

CENTRO UNIVERSITÁRIO BRASILEIRO – UNIBRA
CURSO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

RAFAEL SEVERINO OLIVEIRA DE MOURA
VICTOR IONALDO BARROS DA SILVA JUNIOR
VINICIUS JOSÉ SANTOS DA SILVA

**A QUALIDADE DE VIDA DOS COLABORADORES E A SATISFAÇÃO DE
ATUAREM JUNTO À ORGANIZAÇÃO**

RECIFE
2021

CENTRO UNIVERSITÁRIO BRASILEIRO – UNIBRA
CURSO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

RAFAEL SEVERINO OLIVEIRA DE MOURA
VICTOR IONALDO BARROS DA SILVA JUNIOR
VINICIUS JOSÉ SANTOS DA SILVA

**A QUALIDADE DE VIDA DOS COLABORADORES E A SATISFAÇÃO DE
ATUAREM JUNTO À ORGANIZAÇÃO**

Artigo apresentado ao Centro Universitário Brasileiro – UNIBRA,
como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em
Administração.

Professor(a) Orientador(a): Me. Brian Victor Lima da Silva.

RECIFE
2021

M929q

Moura, Rafael Severino Oliveira de

A qualidade de vida dos colaboradores e a satisfação de atuarem junto à organização. / Rafael Severino Oliveira de Moura; Victor Ionaldo Barros da Silva Junior; Vinicius José Santos Da Silva. - Recife: O Autor, 2021.

37 p.

Orientador: Brian Victor Lima da Silva.

Trabalho De Conclusão de Curso (Graduação) - Centro Universitário Brasileiro – UNIBRA. Bacharelado em Administração, 2021.

1.Qualidade de vida no trabalho. 2.Satisfação com o trabalho. 3.Organizações. Centro Universitário Brasileiro. I. Centro Universitário Brasileiro - UNIBRA. II. Título.

CDU: 658

RESUMO

A discussão sobre qualidade de vida no trabalho apresenta-se como algo multidimensional. Para compreendê-lo, é necessária uma visão holística, considerando pontos como estresse no trabalho, motivação, satisfação e insatisfação com o trabalho, clima organizacional, plano de carreira e recrutamento e comunicação interna. Nestes aspectos, o presente estudo teve como objetivo identificar a qualidade de vida dos funcionários e a satisfação em trabalhar com a organização. Como objetivos específicos: (i) investigar o impacto da qualidade de vida no ambiente de trabalho na motivação dos funcionários, (ii) identificar os fatores mais influentes na produtividade dos funcionários no ambiente de trabalho, por fim (iii) verificar proposições teóricas sobre o clima organizacional, plano de carreira e comunicações internas. A pesquisa bibliográfica foi realizada para acessar a literatura disponível. Esse procedimento levou ao desenvolvimento da parte empírica do estudo. A coleta de dados foi realizada no Centro Universitário Brasileiro (UNIBRA) com alunos do curso de administração matriculados no oitavo semestre. Portanto, percebe-se que a percepção da qualidade de vida no trabalho neste contexto é demonstrada de forma multifacetada, englobando diversos pontos relativos ao positivo ou negativo e suas vivências. O ponto comum é que a qualidade de vida no trabalho tem sua importância no meio social e físico, e precisa ser vista como algo estratégico. Quando há um desequilíbrio na qualidade de vida no trabalho, a motivação diminui e o mesmo ocorre com o desempenho organizacional.

Palavras-chave: Qualidade de vida no trabalho; Satisfação com o trabalho; Organizações.

ABSTRACT

The discussion about quality of work life is presented as something multidimensional. To understand it, a holistic view is necessary, considering points such as job stress, motivation, satisfaction, and dissatisfaction, organizational climate, career plan and recruitment and internal communication. In these aspects, the present study aimed to identify the employee's quality of work life and job satisfaction. As specific objectives: (i) investigate the impact of quality of life in the workplace on employee motivation, (ii) identify the most influential factors on employee productivity in the workplace, finally (iii) verify theoretical propositions about the organizational climate, career plan and internal communication. Bibliographical research was conducted to access the available literature. This procedure led to the development of the empirical part of the study. The data were collected at the Centro Universitário Brasileiro (UNIBRA) with administration students currently matriculated in the eighth semester. Therefore, it is clear that the perception of quality of life at work in this context is demonstrated in a multifaceted way, comprising several points relating to the positive or negative and their experiences. The common point is that the quality of life at work has its importance in the social and physical environment, and it needs to be viewed as something strategic. When there is an imbalance in the quality of life at work, motivation reduces, and the same occurs with organizational performance.

Keywords: Quality of work life; Job satisfaction; Organizations.

SUMÁRIO

| | |
|---|----|
| 1 INTRODUÇÃO | 8 |
| 2 DELINEAMENTO METODOLÓGICO | 10 |
| 3 RESULTADOS | 12 |
| 3.1 Qualidade de Vida no Trabalho | 12 |
| 3.1.1 Conceitos e definições | 12 |
| 3.1.2 A importância da qualidade de vida no trabalho | 13 |
| 3.1.3 Estresse no trabalho | 14 |
| 3.2 A importância da motivação e satisfação no trabalho | 17 |
| 3.2.1 As necessidades da motivação no trabalho | 17 |
| 3.2.2 A insatisfação no trabalho | 17 |
| 3.2.3 A satisfação no ambiente de trabalho | 18 |
| 3.3 Proposições teóricas sobre o clima organizacional, plano de carreira e comunicação interna | 19 |
| 3.3.1 A importância do clima organizacional | 19 |
| 3.3.2 A importância do plano de carreira e o recrutamento | 20 |
| 3.3.3 Comunicação interna e suas falhas | 22 |
| 3.4 Dados e Discussão | 24 |
| 3.4.1 Qualidade de vida no trabalho e os obstáculos percebidos pelos alunos | 24 |
| 3.4.2 Qualidade de vida no trabalho, fatores que influenciam na produtividade | 25 |
| 3.4.3 Qualidade de vida no trabalho, fatores a serem melhorados | 26 |
| 3.4.4 Qualidade de vida no trabalho, sentimentos | 27 |
| 3.4.5 Qualidade de vida: sobre o local de trabalho | 28 |
| 3.4.6 Qualidade de vida no trabalho: a importância de ser ouvido | 28 |
| 3.4.7 Qualidade de vida no trabalho: plano de carreira | 29 |
| 3.4.8 Qualidade de vida no trabalho: O ambiente laboral | 29 |
| 3.4.9 Qualidade de vida no trabalho: nível de satisfação | 30 |

| | |
|--|-----------|
| 3.4.10 Qualidade de vida no trabalho: a ergonomia do ambiente laboral..... | 30 |
| 3.4.11 A qualidade de vida no trabalho correlata com a motivação | 31 |
| 4 CONSIDERAÇÕES FINAIS | 32 |
| REFERÊNCIAS | 34 |
| APÊNDICE A – ROTEIRO DE ENTREVISTA..... | 38 |

1 INTRODUÇÃO

Nos dias atuais, a qualidade de vida no trabalho vem ganhando mais abertura no meio corporativo, pois, propõem soluções voltadas à saúde dos funcionários. De tal forma que, o nível de satisfação dos mesmos encontra-se correlato com o ambiente de ofício, para desempenhar as atribuições de maneira eficaz, reconhecido por suas incumbências. Através da perspectiva, Fernandes (1996) descreve qualidade de vida no trabalho como, a gestão dinâmica e contingencial de fatores físicos, tecnológicos e sócio psicológicos que afetam a cultura e renovam o clima organizacional, refletindo-se no bem-estar do trabalhador e na produtividade da empresa.

Sabe-se que, a partir da criação do fordismo no século XX, as indústrias tinham como ponto principal a produção para o crescimento, com uma visão voltada apenas para o capital financeiro. No entanto, a partir de Elton Mayo, o criador da teoria das relações humanas, o colaborador começou a ser observado de forma diferente, por meio da preocupação sobre a fadiga, excesso de trabalho, acidentes e diversos outros problemas que o funcionário possa estar exposto. Segundo Carneiro (2018, p. 28), “O trabalho nunca é neutro: pode ser fonte de adoecimento ou fonte de saúde, a depender das contingências nas quais é desenvolvido”.

Dessa forma, o termo qualidade de vida no trabalho apareceu em 1950, mas o mesmo teve força em 1960, com o surgimento do termo sociotécnicas, o qual se refere a inter-relação dos aspectos sociais e técnicos de uma organização. Desde esse momento, a categoria dos trabalhadores vem evoluindo. Contudo, foi pertinente que a qualidade de vida no trabalho e a saúde dos funcionários estejam relacionadas aos resultados de qualquer organização. Para Tannenbaum (1976, p. 78, *apud* Bonfante, Oliveira e Nardi, p. 8), “o êxito da organização depende da disposição de seus membros para trabalhar assiduamente e de maneira construtiva a fim de ajudá-la a atingir seus objetivos”.

Nesse sentido, boa parte da vida de cada indivíduo está relacionada ao tempo de trabalho. Ou seja, a organização deve estar preparada e disposta a entregar um ambiente favorável para os colaboradores, pois a qualidade de vida no trabalho é um fator primordial. Carneiro (2018, p. 25) define o trabalho da seguinte forma:

O trabalho é uma das formas mais significativas que o indivíduo tem de transformar e transformar-se, deixando, assim, sua marca no mundo. Constatando que é nele que o indivíduo passa a maior parte do seu tempo e que é através dele que alcança os seus principais objetivos de vida, torna-se

fundamental que este espaço também seja promotor da sua qualidade de vida.

