



**CENTRO UNIVERSITÁRIO UNIFAMETRO
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO**

ANDREZA DE SOUSA PEREIRA
NAYARA MARIANO FRANÇA

**O MAIOR PATRIMÔNIO DE UMA EMPRESA SÃO AS PESSOAS: UM
ESTUDO DE CASO SOBRE AS PRÁTICAS DE QUALIDADE DE
VIDA NO TRABALHO NA ÁREA TÉCNICO-ADMINISTRATIVO
EM UM CENTRO UNIVERSITÁRIO EM FORTALEZA-CE**

FORTALEZA

2021

ANDREZA DE SOUSA PEREIRA
NAYARA MARIANO FRANÇA

**O MAIOR PATRIMÔNIO DE UMA EMPRESA SÃO AS PESSOAS: UM
ESTUDO DE CASO SOBRE AS PRÁTICAS DE QUALIDADE DE
VIDA NO TRABALHO NA ÁREA TÉCNICO-ADMINISTRATIVO
EM UM CENTRO UNIVERSITÁRIO EM FORTALEZA-CE**

Artigo TCC apresentado ao curso de Bacharelado em Administração do Centro Universitário Fametro – Unifametro – como requisito para a obtenção do grau de bacharel, sob a orientação da profa Regina Raquel Filgueiras da Silva.

FORTALEZA

2021

O MAIOR PATRIMÔNIO DE UMA EMPRESA SÃO AS PESSOAS: UM ESTUDO DE CASO SOBRE AS PRÁTICAS DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NA ÁREA TÉCNICO-ADMINISTRATIVO EM UM CENTRO UNIVERSITÁRIO EM FORTALEZA-CE

Artigo TCC apresentado no dia 18 de junho de 2021, como requisito para a obtenção do Grau de Bacharel em Administração do Centro Universitário Fametro – Unifametro – tendo sido aprovado pela banca examinadora composta pelos professores abaixo:

BANCA EXAMINADORA

Prof^ª. Regina Raquel Filgueiras da Silva
Orientador – Centro Universitário Unifametro

Prof. Adalberto Benevides Magalhães Neto
Membro – Centro Universitário Unifametro

Prof^ª Maria Neurilane Viana Nogueira Membro –
Centro Universitário Unifametro

O MAIOR PATRIMÔNIO DE UMA EMPRESA SÃO AS PESSOAS: UM ESTUDO DE CASO SOBRE AS PRÁTICAS DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NA ÁREA TÉCNICO-ADMINISTRATIVO EM UM CENTRO UNIVERSITÁRIO EM FORTALEZA-CE

Andreza de Sousa Pereira
Nayara Mariano França

Orientadora: Regina Raquel Filgueiras da Silva

RESUMO

A Qualidade de vida no trabalho pode contribuir e potencializar a satisfação dos colaboradores, acredita-se que a relevância da qualidade de vida no trabalho traz resultados cada vez mais abrangentes. Busca-se melhorar as condições de trabalho independente do nível hierárquico ou função exercida. O presente estudo tem como objetivo evidenciar a importância da implementação de práticas que promovem melhoria da qualidade de vida no trabalho. Deste modo, foi realizada uma pesquisa de caráter exploratório e descritivo com resultados tratados de maneira quantitativa e qualitativa por meio da coleta de dados através de questionário no *google forms*. O universo da pesquisa contemplou 276 funcionários, sendo que a amostra foi composta por 195 respondentes, correspondendo a 70,65% dos funcionários que exercem suas atividades na área técnico administrativo de um centro universitário, localizado em Fortaleza-Ce. Conclui-se a partir dos dados analisados que o compromisso, por parte da empresa, em relação ao capital humano e a busca por adotar práticas de QVT, refletem diretamente na produtividade, satisfação e até na motivação individual dos colaboradores.

Palavras-chaves: Capital humano. Qualidade de vida no trabalho. Satisfação.

1 INTRODUÇÃO

A saúde é um fator primordial para o desenvolvimento do indivíduo e para o aumento de sua produtividade e são várias as condições que afetam esse processo. Os principais estudos desenvolvidos por autores como Limongi (2012), Walton (1973), Werther e Davis (1983), Ferreira (2013) e Westley (1979) sobre qualidade de vida, trazem resultados cada vez mais abrangentes. Por isso as empresas têm dado importância e se preocupado cada vez mais com a temática.

A Qualidade de Vida no Trabalho - QVT tem sido uma das preocupações e pauta de discussões nas organizações com foco na gestão estratégica de pessoas. Pesquisas apontam a relação entre as condições adequadas, tanto dos aspectos físicos e psicológicos para a realização de um trabalho e a produtividade, ou seja, se a empresa não oferece boas condições para os seus colaboradores, certamente desenvolverá um clima de desmotivação

entre os funcionários, e como consequência não conseguirá atingir os objetivos por ela estabelecidos (LIMONGI-FRANÇA, 2012).

É importante desenvolver o estudo em uma instituição de ensino superior, pois, não apenas sendo uma empresa como outra, é um ambiente onde várias vidas são afetadas de alguma forma, onde se cria conhecimentos, agrega-se valor à jornada de muitas pessoas. O ambiente de uma instituição de ensino superior não é apenas um local que tem que ser trabalhado a qualidade de vida para ser saudável para seus funcionários, mas também porque é o mesmo ambiente que se torna por anos, um ponto de apoio para seu público-alvo (os alunos), e o reflexo da satisfação dos seus colaboradores pode ser enxergado por tais alunos. É um ambiente que se torna parte da memória afetiva de muitas pessoas. Para o campo prático, as teorias que serviram de fundamento para a investigação do campo empírico e os resultados deste estudo permitirão o avanço do saber sobre a categoria profissional dos técnico-administrativos e o conhecimento de pontos de discussão de diferentes aspectos da QVT, de modo a contribuir com a melhoria de práticas de gestão e produtividade.

Com o aumento das preocupações em torno dos direitos civis e de temas como “responsabilidade social das empresas”, registrado na década de 1960, o movimento em torno da qualidade de vida no trabalho tomará impulso. Pressionada pelo aumento dos níveis de conscientização dos trabalhadores e pelo aumento do escopo de suas responsabilidades sociais, os dirigentes empresariais e os cientistas organizacionais se viram compelidos a pesquisar melhores formas de organização e gerenciamento do trabalho. (LIMONGI-FRANÇA, 2012, p.8).