O trabalho tem como objetivo geral, *identificar a qualidade de vida dos colaboradores e a satisfação de atuarem junto à organização*. Além deste, conta com objetivos específicos, que são eles: *(i)* investigar o impacto da qualidade de vida no ambiente de trabalho na motivação do colaborador, *(ii)* identificar os fatores mais influentes sobre a produtividade do colaborador no ambiente de trabalho e *(iii)* verificar as proposições teóricas sobre o clima organizacional, plano de carreira e comunicações internas. Portanto, a presente pesquisa se justifica por buscar demonstrar a importância da organização em investir no melhoramento da qualidade de vida de seus profissionais, e, retratar quais são os maiores obstáculos para a implantação de programas que vise a satisfação nas organizações.

Levando em consideração esses aspectos, o interesse por esse tema surgiu através da preocupação com a insatisfação de colaboradores que não estão engajados ao clima organizacional, pois, as instituições apresentam um índice elevado de *turnover*, falta de equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, o treinamento inadequado ou inexistente e o ambiente de trabalho desconfortável. Para melhor compreender e controlar o turnover é necessário conhecer a causa que pode levar o surgimento da intenção do indivíduo em deixar a organização. (VANDENBERG, 1999 *apud* FERREIRA, SIQUEIRA, 2005, p. 50).

Diante disso, a qualidade de vida e a saúde dos funcionários influenciam aos resultados de qualquer organização, mas poucos gestores visam essas condições no ambiente de trabalho, já que o mais importante são os resultados. Mesmo eles com convicção desse assunto, muitos não priorizam a saúde do trabalhador como algo importante, apenas como um custo extra. Com isso, considerou-se pertinente a realização dessa pesquisa, pois ela favorece no ambiente de trabalho as condições do empregado e a crescente melhoria do meio corporativo.

2 DELINEAMENTO METODOLÓGICO

A presente pesquisa é de caráter descritivo, segundo Neuman (1997, *apud* SILVA, 2014, p. 22), “A pesquisa descritiva visa efetuar a descrição de processos, mecanismos e relacionamentos existentes na realidade do fenômeno estudado, utilizando, para tanto, um conjunto de categorias ou tipos variados de classificações”. Esse tipo de estudo é comum em pesquisas que investigam opiniões, atitudes, valores e crenças.

Por conseguinte, as fontes de pesquisas serão primárias e secundárias. Para Barleta *et al.* (2018) é o resultado das discussões realizadas no material da fonte primária, sua finalidade é colocar o pesquisador em contato direto com tudo o que foi escrito, dito ou formado sobre determinado assunto. Diferente da fonte primária que é a fonte original da informação. “As fontes primárias contêm os trabalhos originais com conhecimento original e publicado pela primeira vez pelos autores. São as teses universitárias, livros, relatórios técnicos, artigos em revistas científicas, anais de congressos.” (BARLETA *et al.*, 2018). A abordagem aplicada ao artigo é qualitativa. De acordo com Silva (2014, p. 20),

Normalmente são implementadas técnicas de coleta, codificação e análise de dados, que têm como meta gerar resultados a partir dos significados dos fenômenos estudados, sem a manifestação de preocupações com a frequência com que os fenômenos se repetem no contexto do estudo. Os atores sociais envolvidos na pesquisa são levados a refletir sobre suas ações e as consequências dessas ações para a realidade na qual estão inseridos.

Deste modo, as técnicas usadas para direcionar as fontes de pesquisas, serão: revisão bibliográfica, pois é a base que sustenta qualquer pesquisa científica; entrevista, que de acordo com Gil (1999, *apud* SILVA, 2014, p. 29), “consiste na ação em que pesquisador e pesquisado ficam frente a frente e o pesquisador formula perguntas de acordo com o seu interesse de pesquisa”, utilizada para coletar informações objetivando descrever, comparar ou explicar um determinado conhecimento, atitudes e comportamentos; análise de documentos, “[...] pode-se observar que a técnica de análise de documentos torna-se extremamente relevante em estudos longitudinais que tenham como foco a compreensão histórica da estrutura sociocultural de determinado grupo.” (SILVIA, 2014, p. 50); e pesquisa de campo (online), caracterizada por investigações que, somadas às pesquisas bibliográficas e/ou documentais, realizará coletas de dados junto às pessoas ou grupos de pessoas,

com o recurso de diferentes tipos de pesquisa. Para a sua execução, é preciso selecionar as técnicas de coleta de dados que sejam mais adequadas à natureza do tema. Marconi e Lakatos (2010, *apud* SILVA, 2014, p. 28) apresentam as vantagens e desvantagens da pesquisa de campo:

Vantagens: Formação de um banco de dados acerca de determinados fenômenos sociais, que podem ser utilizados por outros pesquisadores; trabalhando-se com amostragem de indivíduos, representativos da população, o estudo de campo torna-se mais facilitado. Desvantagens: Controle, tanto na coleta quanto no tratamento dos dados, é reduzido, possibilitando que fatores externos interfiram nos resultados do estudo; os depoentes podem relatar situações que não refletem a realidade investigada, prejudicando assim a pesquisa.

Para o desenvolvimento da pesquisa bibliográfica, objetivou-se, de maneira exaustiva, analisar a literatura científica disponível voltada aos tópicos, qualidade de vida no trabalho, estresse no trabalho, motivação, satisfação e insatisfação no trabalho, clima organizacional, plano de carreira e recrutamento e comunicação interna. Todo esse conhecimento adquirido durante essa etapa norteou o desenvolvimento do instrumento de pesquisa (Apêndice A). Para a coleta dos dados nesse segundo momento, foi produzido um questionário semiestruturado. O mesmo foi composto por vinte e três perguntas, abertas e fechadas. Além disso, foi utilizada a ferramenta de formulário da Google para hospedar e coletar as respostas.

Como técnica de análise dos dados optou-se por desempenhar uma análise de conteúdo, um procedimento que proporciona ao pesquisador fazer a classificação dos dados analisados a partir de categorias. Neste sentido, utilizou-se o processo definido por Bardin (1997), que compreende às seguintes etapas: organização do material, exploração do material, tratamento dos dados e por fim, a interpretação dos mesmos. As categorias foram definidas com base na literatura estabelecida para a pesquisa bibliográfica.

Sobre os participantes da pesquisa, os mesmos são alunos do curso de administração que se encontram no oitavo período da própria instituição, a UNIBRA. Foram feitas treze entrevistas via Google *Forms*, e os sujeitos tiveram seus nomes alterados de A1 a A13, buscando manter privacidade aos mesmos.

3 RESULTADOS

3.1 Qualidade de Vida no Trabalho

Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é um assunto que vem tendo uma grande repercussão por estar diretamente ligado ao modo em que a empresa se preocupa com os seus funcionários. Neste sentido, ao discuti-los, alguns tópicos emergem tais como, a insatisfação, doenças causadas pelo trabalho, falta de oportunidade de crescimento internos e clima organizacional. De acordo com Campos (1992, *apud* FONSECA, 2003, p. 33), “um dos mais importantes conceitos dos programas de qualidade está na premissa de que somente se melhora o que se pode medir e, portanto, é preciso medir para melhorar”.

O interesse em adquirir um programa que atenda à necessidade dos funcionários e a empresa é de grande importância, no sentido de que a satisfação implica no aumento de produtividade da organização, e conseqüentemente, entregue melhores resultados. Para Nascimento e Silva (2019), a qualidade de vida no trabalho tem como objetivo, proporcionar um ambiente saudável para os indivíduos envolvidos. Para melhor aprofundar esta discussão, a presente seção se subdivide em: conceitos e definições, a importância da qualidade de vida no trabalho e estresse no trabalho.

3.1.1 Conceitos e definições

O termo qualidade de vida no trabalho ou QVT, como é, comumente, denominado em ambientes corporativos, por profissionais de recursos humanos ou de gestão de pessoas, surgiu em meados dos anos 60, em meio à transição da era industrial para a era digital, a qual as empresas estavam apenas preocupadas com os avanços tecnológicos. No entanto, foi na década de 70 que este conceito ganhou força, quando Louis Davis, professor da Universidade da Califórnia, usou o termo qualidade de vida no trabalho (QVT) para definir o bem-estar geral, saúde e o desempenho dos colaboradores em suas atividades, apontando as conseqüências que as empresas estavam produzindo com profissionais desmotivados, estressados, doentes e acidentados, devido ao descaso com a QVT (CAMPANA, 2011; CAVALCANTE *et al.*, 2018; LIMONGI-FRANÇA; ARELLANO, 2002; MARTINS, 2010).

Desde a reforma industrial, a qualidade de vida no ambiente de trabalho vem se aprimorando cada vez mais, tornando os maquinários uma forma mais rápida de produção e de segurança aos trabalhadores, posto que o Com responsabilidade no meio empresarial, independentemente da situação socioeconômica do país. “Para melhorar a produção, foi necessária uma reestruturação no ambiente de trabalho. A própria saúde do trabalhador afeta diretamente na qualidade do serviço. Pois a rotatividade é negativa dentro da empresa, principalmente na linha de produção.” (ALMEIDA *et al.*, 2012, p. 91).

E, não demorou muito para que a teoria repercutisse entre pesquisadores de ciências sociais, sindicalistas e empresários interessados nos resultados, constatados, sobre a influência que a qualidade de vida no trabalho reflete na produtividade e no rendimento dos colaboradores. Visto que, teve grandes impactos, pois o desconforto e a desmotivação já eram notáveis para os profissionais por se desgastarem tanto, chegando ao ponto de prejudicar sua saúde mental e física.

Posteriormente, estudos identificaram alguns fatores psicológicos como decisivos para propiciar aumento de rendimento no trabalho, derivando, daí, a aplicação dos estudos sobre motivações, satisfação no trabalho, métodos organizacionais e uma prática psicológica para os variados tipos de empreendimentos econômicos, passando, assim, a ser chamada de psicologia organizacional. (TEIXEIRA, 2007, p. 28).

Assim, de maneira a sintetizar, percebe-se que o desempenho de treinamentos, comunicação efetiva, equilíbrio entre a vida pessoal e profissional são pontos importantes ao que se refere ao bem-estar organizacional. Assim, quando ausentes ou desbalanceados, a organização tende a sofrer grandes consequências nas suas operações.

3.1.2 A importância da qualidade de vida no trabalho

Motivação e satisfação são direitos os quais os indivíduos deveriam vivenciar nos contextos de trabalho em que estão inseridos (MELO, 2012). A qualidade de vida meio organizacional encontra-se vinculada à motivação da equipe. Ela favorece as condições de trabalho, a divisão de tarefas, a gestão do tempo, a abertura à inovação, as relações interpessoais, a comunicação e o investimento em capacitação. Portanto, a crescente melhoria do meio corporativo, impactará nas equipes que logo estarão mais incentivadas e com maiores índices de produtividade. A partir do momento em

que, o trabalhador se sente abraçado pela empresa, ele se torna parte da mesma, com isso o trabalho é recompensado, trazendo benefícios para ambas as partes.

Analisando como cada vez mais a vida em sociedade tem obrigado aos indivíduos, responder às situações de maneira rápida e dinâmica, o mesmo vem ocorrendo no cenário organizacional. Neste sentido, um ponto a se atentar nesta relação velocidade e trabalho é o estresse e seus impactos na qualidade de vida dos colaboradores. Almeida *et al.* (2012) consideram que o estresse psíquico tem forte ligação com o nível de responsabilidade atribuída ao indivíduo durante um período de tempo de maneira ininterrupta. Ou seja, quanto maior a responsabilidade os desafios, maior a pressão psíquica a qual o colaborador se encontra sujeito.

Essa situação de estresse pode ser minimizada através da qualidade de vida no trabalho, o que pode implicar em um aumento de funcionalidade e produção dos colaboradores. Quando a mesma se encontra escassa há o mal-estar dentro da organização, o que coloca a saúde do corpo organizacional, posto que “a felicidade é sequestrada e o sentido humano do trabalho se esvai” (FERREIRA, 2011, p. 91).

3.1.3 Estresse no trabalho

O estresse do trabalho, dependendo da situação pode gerar doenças como insônia, depressão, transtornos alimentares, entre outros, muitos profissionais tem esses tipos de problemas ter um vida profissional muito estressante, com responsabilidades de mais e com pouco tempo para o seu lado pessoal, para sua saúde mental e física, muitos pesquisadores já se falam que quando os futuros profissionais vai ter mais problemas, pois os adolescentes cada ano mais são mais ansiosos e querem resolver as coisas na velocidade e muito não se importa com sua saúde. “Doenças ocupacionais são as moléstias de evolução lenta e progressiva, originárias de causa igualmente gradativa e durável, vinculadas às condições de trabalho” (MEDEIROS, 2009, p.4).

O estresse ocupacional não difícil de ser notado se apresenta no comportamento inadequado e por níveis de produção em queda, entregam a necessidade de um acompanhamento e exige uma atenção especial, a preocupação com os funcionários e de extrema importância pois afeta o andamento e na qualidade de seus resultados, reuniões e um bom clima organizacional ajuda a diminuir ou eliminar tais problemas. O indivíduo submetido ao estresse ocupacional pode deixar

de responder adequadamente às demandas do trabalho e geralmente se encontrar irritável, ansioso e ou deprimido (AREIAS; COMANDULE, 2006).

Entendida a problemática do estresse dentro da organização, muitas empresas têm buscado por minimizar essa situação. Isso pode se dar por meio de ferramentas voltadas ao desenvolvimento pessoal do colaborador e em estimular ao mesmo a ter ciência do significado e importância do seu trabalho, políticas remuneratórias e características do ambiente de trabalho. Almeida (2010) pontua que tal preocupação tem sido percebida tanto em países desenvolvidos como nos subdesenvolvidos e nesse sentido, já existem selos voltados à responsabilidade social da empresa, como a ISO 8000.

O trabalho além de ser compreendido como capaz de possibilitar ao indivíduo o seu bem-estar financeiro, é algo que precisa ser estimulante e capaz de lhe proporcionar o sentimento de realização pessoal. Porém, percebe-se que, muitas vezes, o oposto ocorre, na busca constante por máxima produtividade, a característica simbólica do trabalho passa a ser posta em questão.

O trabalho possibilita crescimento, transformações, reconhecimento e independência pessoal e profissional. Dejours afirmava que, no entanto, não existe trabalho sem sofrimento, especialmente porque os valores de saúde e doença foram anteriormente construídos na empresa, sob o foco da produtividade (TEIXEIRA, 2007, p. 42).

Portanto, quando se há estresse no contexto laboral, a vontade o colaborador se encontra em uma situação de desmotivação e insatisfação, o que compromete na produtividade. Um ponto que também é importante a ser tratado em termos de estresse laboral é sobre a relação empregado e seu superior, como o caso dos supervisores. Nesse sentido, Barbosa (2014) aponta que conflitos entre esses se apresenta como um ponto frequente para este problema.

Outro aspecto diz respeito à sobrecarga de funções, ou seja, um trabalhador é contratado para fazer “x” atividade, e o mesmo se depara que está realizando além da atividade a qual foi contratado. Esse problema pode assim, causar não somente o estresse, mas externalidades à sua saúde física também (DANTAS *et al.*, 2004; MARTINS; GUIMARÃES, 2004).

A maneira a qual os trabalhadores desempenham suas funções é única. Algumas pessoas trabalham melhor sobre pressão ou na busca por atingir metas, já outras pessoas preferem trabalhar de forma mais livre ou espontânea. Muitos chefes que visam apenas a lucratividade da empresa, pressionam uma equipe de tal forma

que todos tem que atingir o lucro total. Nem todos perfis de colaboradores conseguem operar dessa maneira, o que pode lhes causar diversos pontos negativos, de ordem psíquica e até física. A situação do trabalho não provoca o mesmo risco para todas as pessoas, ela afeta os trabalhadores diferentemente e de diversas formas (AREIAS, COMANDULE, 2006, p.188).

Investir na qualidade de vida no trabalho não é algo fácil, mas se torna necessário. Por sua vez, muitas empresas não a colocam em prática, sob a prerrogativa de que exige muito tempo e investimento financeiro, ouvir seus funcionários evita a perda desses recursos, *feedbacks* é uma das soluções mais práticas, a adição dessa prática é absolutamente importante pois com o tempo pode notar bons resultados, o estresse além de prejudicar a saúde do funcionário em si, afeta no andamento da produção. O estresse no trabalho tem se tornado (cada vez mais) uma séria carga para a saúde e para a economia dos países desenvolvidos e em desenvolvimento (AREIAS, COMANDULE, 2006).

A desmotivação na equipe é muito comum, a baixa produção pode estar relacionada ao estresse diário do funcionário, fazendo com que sua produção diminua, quando se tem uma preocupação em analisar o funcionário ou procura escutar problemas que costumam acontecer frequentemente no âmbito de trabalho acaba evitando curtos, resolvendo problemas e melhorando a saúde física e mental, e com isso devolvendo a satisfação e o retorno financeiro da empresa. O reconhecimento que o estresse no trabalho tem consequência indesejáveis para a saúde dos trabalhadores e gera custos ou impacto econômico para as empresas (AREIAS, COMANDULE, 2006).

Outro ponto a ser considerado ao que se diz respeito de qualidade de vida no trabalho são os riscos de ordem física que, a depender do contexto, impõem sobre o trabalhador. Dessa forma, tem-se a utilização de EPIs (Equipamento de proteção individual). Ademais, são necessárias atividades como treinamentos para proporcionar segurança e ciência de que a organização se encontra ciente dos possíveis problemas que podem afetar o seu corpo laboral (AREIAS, COMANDULE, 2006).

3.2 A importância da motivação e satisfação no trabalho

3.2.1 As necessidades da motivação no trabalho

A motivação é algo individual, cada pessoa reage de forma única, quando o empregado está satisfeito e se sente bem, ele vai acabar produzindo bem, pois isso acaba se tornando positivo, com isso a produção vai ser referente ao que ele está sentindo. “Dizer que uma pessoa está motivada para o trabalho significa dizer que essa pessoa apresenta disposição favorável ou positiva para realizar o trabalho” (LOPES, 2003, p.10).

Algumas empresas até se preocupam com seus funcionários desmotivados, mas por falta de técnicas ou treinamentos, não conseguem passar o que realmente deveria ser passado, a motivação é um dos grandes fatores da necessidade humana, sem ela a produção fica prejudicada. “É necessário entender quais são as razões ou motivos que influenciam o desempenho das pessoas, que é a mola propulsora do desempenho” (LOPES, 2003, p.10).

Muitas empresas não buscam ter interesse em saber se o seu funcionário está satisfeito com o cargo que ocupa, a produção é mais importante e com isso não buscam em investir no feito, mas isso se torna algo problemático, com funcionários insatisfeitos a sua produtividade cai e muitos não se sentem como uma parte importante do processo. “O desempenho na realização de qualquer tipo de tarefa ou objetivo é influenciado por forças chamadas motivos, que são as forças que produzem a motivação” (LOPES, 2003, p.11).

A motivação vem acompanhada de alguma necessidade, independente se vai obter sucesso ou não na autorrealização, sempre vai afetar diretamente no seu comportamento gerando o desejo de realizá-lo. Segundo Bateman e Snell (2006) as pessoas têm necessidades que as energizam e motivam em direção a metas. Para Barbosa (2014), as necessidades e expectativas variam a partir dos diferentes padrões de comportamento, valores sociais e expectativas entre os indivíduos.