O presente trabalho refere-se a um estudo de caso que visa à análise e compreensão dos impactos e das ações adotadas para melhoria da qualidade de vida do trabalhador em uma organização de ensino superior particular, localizada em Fortaleza-CE. Este estudo permitirá levantar fatores, avaliar a satisfação dos colaboradores e a percepção dos mesmos em relação às ações de Qualidade de Vida do Trabalho praticadas pela Instituição de Ensino Superior.

A relevância da QVT está presente em várias pesquisas de autores como Limongi, Walton, Aquino, Campos, dentre outros. Normalmente são analisados os seguintes temas: as causas de adoecimento do trabalhador, o contexto socioeconômico, estresse, o ambiente interno, entre outros. Cada vez mais, é estudado como a satisfação, a segurança e o bem-estar do indivíduo podem refletir de forma negativa ou positiva para os resultados de sua produtividade. Tanto Campos (2016) quanto Ferreira (2016) salientam que o desgaste físico e psicológico, a baixa autoestima, a pressão por resultados e a insatisfação são

aspectos inerentes a esse novo mundo de trabalho, e, dessa forma, a questão da QVT passa a obter destaque e demanda projetos para buscar solução para esses problemas.

Diante disso, surge como problemática da pesquisa: “Qual a importância da utilização de práticas que aumentam a qualidade de vida no trabalho e seus principais benefícios?”

- Eleger-se como objetivo geral:
 - Evidenciar a importância da utilização de práticas que aumentam a qualidade de vida no trabalho e seus principais benefícios.

- Para alcançar o objetivo geral, os objetivos específicos serão:
 - Apresentar as principais práticas de QVT já desenvolvidas pela instituição;
 - Analisar os reflexos das práticas de qualidade de vida na produtividade dos colaboradores e;
 - Apresentar propostas de melhoria.

A busca para tornar o clima organizacional melhor é de ambos e o ganho também, empresa e colaborador. Contribuir para satisfação do colaborador no sentido de favorecer que ele sintam-se parte do propósito da empresa, que sua dedicação seja reconhecida e valorizada gera maior engajamento, pode influenciar a produtividade e conseqüentemente melhoria nos resultados organizacionais. Quem trabalha em uma organização preocupada e atenta ao bem-estar das suas equipes, tende a produzir mais e melhor.

A QVT vai ao encontro dessas questões, como pode-se verificar nos estudos de autores como: Aquino e Fernandes (2013) que conceituam a QVT como um campo de estudo que compreende as condições de vida no ambiente laboral e engloba aspectos de bem-estar, saúde, segurança física, mental, social e capacitação para realizar tarefas com precisão e bom uso da energia pessoal.

De acordo com Limongi-França (2012), a Qualidade de vida é uma realidade da era atual, no passado não se discutia a QVT no ambiente laboral, a preocupação tinha um foco exclusivamente para o processo produtivo e não para as pessoas. Nos dias atuais a expectativa de vida das pessoas está cada vez maior e conseqüentemente se passa mais anos de vida no trabalho e o maior esclarecimento por parte das pessoas, referente ao seu bem-estar e saúde tendem a desencadear medidas e ações de QVT e fazem parte das relações de trabalho. A visão de QVT possui vários aspectos, que vão desde a expectativa

pessoal, a ética e políticas da organização. As demandas não podem ser aleatórias, elas possuem um eixo, um sentido para a necessidade.

Quando uma empresa melhora a qualidade de vida do seu funcionário ela torna-se automaticamente uma empresa melhor, já que a empresa é feita das pessoas que nela estão inseridas. QVT pode ser visto como uma ferramenta de gestão, decisiva para as organizações atuais no âmbito competitivo e criativo, já que objetiva a eficácia, melhor produtividade e integração do indivíduo com missão, visão e valores da organização, Chiavenato (2008) relata que a qualidade de vida implica em criar, manter e melhorar o ambiente de trabalho seja em suas condições físicas, psicológicas e sociais. Isso resulta em um ambiente de trabalho agradável, amigável e melhora substancialmente a qualidade de vida das pessoas na organização.

A elaboração da pesquisa aqui desenvolvida foi através de levantamento bibliográfico em livros e artigos publicados. Foi utilizado como método de pesquisa a aplicação de um questionário composto de 18 (dezoito) perguntas objetivas, utilizando a escala tipo Likert, elaborado através do aplicativo Google forms, o link enviado pelo Whatsapp e e-mail, formado por 276 (duzentos e setenta e seis) funcionários, onde foi possível obter 70,65% (setenta vírgula sessenta e cinco por cento) de respostas que correspondeu no total de 195 (cento e noventa e cinco) funcionários que responderam ao questionário.

O trabalho está estruturado em cinco seções. A primeira seção refere-se à introdução, onde o tema em estudo foi contextualizado, e ao decorrer foram apresentados os fatores que nortearam o rumo da pesquisa (objetivo geral e os objetivos específicos). A segunda seção é referente ao referencial teórico, que será responsável pela fundamentação do tema com base em autores como Limongi, Walton, Werther, Davis, que são vistos como pilares para a estudos sobre Qualidade de Vida no Trabalho. Na terceira seção é exposto acerca da metodologia utilizada. A quarta seção foi disposta para a análise dos resultados da pesquisa, utilizando os dados obtidos com questionário quantitativo aplicado aos colaboradores. Por fim, a quinta seção evidencia as considerações finais das autoras, seguido das referências.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Neste capítulo são apresentados conceitos de importantes autores, tais como: Limongi (2012), CHIAVENATO (1983), Maslow (1954), Eric Trist, Walton (1973), Werther e Davis (1983), Westley (1979), sobre a qualidade de vida e exemplificando o modelo de pesquisa adotado, seus aspectos e sua importância.

2.1 Conceito e evolução de Qualidade de Vida do Trabalho

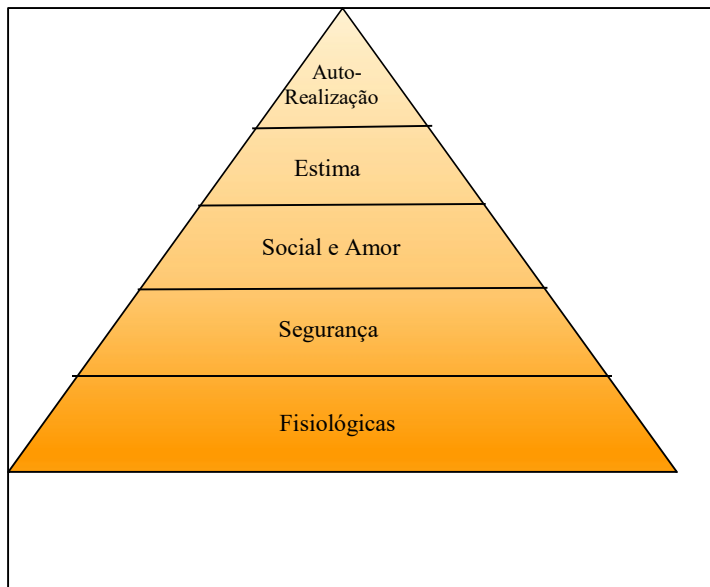
Em 1950, foi utilizado pela primeira vez por Eric Trist e outros pesquisadores do Instituto Tavistock, o termo Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), no desenvolvimento de uma abordagem que permitia o estudo na interação das pessoas da organização em seu ambiente de trabalho. Os estudos tinham como enfoque melhorar a produtividade, reduzir conflitos e tornar a vida dos trabalhadores menos cansativa. (FERREIRA, 2013).