3.2.2 A insatisfação no trabalho

Nem todos os funcionários conseguem se destacar em alguma função, fazendo com que a atribuição a qual foi direcionado não o tenha agrado. Isso pode causar a falta de interesse e permite com que ele fique desanimado e insatisfeito,

proporcionando prejuízos a empresa e a si mesmo. Como propõe Robbins (2010, p.81), “os trabalhadores que não gostam de seu trabalho, se vingam de várias formas”.

A forma que o funcionário é tratado na empresa reflete no que ele passa para o todo, uma empresa que se preocupa com seus empregados geralmente proporciona a possibilidade de satisfazê-lo. Afirma Pereira (2004) que a satisfação e insatisfação tem a ver com a qualidade e o tipo de relações interpessoais que a organização requer ou proporciona.

A insatisfação e a forma a qual o funcionário demonstra que não está bem, lhe causa efeitos negativos em seu bem-estar e sobre a sua produtividade. Segundo Wagner III e Hollenbeck (2003) “é um estado emocional desagradável que ocorre quando as pessoas estão inseguras de sua capacidade par enfrentar um desafio percebido em relação a um valor importante”.

Um ambiente confortável é aquele que permite trazer segurança, proporcionando uma produção de qualidade e que os seus resultados são os que se esperam. O oposto desse cenário desestimula, permitindo a insatisfação onde todos do grupo ficam desanimados com a ausência de preocupação da empresa. Segundo Wagner III e Hollenbeck (2003) o ambiente físico, com espaço pequeno, apertado, quente, sem iluminação, pode estimular sentimentos negativos nos trabalhadores interferindo na atitude do funcionário. Já no ambiente social, se os funcionários não estiverem satisfeitos com seus superiores e colegas podem ficar frustrados.

3.2.3 A satisfação no ambiente de trabalho

A satisfação do funcionário no trabalho é reflexo do nível de se sentir parte da organização, ele abraça por natureza de livre e espontânea vontade os valores que a mesma oferece por ser uma identificação satisfatória. Locke (1969) define satisfação no trabalho como o resultado da a avaliação que o trabalhador tem sobre o seu trabalho ou a realização de seus valores por meio dessa atividade.

Assim, permite a liberdade para o trabalhador, gerando prazer e possibilitando resultados positivos. Para o funcionário, a satisfação pode ser por ele saber que a organização confia no modo que ele trabalha permitindo assim ele se expressar e poder se diferenciar dos demais. Dejours (1994) afirma que, se o trabalho for de livre escolha e organizado, ele proporciona equilíbrio e prazer, já que possibilita a descarga da carga psíquica.

Cada funcionário tem seus valores individuais, se encaixar nos valores e cultura da empresa permite ao mesmo produzir melhor, obter experiências de forma única ao longo da sua vida profissional permite que ele possa buscar crescer na empresa satisfazendo suas necessidades. Locke (*apud* ZANELLI *et al*, 2004), definiu a satisfação no trabalho como um estado emocional, positivo ou de prazer, resultante de uma tarefa ou suas experiências. A necessidade de se identificar no trabalho se torna um fator muito importante, pois permite ao funcionário o sentimento de pertencer a equipe e se sentir parte da empresa. Para Coradi (1985, p.62) “o sentimento de pertencer”.

A gratificação ou bonificação permite ao funcionário o desejo de querer fazer mais, ser reconhecido ou receber uma premiação permite gerar mais satisfação em produzir cada vez mais para atingir as necessidades da empresa de forma mais satisfatória. Para Chiavenato (2008, p.274) “a palavra recompensa significa uma retribuição, prêmio ou reconhecimento pelos serviços de alguém”.

Incentivar o interesse pessoal dos funcionários permite que eles possam melhorar no que fazem, a produção eleva o nível, conseqüentemente satisfazendo suas necessidades. Para Bergamini (2008), as organizações que permitem o atendimento dos interesses e aspirações pessoais, também melhoram sua produtividade. Como apresenta Robbins (2010, p.79) “funcionários satisfeitos parecem mais propensos a falar bem da organização, a ajudar os colegas e a ultrapassar as expectativas com relação ao trabalho”.

3.3 Proposições teóricas sobre o clima organizacional, plano de carreira e comunicação interna

3.3.1 A importância do clima organizacional

O clima organizacional é necessário para garantir a redução de *turnover* e a retenção de talentos, evitar conflitos internos e outros problemas. Para Chiavenato (1998, p. 296, *apud* BARBOSA, 2014, p. 12), alguns fatores como o desempenho do cargo e o clima organizacional determinam a qualidade de vida no trabalho nas organizações, se a qualidade do trabalho for pobre, pode ocasionar a alienação do empregado, levam à má vontade, declínio de produtividade, absenteísmo, roubos e etc.

Uma pesquisa de clima pode resultar como estar o ambiente de trabalho de uma organização, entretanto, muitos funcionários podem mentir ou omitir sobre um determinado assunto, por ter medo de ser demitido ao expor sua percepção. Por isso para que essa pesquisa seja eficiente, é necessário ter muito cuidado e transparência a respeito de que é anônimo e que seus líderes não verão nada do que foi respondido. “A pesquisa de clima, quando bem feita, deve sempre estar coerente com o planejamento estratégico da organização pesquisada, propondo sempre, em seu fechamento, um plano de ação, que traçará as principais diretrizes de ação de frente aos dados obtidos” (TANIGUCHI; COSTA, 2010, p. 13).

Muitos confundem as expressões quando é tratado de organizações, porém o clima vai medir de forma quantitativa as emoções e as informações que a pesquisa aos colaboradores fizer e mostrar melhor a visão deles, já a cultura é o que as pessoas veem em relação à qualidade, as atitudes e comportamentos de cada indivíduo que possam ser de espelho da empresa e representando de forma literal.

A partir de Schneider (1985, *apud* KELLER; AGUIAR, 2020, p.93), começam a surgir posturas integradoras entre os conceitos de clima e cultura. O tratamento metodológico a que são submetidas as variáveis diferem em ambos os conceitos. No estudo do clima, tendem a ser usados métodos quantitativos; e no estudo da cultura, métodos qualitativos.

3.3.2 A importância do plano de carreira e o recrutamento

O plano de carreira e o recrutamento interno trazem benefícios e evitam um tempo maior para fazer uma boa escolha com os funcionários que já se encontram na própria instituição, onde os reais interessados possam demonstrar suas verdadeiras habilidades evitando o *turnover*, muitos estão na área que não tem tanta afinidade e acabam produzindo menos e deixando mais insatisfeitos e se sentem desnecessários. “Favorecendo a formação e a manutenção de indivíduos mais criativo, serenos, responsáveis e com capacidade para demonstrar ou desenvolver novas habilidades gerando, assim, um melhor retorno para a própria empresa.” (BARBOSA, 2014, p.14).

Todo trabalhador merece ter oportunidade de crescimento interno, um salário de qualidade ajuda a buscar uma vida melhor, voltada do mérito de seus resultados, pois trabalhador desmotivado não produz.

O Trabalho Decente é uma condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável. Entende-se por Trabalho Decente um trabalho adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança capaz de garantir uma vida digna (FERREIRA, 2011, p. 64).

A ausência da oportunidade no crescimento interno desmotiva os trabalhadores, pela falta de reconhecimento, acabam desmotivando diariamente e muitos até desistem da instituição com intuito de melhorar seus caminhos, a prática da QVT é fundamental para obter sucesso no geral. “O rol dos requisitos fundamentais que integra o ponto de vista dos trabalhadores sobre Qualidade de Vida no Trabalho se completa com o fator “reconhecimento e crescimento profissional.” (FERREIRA, 2011, p. 129).

Existem pessoas que são extremamente boas no que fazem, só estão em funções que não lhe proporcionaram destaque, com isso, esses talentos são desperdiçados e mal aproveitados, a falta de interesse é constante, a execução das tarefas é exaustiva. Levando em consideração esses aspectos, a empresa poderá propor cursos qualificatórios que trarão motivação e aperfeiçoar o conhecimento do colaborador, logo, trará reconhecimento do mesmo. Outro fator que compromete a QVT, são os conflitos entre as equipes, muitos funcionários levam problemas pessoais para o lado profissional, isso ocorre com frequência em todo lugar, por mais que seja algo que aconteça, é um ponto que pode ser melhorado com o acompanhamento e troca de informações entre os grupos.

Conhecer a equipe é muito importante para que possa conseguir o máximo de aproveitamento de seus funcionários, alguns costumam trabalhar por pressão ou meta de uma certa forma eles se sentem mais motivados por ter um desafio ou por estarem cientes da bonificação, quando há falta dessa prática a equipe desmotivam e a produção é menor e/ou não produzem. De acordo com Bateman (2006, p. 424, apud Barbosa, 2014, p. 20):

Fornecer metas relacionadas ao trabalho é uma forma extremamente eficaz de estimular a motivação. São algumas das metas específicas, quantificáveis, desafiadoras e atingíveis para satisfazer tanto as equipes como os indivíduos, mas essas metas devem ser estabelecidas sem excluir as outras dimensões do desempenho organizacional.

Existem dois tipos de pessoas, as que produzem melhor quando sua bonificação ou reconhecimento é em dinheiro e a outra que busca ocupar um cargo superior de chefia e se torna algo autorrealizável, as duas maneiras funcionam por ser

relativo e algo que depende de cada indivíduo. A motivação de uma pessoa vem do fato de ela saber que tem um papel importante na empresa e que outras pessoas contam com ela. Segundo Weiss (1991, p. 32, apud Barbosa, 2014, p. 17), “As pessoas trabalham por recompensas. Essas não precisam ser tangíveis, como dinheiro. Pode ser intangível, como no caso de deixar um funcionário ser líder de um grupo”.

É de extrema importância garantir a satisfação da equipe para atingir o principal objetivo, que nesse caso é o sucesso do todo, treinamento e capacitação promove o interesse de funcionários que desejam crescer e melhorar o seu desempenho na empresa onde se encontram ligados.

A motivação é um fator primordial para o aumento de produção e para o desempenho e comportamento dos funcionários. É conseguida através da satisfação de um conjunto de necessidades específicas, começando pelas necessidades mais básicas (Maslow, 1943): necessidades fisiológicas, necessidades de segurança (REALI, 2014, p. 18).

3.3.3 Comunicação interna e suas falhas

A informação é algo crucial, a perda dela permite que ocorram brechas, as quais prejudicam o andamento do processo interno, gerando problemas e desperdiçando tempo e dinheiro, regredindo o desenvolvimento e a produtividade. “A falha da comunicação dentro da organização é dolorosa para as pessoas envolvidas e pode ser o fracasso para a empresa, pois gera desperdício de recursos que podem ser vitais para sua sobrevivência (DE ARAUJO, SIMANSKI, DE QUEVEDO, 2012, p.49)”.

O esclarecimento de uma *Fake News* (notícia falsa), facilita e esclarece a distorção de uma má interpretação ou desentendimento, evitando conflitos desnecessários dentro da empresa ou setor. Muitos problemas que ocorrem dentro das organizações devem-se à falta de comunicação, bem como pelas distorções que acontecem ao longo do processo comunicacional (DE ARAUJO *et al.*, 2012, p.50).

Quando a informação é passada de forma transparente, para ser mais simples a forma de entendimento do que está sendo solicitado, a probabilidade de erros é menor pois a informação com objetividade, evita complicações ou problemas indesejados. Porque a comunicação deve ter clareza, e na medida em que houver alterações, ela deve ocorrer novamente, para que todos tenham a mesma informação (DE ARAUJO *et al.*, 2012).

Em uma equipe que é bem-informada, o trabalho é feito com mais qualidade, pois seus componentes tem ciência de como tomar as melhores decisões, das mais simples a mais complexas, pelo fato de conhecer bem do que se e passado para o todo, por conta da boa comunicação e esclarecimento interno. A comunicação está presente em todas as atividades e contribuir, diretamente, no desempenho das equipes (DE ARAUJO, SIMANSKI, DE QUEVEDO, 2012).

Para uma organização ter bons resultados, se faz necessário ter bons líderes empenhados, tomar decisões não é uma tarefa fácil, mas quando se mantém os planejamentos estratégicos de forma esclarecedoras, se torna mais fácil o entendimento do que está sendo proposto. De acordo com Nassar (2005, p.47), os gestores “são os principais artífices de boa comunicação interna, os líderes responsáveis pelo pensamento estratégico que leva a organização a crescer e desenvolver-se”.

O *feedback* é muito importante, com ele é possível planejar melhor e evitar problemas, os gestores melhoram o que está ruim e qualificam o que já é bom, dar voz ao funcionário evita a perda de tempo sobre o que melhorar, a opinião de quem está por dentro do assunto é muito valiosa a comunicação se torna cada vez necessária. Na comunicação interna, que proporciona todo o processo comunicacional, e que gera o *feedback*, é muito comum que o retorno ou até mesmo a informação inicial não seja aquela que o indivíduo esperava (DE ARAUJO *et al.*, 2012).

A avaliação de desempenho é um poderoso instrumento de gestão de pessoal indispensável em qualquer organização que pretenda obter sucesso nos dias atuais. Dentro da nova ordem gerencial, os sistemas precisam ser continuamente aperfeiçoados com a adoção de metodologias de avaliação modernas e o uso de novas ferramentas.” (PEREIRA, 2014, p. 94).

Hoje em dia, empresas surgem praticamente todo dia, mas o principal diferencial de cada empresa é seu capital humano, por isso que, seus colaboradores têm que estar o mais motivado possível, o plano de carreira, é uma das melhores formas de mostrar a eles quais são as oportunidades que a empresa oferece. “As empresas, para se manterem ativas no mercado atual têm que ser profissionalizadas, descentralizadas, modernas e humanas, fatores estes, essenciais para o sucesso da organização.” (BENTO, 2018, p.6).

Segundo Chiavenato (1999 *apud* QUINTANILHA, 2013, p.14), as pessoas, hoje vivem mais dentro de uma empresa do que na sua própria casa, e cada vez mais,

as empresas mais modernas criam espaços para que os funcionários possam se sentir em casa, com essa atitude as empresas conseguem que seus funcionários produzam até melhor em comparação às outras demais empresas, um tipo de empresa dessa é a Google, que tem um espaço bastante aconchegante.

3.4 Dados e Discussão

Na presente seção serão tratados os dados explorados e analisados através da análise de conteúdo resultantes das entrevistas com os alunos do curso de administração do oitavo período do Centro Universitário Brasileiro (UNIBRA). Para efeito de simplificação de leitura e manutenção da privacidade dos participantes da pesquisa, optou-se pela categorização dos participantes como, A1, A2, A3, A4, A5, A6, A7, A8, A9, A10, A11, A12 e A13.

3.4.1 Qualidade de vida no trabalho e os obstáculos percebidos pelos alunos

Inicialmente, buscou-se compreender as percepções dos respondentes da pesquisa sobre a qualidade de vida nas organizações as quais fazem parte. Neste sentido, inicialmente, foi perguntado se os mesmos percebiam que suas respectivas empresas os valorizavam ou não. Tal questionamento foi feito posto que, a insatisfação no trabalho pode não somente implicar na saída do colaborador da empresa, mas também que o mesmo a boicote (ROBBINS, 2010). Assim, as respostas transitaram entre sim, não e mais ou menos.

Como a questão da qualidade de vida no trabalho se relaciona às questões financeiras, posto que, para melhorá-la são necessários cuidados quanto ao ambiente físico e social da organização e para o próprio trabalhador em nível social (SUCESSO, 1998 *apud* NUNES; NADIÊSKA; BARBOSA, 2016). Foi questionado também acerca dos principais obstáculos à qualidade de vida nessas empresas. Primeiro, A1 e A3 consideram a falta de verba, o que corrobora com Areias e Comandule (2006) ao falarem sobre a necessidade de investimento financeiro em melhorias de qualidade de vida. Nesse mesmo sentido, A10 considera a importância e necessidade desse investimento financeiro, “pagar treinamentos para alguns funcionários pra que erros futuros sejam evitados!”

Outro ponto abordado é sobre a segurança e visão de crescimento dentro da empresa. Como afirmam, Nunes, Nadiêska e Barbosa (2016), o ambiente laboral compõem grande parte da vida dos indivíduos, e muitos se encontram nos mesmos

por longos anos. Nesse sentido, a falta de seguridade sobre o futuro e perspectiva de crescimento se configura como mais um obstáculo, posto que a incerteza também auxilia na sensação de estresse (MEDEIROS, 2009).

A9 em seu discurso enfatiza sobre “ouvir os funcionários”. A necessidade de ouvir seus funcionários torna-se uma prática legal entre o patrão e o empregado, permite solucionar com facilidade algum problema que esteja ocorrendo na sua vida profissional ou pessoal possibilitando ajuda-lo e passando segurança. Além de ouvir seus funcionários sobre o que pensam em relação a essas variáveis, as empresas deveriam também conhecer a realidade familiar, social e econômica em que os mesmos vivem. Somente assim poderão encontrar outros fatores do clima organizacional que justificam o ambiente da empresa (SORIO, 2004).

Também se faz interessante trazer à tona a percepção de A13, que considera a falta de humanidade com o próximo. Este ponto também pode ser associado à resposta de A12, que considera os donos da organização como um obstáculo. Neste sentido, é possível perceber a relação com o que Nunes, Nadiêska e Barbosa (2016) apontam em seu estudo:

É preciso que os grandes empreendedores e donos de empresas enxerguem a grande contribuição que a QVT proporciona pra sua instituição. É preciso que eles pensem além da perspectiva imediatista e vejam os benefícios em longo prazo que essa ferramenta pode trazer aos negócios e principalmente ao funcionário, que deve ser tratado sempre com respeito.

3.4.2 *Qualidade de vida no trabalho, fatores que influenciam na produtividade*

Para Walton (1975 *apud* NUNES; NADIÊSKA; BARBOSA, 2016), a qualidade de vida no trabalho é resultado das diversas dimensões básicas que se referem ao desempenho do trabalho e de outras que não precisam ser necessariamente ligadas à atividade, e as mesmas implicam nos sentimentos de motivação e satisfação. Assim, os alunos foram questionados sobre as principais formas e pontos que os mesmos consideram positivos para o estímulo da produtividade. Cabem ser destacados, os termos, **ambiente agradável, empatia e aprendizado mútuo** (A1; A2), **reconhecimento verbal e financeiro** (A4; A13) e **atenção** (A10).

Nesses recortes, se torna possível visualizar como os participantes consideram pontos que já são expostos na literatura, o que implica dizer que, a necessidade de considerar a qualidade de vida no trabalho como algo importante nos diversos pontos para a organização e para o trabalhador é algo fortemente percebido. Empresas que

se encontram atentas a pontos como esse e buscam desenvolvê-los conseguem não somente propor melhorias ao funcionário, mas ao desempenho de todo o conjunto.

3.4.3 *Qualidade de vida no trabalho, fatores a serem melhorados*

De maneira a analisar como os alunos percebem suas experiências, assim demonstrando as oportunidades de melhorias ao que se refere às organizações as quais estão inseridos. Também buscou-se visualizar quais eram os principais pontos que afetavam negativamente na qualidade de vida em seus contextos.