Segundo CHIAVENATO (1983), enquanto a melhoria contínua da qualidade é aplicável no nível operacional, a qualidade total estende o conceito de qualidade para toda a organização, abrangendo todos os níveis organizacionais, desde o pessoal do escritório e do chão de fábrica até a alta cúpula em um envolvimento total.

Abordando a temática motivacional, a teoria de Maslow que surgiu em 1954 é uma das mais consistentes e conhecidas. Seu estudo apresenta o comportamento como um processo racional, onde acende vários níveis de necessidades. Maslow definiu as necessidades na conhecida “Pirâmide de Maslow” onde dividiu as necessidades hierarquicamente, em cinco categorias principais: fisiológicas, segurança, afiliação (pertencimento), estima e autorrealização.

Assim, as mais básicas, a base da pirâmide hierárquica (por exemplo, necessidades fisiológicas), possuem maior prevalência no início do desenvolvimento que aquelas mais elevadas na hierarquia (por exemplo, autorrealização). Estima-se que quanto maior o grau de satisfação das necessidades, melhor a saúde mental do indivíduo (Lester, 2013). Conforme apresentado na figura 1.

Figura 1: A hierarquia das necessidades de Abraham Harold Maslow.



Fonte: Elaborado pelas autoras (2021), segundo estudo da teoria de Maslow (1954).

Abordando a temática motivacional, segundo a teoria de Maslow(1954):

- Necessidades fisiológicas: São as necessidades mínimas, indispensáveis, que estão relacionadas à sobrevivência do ser humano, por exemplo: água, comida, sono.
- Necessidades de segurança: É a necessidade da proteção, que o indivíduo tem de se sentir estável, como por exemplo: estabilidade no emprego, uma propriedade, ausência de doenças.
- Necessidades sociais e de amor: Dizem respeito aos relacionamentos, a socialização, pertencimento, aceitação e a afetividade, por exemplo: família, relacionamentos amorosos, amigos.
- Necessidade de estima: Trata-se da necessidade de se sentir respeitado, de manter uma boa reputação, tem relação com suas realizações e conquistas pessoais, por exemplo.
- Necessidade de autorrealização: Define-se como a necessidade onde há o mais alto alcance de realização, pessoal e profissional, como por exemplo: Sua criatividade, seus valores, autoconhecimento dos seus pontos fracos e fortes.

O modelo desenvolvido por Walton (1973), o primeiro autor norte-americano que estudou a qualidade de vida no trabalho, é considerado um clássico e propõe oito categorias que influenciam na QVT, sendo eles: compensação justa e adequada, condições de trabalho, uso das capacidades, oportunidades, integração social, constitucionalismo,

trabalho e vida, relevância social.

A motivação é relacionada às necessidades pessoais. Assim, as necessidades direcionam o comportamento daqueles que procuram satisfazer carências pessoais. Tudo o que leva a alguma satisfação dessas necessidades motiva o comportamento, isto é, provoca as atitudes das pessoas (CHIAVENATO, 2007, p. 172.)

Percebe-se que ao longo dos anos as organizações vêm adaptando os locais de trabalho a fim de torná-los mais agradáveis. No âmbito competitivo, assegurar as necessidades daqueles que fazem parte do processo produtivo, traz benefícios mútuos. A motivação permite o alcance dos objetivos em comum.

2.2 Principais Modelos utilizados no estudo da Qualidade de Vida do Trabalho

Tiecher e Diehl (2017), observam que a QVT é direcionada à satisfação do colaborador no ambiente de trabalho. São necessárias condições apropriadas de trabalho, além de um bom clima e ambiente organizacional, saúde favorável e bem estar nas esferas da vida pessoal e profissional, para que o mesmo possa desempenhar suas funções da melhor forma.

Para evidenciar a percepção e satisfação dos colaboradores a respeito do ambiente de trabalho e das atividades laborais, pode-se utilizar como base para análise alguns dos modelos estruturais referentes à Qualidade de Vida no Trabalho. Dentre os modelos desenvolvidos, destaca-se o de Walton, considerado amplo na abordagem dos critérios, já que abrange desde as necessidades básicas do trabalhador até as condições de trabalho e estrutura da empresa.

Segundo Walton (1973), tal modelo desdobra-se em oito parâmetros, que podem ser descritos da seguinte forma:

Quadro 1: Critérios e os Indicadores de Qualidade de Vida no Trabalho

Critérios	Indicadores de Q.V.T
1.Compensação Justa e Adequada	Fator que remete a obtenção de uma remuneração adequada de acordo com o trabalho exercido.
2.Condições de Trabalho	Ponto em que se tenta mensurar as condições mais relevantes no ambiente de trabalho. Tendo como base a jornada e carga de trabalho, materiais para desenvolvimento das funções, ambiente seguro e saúde

	organizacional.
3.Oportunidades de uso e Desenvolvimento de Capacidade	É incentivado o desenvolvimento de talentos e capacidades intelectuais, abordando pontos como autonomia, identidade e significado da tarefa e o retorno das informações.
4.Oportunidade de Crescimento e Segurança	Busca mensurar a Qualidade de Vida no Trabalho em torno da capacidade de desenvolvimento do indivíduo de forma pessoal e profissional. Abordando critérios como: possibilidade de carreira, perspectiva de avanço salarial, estabilidade do emprego, dentre outros.
5.Integração Social no Trabalho	Indicador que busca avaliar a qualidade das relações no ambiente de trabalho, respeito as diversidades, presença de senso comunitário, igualdade de oportunidades, ausência de possíveis atos de preconceito e discriminação, e o bom relacionamento no geral.
6.Constitucionalismo (direitos e deveres)	Aborda o efetivo cumprimento dos direitos e deveres de ambas as partes, colaborador e empresa. Analisando fatores como: normas, rotinas, direitos trabalhistas, privacidade pessoal e liberdade de expressão.
7.Equilíbrio entre trabalho e às demais esferas da vida	Envolve uma ampla perspectiva em torno da relação entre a vida pessoal e o trabalho, buscando sempre um ponto de equilíbrio. Por isso, são avaliados os efeitos na estabilidade de horário, mudanças e transtorno com deslocamentos devido a mudanças geográficas, período que o indivíduo possui para aproveitar bons momentos com a família.
8.Relevância social da vida no trabalho	Visão do colaborador no que diz respeito a imagem da empresa perante a comunidade, as práticas de preservação ambiental adotadas, e incentivos a

	implementação de boas práticas no dia a dia organizacional.
--	---

Fonte: Elaborado pelas autoras com base em Ferreira, 2013.

De acordo com Walton (1973), no momento em que as oito esferas são contempladas, o colaborador passa a ter um crescente aumento no sentimento de bem-estar, e promove a satisfação com seu alto desempenho no trabalho. Conseqüentemente, o indivíduo buscará especializar e enriquecer seus conhecimentos, visando manter sua satisfação pessoal – o que se denomina motivação interna –, proporcionando maior interação e engajamento com a organização (BARROS, 2012)

A partir do modelo de QVT de Walton (1973), foi possível obter conjuntos distintos para estudar esse tema. Para Ferreira (2016), o aumento do interesse pela QVT pode ser dividido e fundamentado em três conjuntos de diretrizes para pontos de vistas para investigação do tema: organização, sociedade e ponto de vista acadêmico.

Com isso, quatro décadas se passaram desde sua primeira publicação, mas esse método de avaliação da QVT ainda é o que possui maior destaque e mais utilizado atualmente no Brasil, superando os demais (BARROS, 2012).

O modelo de Werther e Davis (1983), consiste no estudo de fatores que intervêm na qualidade de vida no trabalho com relação ao projeto de cargos. Pode-se desenvolver a investigação de acordo com questões organizacionais: que abrangem práticas e processos desenvolvidos no ambiente de trabalho, visando minimizar o esforço do trabalhador; questões ambientais: referem-se à expectativa sociais e compatibilidade entre as habilidades do colaborador com o cargo em questão, evitando ser além da sua capacidade ou muito inferior; questões comportamentais: considera a autonomia do indivíduo como base para nível de responsabilidade, mudança de cargo, satisfação, permite o retorno sobre a repercussão do seu trabalho, impulsionando a motivação. (FERREIRA, 2013).

Convém, ainda, reiterar os ensinamentos destes autores acerca da QVT:

[...] as mudanças culturais e demográficas provavelmente desempenharam um papel cada vez mais importante no projeto dos cargos. É provável que os trabalhadores procurem uma ênfase ainda maior em elementos comportamentais e técnicas de enriquecimento de grupo a fim de obterem uma qualidade mais alta de vida no trabalho (WERTHER E DAVIS, 1983, p. 87).

Westley (1979) propôs a verificação da qualidade de vida no trabalho levando em consideração quatro âmbitos de influência (econômico, político, psicológico e

sociológico) que podem causar insatisfação, insegurança e alienação. Para possibilitar melhora da QVT, esse modelo defende que deve haver mudança na postura organizacional no que diz respeito ao envolvimento do colaborador nos processos de decisão, participação dos lucros, e também desenvolvimento de ações internas que estimulam pontos sociais e culturais na organização (FERREIRA, 2013).

Dentre os modelos citados, a pesquisa utilizará o modelo de Walton (1973) como princípio para análise de mensuração, da percepção dos colaboradores do Centro Universitário abordado, no que diz respeito aos conceitos de qualidade de vida no trabalho.

2.3 Desafios na implementação e ferramentas decisivas para a Qualidade de Vida do Trabalho

Apesar de pontuar os ganhos na implementação da QVT nas organizações, é preciso esclarecer que pode-se encontrar dificuldades para sua implementação. Uma das principais dificuldades é a cultura organizacional da empresa, a sua comunicação interna e o relacionamento do funcionário/empresa, o grau de segurança dessa relação.

Os estilos de liderança que a empresa possui, pode ser outro fator potencializador positivo ou negativo para as mudanças da organização, a depender de fatores como, o grau de confiança entre os colaboradores.

Apesar de mencionar a importância de realizar levantamento das necessidades, definir os objetivos e implementar ações para a melhoria da qualidade de vida dos colaboradores, não tem sentido se não acompanhar os resultados que trouxeram tais mudanças, evidenciar as melhorias, realizar ajustes melhorando constantemente e dar continuidade **aos projetos.**

A empresa pode mensurar os resultados, sempre comparando, através de alguns pontos-chave e ferramentas para auxiliar, alguns deles, segundo FERREIRA, (2013) são:

- Rotatividade da empresa: Quanto este índice é alto, pode apontar a falta de comprometimento das pessoas com a organização.
- Absenteísmo: Pode indicar também a falta de comprometimento com a empresa.
- Programas de sugestões: Se não obter sucesso, pode indicar falta de interesse e comprometimento.
- Avaliação de desempenho: Um mau desempenho pode apontar um clima organizacional ruim.
- Conflitos interpessoais e interdepartamentais: Quando há muitos conflitos apresenta-se

de forma clara a necessidade de atenção.

- Desperdício de material: É uma forma de reação contra a empresa.

2.4 A importância da Qualidade de Vida no Trabalho para os resultados organizacionais

O trabalho, pelo estudo de Sant’anna (2011, p.280), trata-se de uma atividade a qual “a pessoa se insere no mundo, exerce diversos de seus talentos, se define, realiza muito de seu potencial e cria valor, propiciando-lhe, como retorno, sentimentos de desempenho e eficácia pessoal”. Logo, a QVT gera ao colaborador um sentimento de vínculo e pertencimento para com a empresa, onde sente-se motivado a entregar o seu melhor. Desempenhando suas funções com maior eficiência e dedicação, e conseqüentemente proporcionando melhores resultados.

Segundo, Sant’anna (2011, p.291):

Sabe-se que o desempenho financeiro de uma empresa resulta de uma série de variáveis [...]. No entanto, é possível levantar a hipótese de que as pessoas que trabalham em um ambiente de qualidade apresentam menos problemas de saúde mental ou física, são geralmente assíduos no trabalho e engajados no que fazem. São também encorajados a assumir responsabilidades no exercício de sua função, a se aperfeiçoar por conta própria para melhor executar seu trabalho e a demonstrar criatividade quando enfrentam situações inusitadas, criando valor no que fazem.