Os seres humanos precisam de condições, que não são só racionais, para expressar sua capacidade de trabalhar. Eles necessitam de remuneração justa em relação ao que fornecem como trabalho, condições físico-psicológicas propícias e agradáveis ao trabalho, e benefícios sociais além do trabalho que preencha o restante do espaço não ocupado inteiramente pela racionalidade inseparável e necessária à organização. Se não houver uma preocupação com a condição humana global dentro do trabalho, não se poderá entender o que seja QVT, pois o ser humano não é uma simples peça. Na realidade, eles são funcionários, mas antes de serem, são seres humanos. Isto não significa que, dentro da organização, façam o que quiserem, mas que ao trabalhar, possam ter condições dignas da palavra ser humano (MORETTI, TREICHEL, 2003, p.8).

Cabem trazer destaque aos seguintes recortes, **aumento de salário** (A1; A2), **direito de expressão e escuta** (A3; A7). Quando o funcionário tem a possibilidade de se abrir para a empresa e a instituição abraça ou melhora as ideias que são propostas pelos seus empregados, permitem gerar oportunidade fazendo com que eles possam adicionar o que foi comunicado para a melhoria na qualidade do trabalho desses funcionários (RIBEIRO, 2015).

A4 e A8 trazem à tona um ponto necessário a se fazer consideração, os subgrupos que emergem nas organizações como forma ditatória ou para favorecimentos pessoais entre os mesmos, ou como dito na própria afirmação “Reconhecimento, pelos colaboradores e **sem panelinhas**” (A4). O ambiente de trabalho deve ser um local agradável, possuindo fatores motivadores que proporcionem aos seus funcionários o reconhecimento, a satisfação e o seu desenvolvimento (NUNES, NADIÊSKA BARBOSA, 2016, p.27). Ademais, foi contemplada a problemática referente à existência e desenvolvimento de treinamentos como forma preventiva (A10). A13 considera, “seria melhor se houvesse mais hierarquia e reconhecimento”.

A partir desses pontos se fez possível perceber que os pontos a serem melhorados nessas realidades organizacionais são similares entre si e ao que é exposto em outros estudos. O que somente enfatiza a necessidade de investimentos ao que se refere à qualidade de vida no trabalho, não somente no sentido dos ambientes físicos, mas as interações entre os membros e superiores, cabendo apontar também a necessidade de desenvolvimento de cultura organizacional.

3.4.4 *Qualidade de vida no trabalho, sentimentos*

Nota-se uma dualidade entre os sentimentos vivenciados pelos participantes da pesquisa, positividade e negatividade. São reconhecidos os sentimentos de gratidão, acolhimento, segurança, carinho, fidelidade, comprometimento, entrega e orgulho. Nesses recortes, percebe-se que, para esses respondentes, o ambiente de trabalho se apresenta como espaço para crescimento pessoal e profissional. São perceptíveis também que para esses, especialmente A6 que considera a fidelidade, e A5 ao pontuar comprometimento, são importantes trazer dois pontos sobre essa ideia:

Na ideia de compromisso, há duas noções que merecem destaque: a de obrigação e a de envolvimento. A primeira traz o senso de responsabilidade; e a segunda, uma dimensão afetiva que forma um vínculo com determinado objeto ou alvo (que pode ser uma pessoa, um grupo, uma instituição, uma ideia, um comportamento, um movimento coletivo, uma profissão, uma carreira, etc.) (BASTOS, 2013, p.27).

Portanto, é visível que a percepção de comprometimento varia ao que se tange aos motivos que levam a tal sentimento, o que também lembra a parte da fala de A2, “Gratidão, por ter aberto a porta para mim”, pela oportunidade de trabalho que lhe foi concedida. Então, essa sensação pode ser tanto pela alegria de ser parte do grupo e suas tarefas ou por conseguir o trabalho em si e querer mantê-lo por seus benefícios.

Na contramão, tem-se termos como, **raiva, vazio, tristeza**. Nota-se que existe algo que esteja prejudicando o seu andamento comprometido, muitos empregados só vivem para trabalhar, sem tempo de folga ou bonificação, isso permitir que fiquem tristes e menos produtivos. A7, enfatiza “Vazio”. A falta de preencher algo como a compreensão ou satisfação dos empregados permite com que ele não se sinta bem ou que não faça parte da empresa, mexendo com seus valores pessoais e profissional. Spector (2003, p. 224 *apud* AZEVEDO, 2012) diz que segundo pesquisas feitas em vários países, pessoas apresentam sentimentos diferentes em relação ao trabalho, o isso envolve valores básicos que variam de local.

3.4.5 Qualidade de vida: sobre o local de trabalho

Diversas são as motivações que fazem os indivíduos escolherem seus empregos, e também são múltiplas as razões para manter-se nos mesmos. Nesse sentido, questionou-se sobre as motivações para manter-se no emprego. Para A2, os benefícios demonstram-se como ponto principal, A3 considera a estabilidade que seu emprego lhe proporciona, o que pode ser relacionada com a ideia das necessidades, e segurança seria uma delas (CHIAVENATO, 2002). Outro ponto é sobre o tratamento da empresa sobre o colaborador, A5 pontua que gosta de trabalhar no local pela preocupação da organização para com ele. Segundo Rodrigues (1999 *apud* Vasconcelos, 2001), com outros títulos e outros contextos, mas sempre voltada para facilitar ou trazer satisfação e bem-estar ao trabalhador tarefas, a qualidade de vida sempre foi objeto de preocupação humana.

3.4.6 Qualidade de vida no trabalho: a importância de ser ouvido

Neste tópico, reflete-se sobre como os trabalhadores percebem a importância de serem ouvidos dentro da organização. Aqui, se faz importante considerar sobre comunicação. A comunicação clara e assertiva se apresenta como algo necessário tanto para o bem-estar do trabalhador, através de ser reconhecido e para o desempenho organizacional (GOEDERT; MACHADO, 2008). Além do ponto sobre ser ouvido na organização, os participantes da pesquisa também apontam a necessidade de flexibilidade quanto às suas necessidades, por exemplo “sim, porque lá todos uns ajudam os outros e o horário é **flexível pra quem quer estudar**” (A9).

Posto isso, os alunos demonstram diversas visões, por exemplo, A3 considera que a organização nem sempre considera sua perspectiva diante dos problemas enfrentados. A12 enfatiza “graças a Deus sim, ele é *super* de boa e gosta de escutar as opiniões alheias.” Buscar os *feedbacks* dos funcionários e sempre necessário, pois essa prática permite ajudar a crescer, quando se tem opiniões dos funcionários e não coloca em ação, o superior não fez nada pois simplesmente ele ignora as necessidades dos funcionários. Na mesma mão, A2 enfatiza, “somos tratados como uma pessoa que precisa trabalhar e ponto”. As pessoas têm que se sentir parte da empresa, a forma que os superiores tratam seus funcionários, muitas vezes eles repassam no tratamento dos clientes.

As pessoas não são números, elas têm sentimentos, emoções, problemas, porém muitas das vezes na empresa não são tratadas de acordo e sim como objetos. Apesar de apresentarem alguns comportamentos inadequados em várias organizações, devido a forma como são tratadas (SOUZA, 2016, p.3).

3.4.7 Qualidade de vida no trabalho: plano de carreira

Foi perguntado aos entrevistados nas suas respectivas empresas elas se preocupam com o plano de carreira de seus funcionários, 7,7% Nunca falaram sobre tal assunto, 23,1%, eles não oferecem formas decrescimento, 53,8% sim, mais não sempre, 15,4% sim, sempre se preocupam. Isso indica que nas empresas dos alunos entrevistados eles se preocupam com o plano de carreira de seus funcionários, mas que não é uma prática tão comum ou que não e tão bem investida. Corroborando a falta de consideração das empresas sobre oportunidades de crescimento “Eles não oferecem formas de crescimento” (A13).

Segundo os autores Queiroz e Leite (2011, p.1790 apud Lopes, Barbosa, De Moura, ano, p.8) dizem que:

O Plano de Carreira é parte tangível do processo de gestão de carreira, que possibilita ao empregado conhecer os requisitos, atribuições, competências dos cargos e as formas de ascensão.” Sem um plano de carreira os funcionários ficam sem opções de crescimento, desperdiçando talentos internos que poderiam estar produzindo melhor em uma outra função.

3.4.8 Qualidade de vida no trabalho: O ambiente laboral

Foi perguntado aos entrevistados nas suas respectivas empresas como descreveriam o seu ambiente de trabalho, 23,1% excelente, 46,2% agradável, 23,1% mais ou menos, 7,7% ruim para trabalhar. Isso indica que nas empresas dos alunos entrevistados eles trabalham em um ambiente bom ou agradável, mas que alguns deles não ver da mesma forma.

Segundo os autores Doest, Maes, Gebhardt, & Koelewijn (2006, apud Rocha Sobrinho, Porto, 2012, p. 256), “diferentes estudos apontam as características do ambiente de trabalho como um importante determinante do bem-estar do empregado, desde que facilitem a aquisição de metas pessoais”.

Um ambiente de trabalho bem planejado, facilita o desenvolvimento do funcionário permite atingir suas metas profissionais e pessoais.