A relação de trabalho transmite ao empregador a ideia de que o colaborador precisa, constantemente, gerar os melhores resultados. Mas é importante lembrar que como ser humano, todos são afetados por situações, sentimentos e limitações. Por isso, a empresa empenhada em proporcionar uma melhor qualidade de vida aos seus colaboradores apresenta, por conseguinte, maior produtividade em seus demonstrativos. (ANDRADE, 2012).

Neste pensamento, Chiavenato (2014, p.6), diz que:

Para mobilizar, engajar e utilizar plenamente as pessoas em suas atividades, as organizações estão mudando conceitos e alterando as práticas gerenciais. Em vez de investir diretamente em produtos e serviços, estão investindo em pessoas que entendem destes e que sabem como criá-los, desenvolvê-los, produzi-los e melhorá-los. Em vez de investir diretamente nos clientes, estão investindo nas pessoas que os atendam e os sirvam e que saibam como satisfazê-los e encantá-los. E ganham mais com isso. As pessoas passam a constituir o elemento básico do sucesso empresarial.

Evidencia-se a importância de investir no capital humano, por isso o setor de Recursos Humanos da empresa tem assumido cada vez mais um papel tão fundamental e decisivo. O poder do impacto motivacional causado pelo estímulo da Qualidade de Vida, aumenta o comprometimento das pessoas, a dedicação e favorece que o funcionário tenha sua atuação

profissional alinhada às estratégias e aos resultados organizacionais.

3 MÉTODO

O presente estudo foi desenvolvido com base no tipo de pesquisa exploratória, que possui a finalidade de gerar um aumento no grau de familiaridade e compreensão dos autores com o tema abordado. Além de obter informações que auxiliam na validação da necessidade de aprofundar essa pesquisa.

De acordo com Prodanov e Freitas (2013, p. 51 e 52):

Pesquisa exploratória é quando a pesquisa se encontra na fase preliminar, tem como finalidade proporcionar mais informações sobre o assunto que vamos investigar, possibilitando sua definição e seu delineamento, isto é, facilitar a delimitação do tema da pesquisa; orientar a fixação dos objetivos e a formulação das hipóteses ou descobrir um novo tipo de enfoque para o assunto.

Dito isso, também deve-se ressaltar a importância desse tipo de pesquisa para identificação de possíveis causas e efeitos relacionados ao tema. Dessa forma, é possível alcançar uma análise bem definida e com maior assertividade, acerca dos fatos cotidianos existentes nos ambientes empresariais.

Como procedimento metodológico, foi adotado o estudo de caso e a pesquisa bibliográfica. Segundo Gil (2010, p. 37) afirma que o estudo de caso “consiste no estudo profundo e exaustivo de um ou mais objetos, de maneira que permita seu amplo e detalhado conhecimento.” É possível abordar de forma detalhada todos os desdobramentos da pesquisa estudada e a visão do seu contexto. Com isso, o estudo de caso pode ser utilizado quando sucede a necessidade de adentrar de forma clara uma situação que ainda não possui um entendimento definido.

Para Martins e Theóphilo (2016, p. 52), a pesquisa bibliográfica:

Trata-se de estratégia de pesquisa necessária para a condução de qualquer pesquisa científica. Uma pesquisa bibliográfica procura explicar e discutir um assunto, tema ou problema com base em referências publicadas em livros, periódicos, revistas, enciclopédias, dicionários, jornais, sites, CDs, anais de congressos etc. Busca conhecer, analisar e explicar contribuições sobre determinado assunto, tema ou problema. A pesquisa bibliográfica é um excelente meio de formação científica quando realizada independentemente – análise teórica – ou como parte indispensável de qualquer trabalho científico, visando à construção da plataforma teórica do estudo.

Para Michel (2015), a pesquisa bibliográfica, conforme já dito por Martins e Theóphilo (2016), pode ser usada em toda metodologia ou como base fundamental para construção do embasamento teórico necessário para desenvolvimento da pesquisa.

Além disso, empregou-se uma abordagem quantitativa. E a respeito desse tópico,

compreende-se que esse tipo de abordagem “considera que tudo pode ser quantificável, o que significa traduzir em números, opiniões e informações para classificá-las e analisá-las. Requer o uso de recursos e de técnicas estatísticas[...]” (Prodanov e Freitas, 2013, p. 69).

Em outras palavras, é proposta uma coleta de dados objetiva empregando respostas de acordo com a escala de *Likert* (1932), que segundo Júnior e Costa (2014, p. 5) diz respeito a um conjunto de respostas ordenadas em escala que podem identificar a opinião e o nível de intensidade. Utilizando a padronização de respostas com extremos negativos e positivos, além de um ponto neutro entre ambos, o que facilita a mensuração dos dados adquiridos e possibilita a análise por meio de tabulação de dados.

Segundo Gomes e Motta (2013, p. 55):

A tabulação permite que os dados coletados sejam reunidos e agrupados. Os resultados geralmente são apresentados na forma de tabelas, gráficos, comentários, destacando-se as informações mais relevantes, facilitando a interpretação.

Dito isso, a tabulação é uma ferramenta fundamental para apurar, organizar e consequentemente possibilitar um maior entendimento dos resultados obtidos mediante a coleta de dados. Visando analisar e desenvolver o presente trabalho de pesquisa.

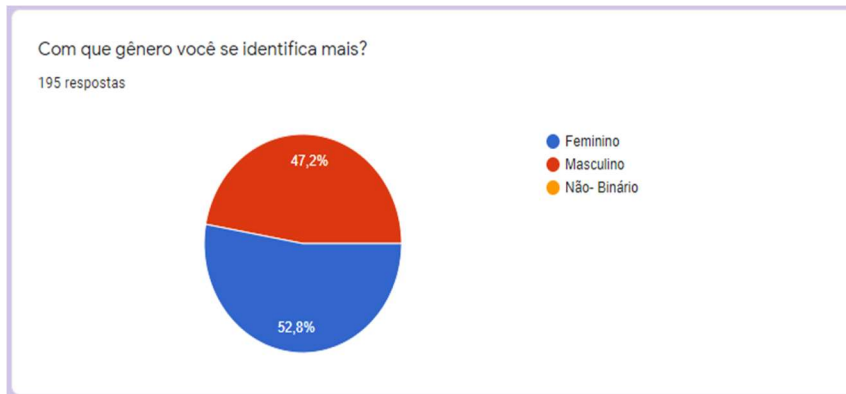
A coleta de dados foi realizada por meio de um questionário online, no período entre os meses de março e abril de 2021, através da ferramenta *Google Forms*. Teve sua aplicação direcionada à amostra de 70,65% (setenta vírgula sessenta e cinco por cento) dos colaboradores da área técnico administrativo, totalizando 195 respondentes da IES abordada. O questionário foi desenvolvido com um somatório de 18 perguntas com abordagem quantitativa, disponibilizado no Anexo 1, visando analisar por meio da tabulação de dados, a percepção dos colaboradores em relação aos possíveis incentivos na empresa a respeito da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT).