3.4.9 *Qualidade de vida no trabalho: nível de satisfação*

Foi perguntado aos entrevistados nas suas respectivas empresas qual o nível de satisfação, 61,5% satisfeito, 7,7% muito satisfeito, 23,1% insatisfeito satisfeito, 7,7% muito insatisfeito satisfeito. Isso indica que nas empresas dos alunos entrevistados predominam um alto nível de satisfação. Segundo o autor para Robbins (2005, p. 61 apud TONETTO, 2014, P.19) “o termo satisfação com o trabalho se refere à atitude geral de uma pessoa em relação ao trabalho que ela realiza”. Atingir o nível de satisfação não é uma tarefa fácil, depende muito se a pessoa se identifica com o que está fazendo ou a forma de como está sendo feita. Nesse sentido, na fala de A12 é pontuado sobre a falta de empatia percebida “não existe possibilidade de crescimento e os donos tratam você como uma pessoa q precisa de emprego (acha q só existe lá pra trabalhar)”.

3.4.10 *Qualidade de vida no trabalho: a ergonomia do ambiente laboral*

Foi perguntado aos entrevistados nas suas respectivas empresas sobre a ergonomia da instituição em que eles trabalham, 61,5% sim e 31,5% não, sobre a cadeira ser confortável 69,2% sim e 30,8% não, lugar muito barulhento 38,5% sim e 61,5% não, muito sujo/desorganizado 100% não, falta de materiais/ferramentas 23,1% sim e 76,9% não, tem que se locomover muito a todo momento 38,5% sim e 61,5% não, algum empecilho que dificulte as suas atividades e/ou atrapalhe os seus resultados 30,8% sim e 69,2% não, um lugar climatizado 100% sim, espaço com insalubridade e/ou perigoso 23,1% sim e 79,9 não. Isso indica que nas empresas dos alunos entrevistados eles trabalham de acordo com a ergonomia, nem todos tem os mesmos privilégios mais a maioria atende os requisitos ergonômicos.

Segundo os autores Oliveira Netto; Tavares (2006 apud SILVEIRA, SALUSTIANO, 2012, p.73):

Ergonomia é o estudo do trabalho em relação ao ambiente em que é desenvolvido e com quem o desenvolve (trabalhador). A ergonomia nada mais é do que adequar ou adaptar o local de trabalho ao trabalhador, visando evitar acidentes ou doenças profissionais.

A utilização dessa prática permite ao funcionário a segurança e a melhoria de sua função no trabalho, permitindo trazer satisfação pela consideração da empresa com os seus funcionários.

3.4.11 A qualidade de vida no trabalho correlata com a motivação

Foi perguntado aos entrevistados nas suas respectivas empresas você acredita que a qualidade de vida no trabalho é correlata com a motivação, 92,3% sim e 7,7% não. A maioria dos alunos entrevistados concordam que a qualidade de vida estar interligada com a motivação.

De acordo com Heckhausen (1967, p.32, *apud* DA CUNHA SOARES, 2008, p.10):

Motivação é o empenho de aumentar ou manter tão alto quanto possível a capacidade de um indivíduo, a fim que este possa alcançar excelência na execução das atividades das quais dependam o sucesso ou o fracasso da organização a que pertence.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Quando se iniciou o trabalho, constatou-se que a qualidade de vida no trabalho se apresenta como ponto importante a ser atentado pelas empresas para não somente proporcionar o bem-estar do colaborador. Mas também para o seu desempenho. O presente estudo teve como objetivo identificar a qualidade de vida dos colaboradores e a satisfação de atuarem junto às organizações as quais trabalham. O que foi alcançado, e se fez possível visualizar as percepções dos alunos do curso de administração em uma turma de final de curso, o oitavo período. Posto isso, os achados da pesquisa possibilitaram a compreensão de diversos pontos referentes à qualidade de vida no contexto trabalhista.

O objetivo específico foi investigar o impacto da qualidade de vida no ambiente de trabalho na motivação do colaborador. O mesmo foi atingido, demonstrando que a motivação não somente o mantém no trabalho e permite a sensação de fazer parte da empresa e conseqüentemente suar a camisa por ela. Quando não motivados, a própria empresa pode perder em seu desempenho.

O segundo objetivo específico foi identificar os fatores mais influentes sobre a produtividade do colaborador no ambiente de trabalho. Ele também foi alcançado, demonstrando o papel de benefícios financeiros e sociais. Quando não presentes, ocorre a insatisfação.

O terceiro objetivo específico foi verificar as proposições teóricas sobre o clima organizacional, plano de carreira e comunicação interna. Esse objetivo foi bem-sucedido também, cabendo pontuar aspectos como: a ergonomia do ambiente, oportunidades de crescimento, aprendizado e o próprio ambiente social que permeia a organização. Assim, percebe-se, em suma, que a qualidade de vida no trabalho se apresenta como algo multidimensional, o qual é influenciado por diversos fatores e aspectos.

Quando se iniciou o trabalho de pesquisa tinha-se a hipótese acerca de que a qualidade de vida no trabalho envolve diversos fatores e exerce grande influência em toda a organização. Essa hipótese foi confirmada, demonstrando que a preocupação com a qualidade de vida quando bem-posta também auxilia em vantagem competitiva.

Então o trabalho responde à questão norteadora da pesquisa, qual a relação entre qualidade de vida e satisfação no trabalho para o colaborador? Ela também foi respondida, trazendo a compreensão a melhor compreensão sobre os aspectos

influentes à qualidade de vida no trabalho, tema importante tanto para o desenvolvimento da literatura científica na área.

Quanto à parte metodológica, essa pesquisa foi desenvolvida em duas etapas, primeiro se preocupando em acessar toda a literatura disponível sobre a temática, e depois a coleta de dados empíricos através de entrevista.

Assim como toda pesquisa, essa não se exime de limitações, portanto, cabem ser ressaltadas algumas da mesma. Como o presente estudo se deu por meio de entrevistas via questionário, o mesmo não consegue capturar em maior profundidade as ideias e sentimentos dos participantes de maneira tão forte. Outro ponto a ser percebido diz respeito à configuração dos participantes, todos eram alunos do curso de administração. Para pesquisas futuras, ficam como proposições, o desenvolvimento de estudos voltados a outros contextos, como com alunos de outros cursos. Pesquisas que mantenham o caráter qualitativo, mas que busquem analisar o fenômeno com maior robustez, sugere-se a entrevista em profundidade como método.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, M. A. B. de; GUTIERREZ, G. L.; MARQUES, R. F. R. **Qualidade de vida: definição, conceitos e interfaces com outras áreas de pesquisa**. [S.l: s.n.], 2012. Disponível em: <https://repositorio.usp.br/item/002292597>. Acesso em: 19 Ago. 2021.
- AZEVEDO, A. J. D. **Satisfação no trabalho: um estudo de caso na Procuradoria-Geral de Justiça do Rio Grande do Norte**. 2012. Trabalho de Conclusão de Curso. Administração. Acesso em: 09 Nov 2021.
- BARBOSA, C. Qualidade de vida e a motivação no trabalho. **Fundação Educacional do Município de Assis**, 2014. Disponível em: 1111391081.pdf (femanet.com.br). Acesso em: 08 set. 2021.
- BARLETA, M. C. F.; SILVA, J. L. A. da; DIAS, J. R. CONCEITO DE DESCOBERTA. **DESCOBERTA: MEIOS PARA BUSCA DE PESQUISA**, v. 1, p. 1-5, São Paulo, 2018. Disponível em: [Microsoft Word - Descoberta - Meios para Busca de Pesquisa - Márcia Barleta - Josã© Luiz Silva - Jãºlio Rosa Dias \(pucsp.br\)](http://Microsoft Word - Descoberta - Meios para Busca de Pesquisa - Márcia Barleta - Josã© Luiz Silva - Jãºlio Rosa Dias (pucsp.br)). Acesso em: 05 set. 2021.
- BASTOS, A. *et al.* Compromisso social e ético: desafios para a atuação em psicologia organizacional e do trabalho. **O trabalho e as organizações: atuações a partir da Psicologia**, v. 1, p. 25-52, 2013. Acesso em: 09 nov. 2021.
- BENTO, S. D. **Capital humano: o diferencial de sucesso entre as organizações**. **Revista DICA da FAAG–Faculdade de Agudos, Agudos, São Paulo**, 2008. Acesso em: 09 nov. 2021.
- BONFANTE, J. G.; OLIVEIRA, L. M. D.; NARDI, A. O Impacto da Qualidade de Vida no Trabalho sobre a Produtividade. **Rev. Científica Eletrônica UNISEB**, Ribeirão Preto, v.6, n.6, p.114-129, jul/dez.2015. Disponível em: 2A SEMANA - Artigo O Impacto da Qualidade de Vida no Trabalho sobre a produtividade.pdf (ufpa.br). Acesso em: 25 jul. 2021.
- CAMPANA, D. P. Desenvolvimento e Avaliação de Projeto em Qualidade de Vida no Trabalho (QVT): indicadores de produtividade e saúde nas organizações. 188p. **Dissertação de Mestrado**, Universidade de São Paulo, São Carlos, SP, Brasil, 2011. Disponível: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/18/18157/tde21102011115330/ptbr.php>. Acesso em: 24 nov. 2021.
- CAVALCANTE, R. M. F., PONTES, K. V., BANDEIRA, A. A., & Rocha, A. L. Qualidade de Vida e Qualidade de Vida no Trabalho: uma revisão bibliográfica. *Id on Line Revista Multidisciplinar e de Psicologia*, 12(40), 21-31, 2018.
- CARNEIRO, L. L. **Qualidade de vida no trabalho**. organizadoras: Elizabeth Matos Ribeiro, Márcia Tereza Rebouças Rangel e Rosilda Arruda Ferreira. - 1ª edição - 1ª reimpressão. Salvador: UFBA, PRODEP, 2018. Disponível em: <http://repositorio.ufba.br/ri/handle/ri/33353>. Acesso em: 15 set. 2021.
- COSTA, A. S; SANTANA, L. C. TRIGO, A. C. Qualidade do atendimento ao cliente: um grande diferencial competitivo para as organizações. **Revista de Iniciação Científica–RIC Cairu**, v. 2, n. 2, p. 155-172, 2015. Acesso em: 09 nov. 2021.