4 ANÁLISE DE DADOS

4.1 Perfil dos Respondentes

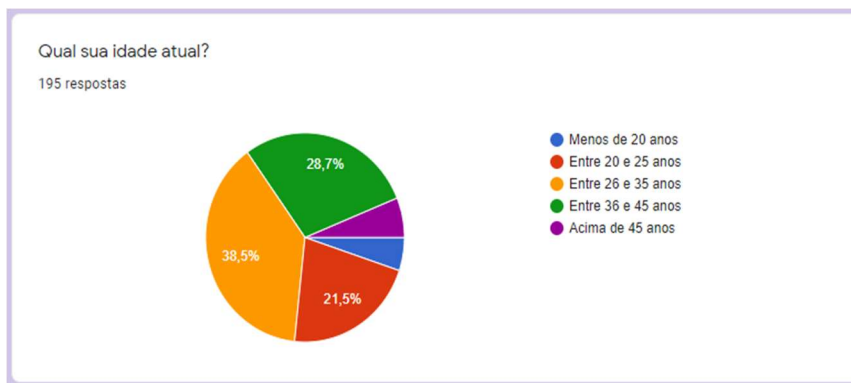
A primeira etapa da pesquisa foi desenvolvida para possibilitar a verificação dos perfis dos respondentes. Conforme o **gráfico 1**, 52,8% representa o gênero feminino e 47,2% o gênero masculino. Onde no **gráfico 2**, 38,5% pertence a faixa etária entre 26 a 35 anos, seguidos de 28,7% entre 36 a 45 anos, 21,5% entre 20 a 25 anos, 6,2% acima de 45 anos, e 5,1% possuem menos de 20 anos.

Gráfico 1- Gênero



Fonte: Dados da Pesquisa, 2021

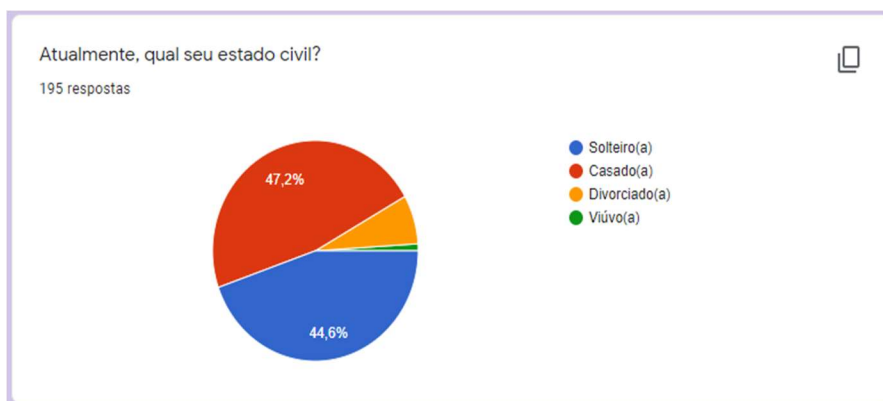
Gráfico 2- Faixa Etária



Fonte: Dados da Pesquisa, 2021

Além disso, foi possível observar no **gráfico 3**, 47,2% dos colaboradores são casados, 44,6% são solteiros e 7,2% são divorciados e 1% viúvo.

Quadro 3- Estado Civil

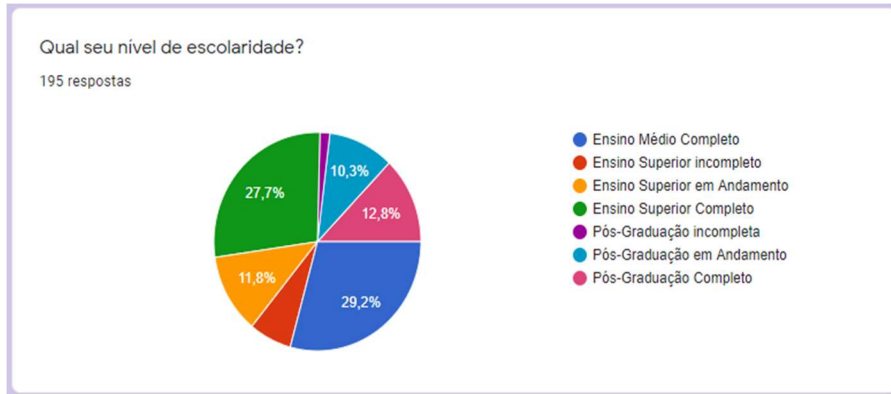


Fonte: Dados da Pesquisa, 2021

No **gráfico 4** referente ao nível de escolaridade, 29,2% dos respondentes possui ensino médio completo, 27,7% superior completo, 12,8% pós-graduação completa, 11,8%

ensino superior em andamento, 10,3% pós-graduação em andamento, 6,7% ensino superior incompleto e 1,5% possuem pós-graduação incompleta.

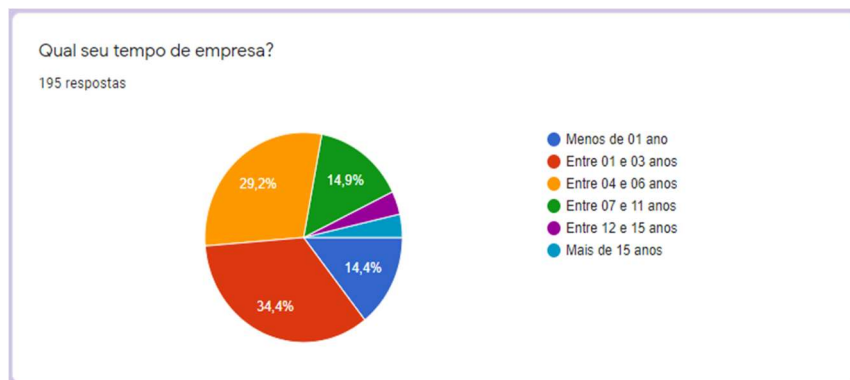
Gráfico 4- Nível de Escolaridade



Fonte: Pesquisa de campo, 2021.

E com relação ao tempo de empresa, pode-se verificar no **gráfico 5** que a maioria dos colaboradores respondentes estão na empresa pelo período entre 1 a 3 anos, totalizando 34,4%. Seguidos por 29,2% que estão entre 4 a 6 anos, 14,8% que estão entre 7 a 11 anos, 14,4% com menos de 1 ano, 3,6% entre 12 a 15 anos e 3,6% mais de 15 anos de empresa.

Gráfico 5- Tempo de Empresa



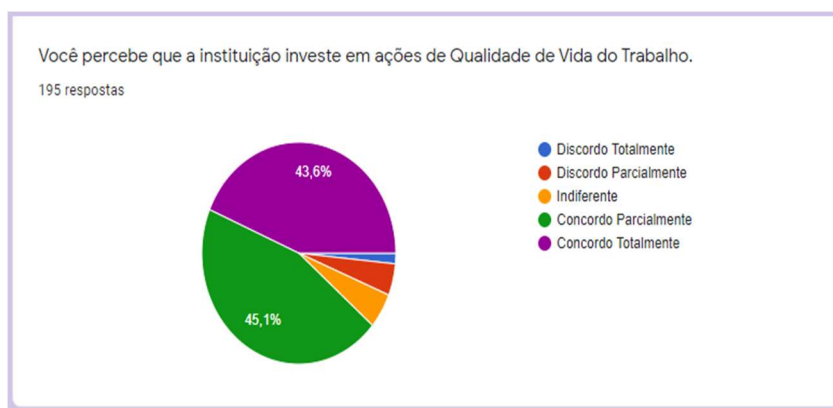
Fonte: Pesquisa de campo, 2021.

4.2 Percepção por parte dos colaboradores em relação às práticas de Qualidade de Vida desenvolvidas na organização

Foi observado que, a maioria dos colaboradores respondentes têm uma percepção positiva em todos os âmbitos e que a organização trabalha e investe na melhoria do ambiente de trabalho e na qualidade de vida dos colaboradores. Segundo o **gráfico 6**,

45,1% concordam, porém de forma parcial que a instituição investe em ações de QVT, seguido de 43,7% que concorda totalmente, 5,1% considera indiferente, 4,6% discorda parcialmente, e apenas 1,5% discorda totalmente que a instituição adote ações de QVT. O estudo de Van der Berg e Martins (2013), mostrou que as práticas gerenciais consideradas positivas pelos empregados e a experiência de QVT aumentam na mesma proporção que a relação de confiança entre o empregado e a organização.

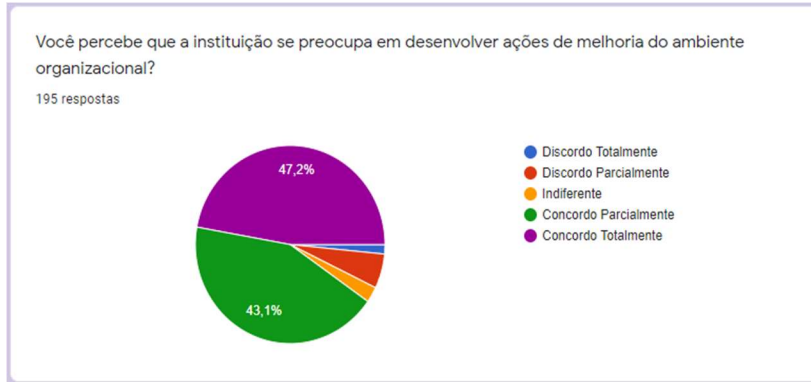
Gráfico 6- A instituição investe em ações de QVT



Fonte: Pesquisa de campo, 2021.

No **gráfico 7** quando questionado sobre se a instituição tem a preocupação de desenvolver ações de melhoria no ambiente, foi sinalizado que 47,2% concorda totalmente, 43,1% concordam de forma parcial, 5,6% diz discordar parcialmente, 2,6% avalia como indiferente e 1,5%, apenas, discorda totalmente. As organizações e os estudiosos no assunto apontam que os recursos humanos são o principal patrimônio de organizações bem-sucedidas, e por isso, se investe cada vez mais em treinamento e qualidade de vida no trabalho, já que para se inserir de forma vantajosa no mundo globalizado, faz-se necessário manter funcionários saudáveis, motivados e qualificados (Siqueira, & Kurcgant, 2012, p. 152).

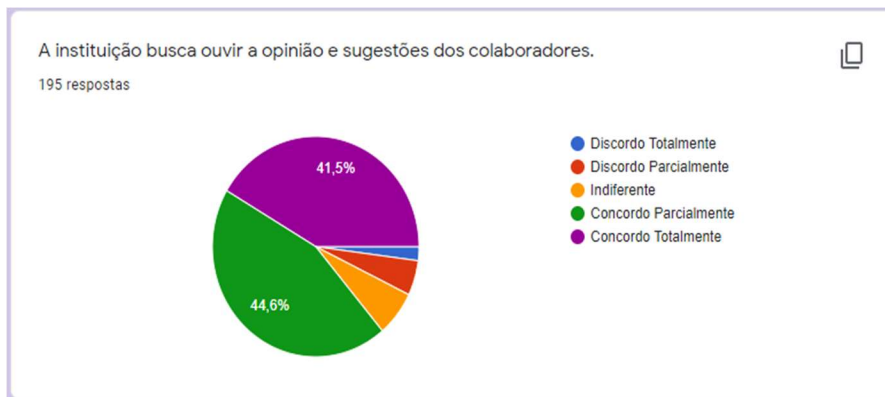
Gráfico 7- Ações de melhoria do ambiente organizacional



Fonte: Pesquisa de campo, 2021.

No **gráfico 8**, quando perguntado se a instituição busca ouvir os colaboradores, 44,6% responderam que concordam parcialmente, 41,5% concordam totalmente, 9,7% aponta como indiferente, 3,1% discordam parcialmente e 1,1% discordam totalmente. A promoção efetiva da QVT deve se estar ligada ao fato de perguntar aos trabalhadores como eles avaliam a qualidade de vida no trabalho nos seus contextos de trabalho, de acordo com Ferreira, Ferreira, Paschoal, & Almeida (2014).