DE S BRASIL, Ângela et al. A IMPORTÂNCIA DO RECRUTAMENTO E SELEÇÃO NAS EMPRESAS. Acesso em: 09 nov. 2021.

DIAS, M. J.; BORGES, R. S. G. Estilos de liderança e desempenho de equipes no setor público. **REAd. Revista Eletrônica de Administração (Porto Alegre)**, v. 21, p. 200-221, 2015. Acesso em: 09 nov. 2021.

DO SUL, INSTITUTES OF RIO GRANDE. **Qualidade de vida no serviço público: ações de qualidade de vida no trabalho apresentadas nos documentos das instituições federais de ensino superior gaúchas. Revista do CEPE. Santa Cruz do Sul**, n. 45, p. 109-126, 2017. Acesso em: 09 nov. 2021.

FERNANDES, E. C.; GUTIERREZ, L. H. Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) uma experiência brasileira. **RAUSP Management Journal**, v. 23, n. 4, p. 29-38, 1988. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/18906/qualidade-de-vida-no-trabalho--qvt--uma-experiencia-brasileira/i/pt-br>. Acesso em: 13 jul. 2021.

FERNANDES, Patrícia Alexandre Conceição de Oliveira. **O efeito da disposição para a gratidão e da gratidão institucionalizada no stress profissional**. 2018. Tese de Doutorado. Instituto Superior de Economia e Gestão. Acesso em: 09 nov. 2021.

FERREIRA, M. L. C. B.; SIQUEIRA, M. M. M. Antecedentes de intenção de rotatividade: **estudo de um modelo psicossocial**. Revista Organizações em Contexto, v. 1, n. 2, 2005. Acesso em: 28 set. 2021.

FERREIRA, M. C. Qualidade de Vida no Trabalho: **Uma Abordagem Centrada no Olhar dos Trabalhadores**. Brasília: Paralelo 15, 2012. 341 p.978-85-86315-79-4. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1982-7849rac20141629>. Acesso em: 18 ago. 2021.

GOEDERT, F.; MACHADO, M. M. QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NA EMPRESA PLASVALE IND. DE PLÁSTICOS DO VALE LTDA. **Revista Interdisciplinar Científica Aplicada**, v. 1, n. 2, p. 1-19, 2008. Acesso em: 10 nov. 2021.

NUNES, NADIÊSKA BARBOSA. QVT: **A importância da Qualidade de Vida no Trabalho para o desenvolvimento das organizações**. Acesso em: 10 nov. 2021.

KELLER, E.; AGUIAR, M. A. F. Análise crítica teórica da evolução do conceito de clima organizacional. **Revista Terra & Cultura: Cadernos de Ensino e Pesquisa**, [S.l.], v. 20, n. 39, p. 91-113, abr. 2020. ISSN 2596-2809. Disponível em: <http://periodicos.unifil.br/index.php/Revistatest/article/view/1314>. Acesso em: 28 set. 2021.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. Indicadores empresariais de qualidade de vida no trabalho: esforço empresarial e satisfação dos empregados no ambiente de manufaturas com certificação ISO 9000. **Tese de Doutorado** - Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo, SP, Brasil, 1996.

MARTINS, D. A. Considerações sobre a qualidade de vida no trabalho e o estresse ocupacional. In Vilarta, R., Gutierrez, G. L., & Monteiro, M. I. (Orgs.) **Qualidade de vida: evolução dos conceitos e práticas no século XXI**. Campinas: Ipes, 131-140, 2010.

- MORETTI, Silvinha; TREICHEL, Adriana. Qualidade de vida no trabalho x auto-realização humana. **Revista Leonardo pós-Órgão de Divulgação Científica e Cultural do ICPG, Blumenau**, v. 1, n. 3, p. 73-80, 2003. Acesso em: 09 nov. 2021.
- OLIVEIRA, P. M.; LIMONGI-FRANÇA, A. C. Avaliação da gestão de programas de qualidade de vida no trabalho. **RAE eletrônica**, v. 4, 2005. Acesso em: 09 Nov 2021.
- OLIVEIRA, V. F. Os impactos das práticas de recursos humanos em uma organização de saúde: um estudo sobre o nível de satisfação no trabalho. 2011. Acesso em: 09 nov. 2021.
- PEREIRA, A. L. A evolução da avaliação de desempenho nas organizações. **Negócios Em Projeção**, v. 5, n. 2, p. 79-96, 2014. Acesso em: 10 nov 2021.
- QUINTANILHA, E. S. **O processo de integração de novos colaboradores nas organizações**. 2013. Acesso em: 10 nov. 2021.
- REALI, J. L. S. **Os Recursos Humanos e a Gestão Pela Qualidade Total**. 2004. V. 1. Rio de Janeiro, 2004. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10438/8674>. Acesso em: 18 ago. 2021.
- RIBEIRO, L. A.; SANTANA, L. C. **Qualidade de vida no trabalho: fator decisivo para o sucesso organizacional**. **Revista de Iniciação Científica–RIC Cairu**, v. 2, n. 02, p. 75-96, 2015. Acesso em: 10 nov. 2021.
- RODRIGUES, M. R.; BRÊTAS, A. C. P. O envelhecimento no trabalho na perspectiva de trabalhadores da área de enfermagem. **Trabalho, Educação e Saúde**, v. 13, p. 343-360, 2015. Acesso em: 10 nov. 2021.
- SILVA, A. Metodologia de pesquisa: **conceitos gerais**. 2014. Disponível em: [Metodologia-da-pesquisa-científica-conceitos-gerais.pdf \(unicentro.br\)](#). Acesso em: 30 ago. 2021.
- SILVA, L. M. Psicopedagogia Empresarial: a possibilidade de atuação de um psicopedagogo numa empresa. **Faculdade São Bento da Bahia**, 2009. Acesso em: 10 nov. 2021.
- SORIO, Washington. **Clima organizacional**. Revista Partes, 2004. Acesso em: 10 nov. 2021.
- SOUZA, Hellen Priscila Rocha Teixeira. A importância de valorizar os colaboradores no ambiente organizacional. In: **XII Congresso Nacional de Excelência em Gestão**. 2016. Acesso em: 10 nov. 2021.
- TANIGUCHI, K.; COSTA, A. L. A. Clima organizacional: **uma ferramenta estratégica para o diagnóstico em recursos humanos**. Revista de Ciências Gerenciais. São Paulo, Vol. XIII, Nº 18, 2010, p. 207-223. Disponível em: link: <https://cienciasgerenciais.pgskroton.com.br/article/view/2620>. Acesso em: 19 ago. 2021.
- VASCONCELOS, A. F. *et al.* Qualidade de vida no trabalho: origem, evolução e perspectivas. **Caderno de pesquisas em Administração**, v. 8, n. 1, p. 23-35, 2001. Acesso em: 14 nov. 2021.

VIEIRA, A. **Sistema Público de escrituração digital na gestão empresarial: o caso da Cooperativa Agroindustrial Alegrete Ltda.** 2016. Acesso em: 14 nov. 2021.

VIEIRA, L. R. et al. Qualidade de vida no trabalho. **Vieira mar projetos, consultorias e estudos**, 2010. Acesso em: 14 nov. 2021.

APÊNDICE A – ROTEIRO DE ENTREVISTA

1. Na sua opinião, a empresa que você trabalha valoriza os seus colaboradores?
2. Sua empresa se preocupa com o plano de carreira de seus funcionários?
3. Sua empresa permite que os colaboradores possam ter oportunidade de crescimento interno? As pessoas conseguem ser promovidas com facilidade? Dê a sua opinião.
4. Em momentos turbulentos/difíceis em sua vida pessoal você se sentiu acolhido pela empresa ou pelo ambiente/colegas onde você se encontra hoje?
5. Você recomendaria a empresa que onde se encontra hoje para um amigo?
6. Quando pensa na empresa em que você trabalha, qual o sentimento que tem por ela?
7. Como você descreve o seu ambiente de trabalho?
8. A empresa que você trabalha é um bom lugar para trabalhar? porque?
9. Qual o seu nível de satisfação?
10. Sua liderança costuma escutar a opinião e feedbacks positivos e/ou negativos de seus funcionários?
11. A ergonomia representa o conjunto de regras e procedimentos que inspiram cuidados com a saúde do profissional, dentro e fora do seu ambiente de trabalho. Essa atenção visa adaptar o trabalho ao homem, de forma que sejam evitadas posturas incorretas e esforços repetitivos e/ou inadequados. Você trabalha em um lugar ergonômico?
12. Você trabalha em um lugar onde sua cadeira é confortável?
13. Você trabalha em um lugar muito barulhento?
14. Você trabalha em um lugar muito sujo/desorganizado?
15. Você trabalha em um lugar que falta materiais/ferramentas essenciais para o cotidiano no seu emprego?
16. Você trabalha em um lugar onde tem que se locomover muito a todo momento?
17. No seu ambiente de trabalho existe algum empecilho que dificulte as suas atividades e/ou atrapalhe os seus resultados?
18. Você trabalha em um lugar climatizado?
19. O seu trabalho conta com algum espaço insalubre e/ou perigoso?

20. Você acredita que a qualidade de vida no trabalho é correlata com a motivação?
21. Para você, quais são os maiores obstáculos para a sua empresa não implantar melhorias que vise os funcionários?
22. O que você poderia propor no seu ambiente de trabalho, para melhorar a qualidade de vida dos colaboradores?
23. O que você poderia propor no seu ambiente de trabalho, para melhorar a qualidade de vida dos colaboradores?