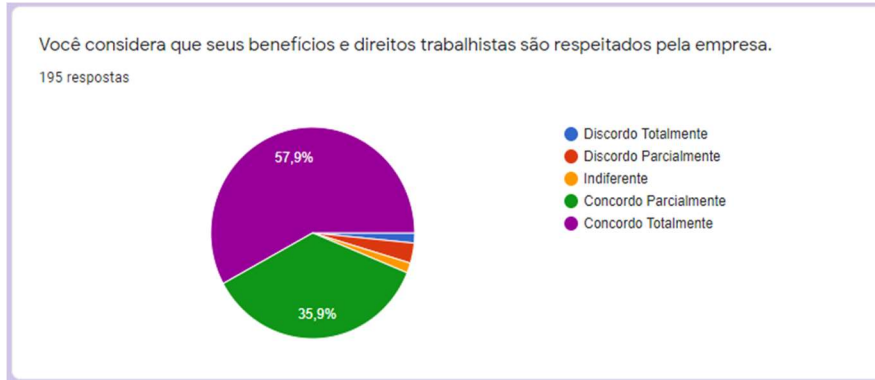
Gráfico 8- Preocupação em ouvir opiniões e sugestões dos colaboradores



Fonte: Pesquisa de campo, 2021.

Em relação aos direitos trabalhistas, os colaboradores afirmam no **gráfico 9** que 57,9% concordam totalmente que são respeitados, seguido de 35,9% que concordam parcialmente, 3,2% discordam parcialmente, 1,5% dos respondentes sinaliza que discordam totalmente e são indiferentes respectivamente.

Gráfico 9- Benefícios e Direitos Trabalhistas



Fonte: Pesquisa de campo, 2021.

No **gráfico 10**, relacionado ao questionamento sobre o incentivo à formação profissional, a maioria concorda que a empresa investe e incentiva, 53,3% concorda totalmente e 37,4% concorda parcialmente, 4,7% discorda totalmente, para 3,1% é indiferente e 1,5% discorda parcialmente.

Gráfico 10- Formação profissional



Fonte: Pesquisa de campo, 2021.

As ações de Qualidade de Vida no Trabalho praticadas de forma assertiva pela organização, geram reflexos positivos na produtividade dos colaboradores. Pode-se verificar com os resultados obtidos no **gráfico 11**, em que 54,9% das pessoas concordam totalmente com a afirmativa, seguidos de 36,4% que concordam parcialmente, 5,1% são indiferentes, e 2,6% discordam parcialmente e 1% discorda totalmente.

Gráfico 11- Reflexos das ações de QVT na produtividade



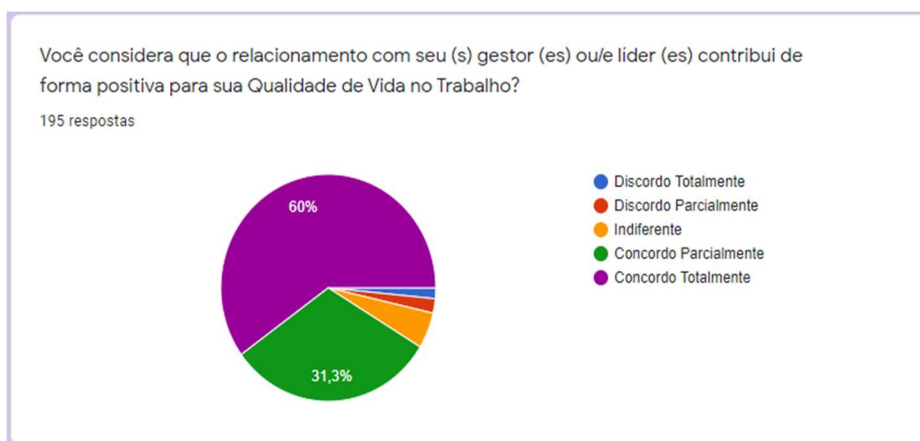
Fonte: Pesquisa de campo, 2021.

4.3 Análise dos reflexos das práticas de Qualidade de Vida na produtividade dos colaboradores

A implementação de prática de qualidade de vida no ambiente de trabalho reflete diretamente na produtividade dos colaboradores e pode gerar um melhor ambiente organizacional. Tal conclusão foi possível com base nos resultados obtidos, que podem ser observados nos gráficos abaixo.

O relacionamento harmônico entre a equipe como um todo é de suma importância para um ambiente leve de trabalho. No que diz respeito à relação dos colaboradores com o (s) Gestor (es) e/ou líder (es), apresentado no **gráfico 12**, 60% concordaram totalmente que trata-se de algo que contribui de forma positiva para sua qualidade de vida no trabalho, seguidos por 31,3% que concordaram parcialmente, 5,1% que informaram ser algo indiferente, 2,1% que discordaram parcialmente e 1,5% que discordaram totalmente.

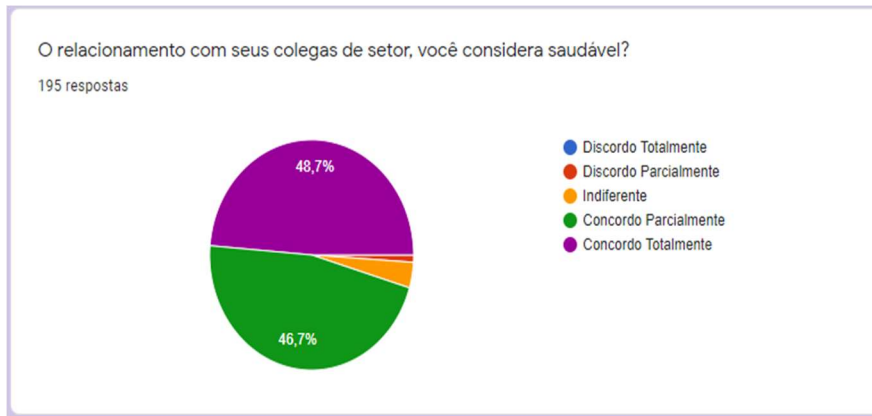
Gráfico 12- Relacionamento entre colaborador e Gestor/ Líder



Fonte: Pesquisa de campo, 2021.

E referente ao **gráfico 13** que aborda se a relação com os colegas de setor era saudável, 48,7% concordaram totalmente essa afirmação, 46,7% concordaram parcialmente, enquanto apenas 3,6% informaram ser indiferente e 1% discordaram parcialmente.

Gráfico 13- Relacionamento entre os colaboradores



Fonte: Pesquisa de campo, 2021.

No que tange a temática: motivação, as funções desempenhadas pelos colaboradores podem proporcionar uma maior motivação individual, e conseqüentemente um sentimento de pertencimento e importância para a organização. Verificou-se essa afirmação por meio dos respondentes no **gráfico 14**, onde 53,3% concordaram totalmente com a afirmação, 42,1% concordaram parcialmente e apenas 1,5% alegaram ser indiferentes, 2,1% discordaram parcialmente, finalizando com 1% que discordaram totalmente. Conforme o gráfico a seguir.

Gráfico 14- Motivação e sentimento de importância para organização

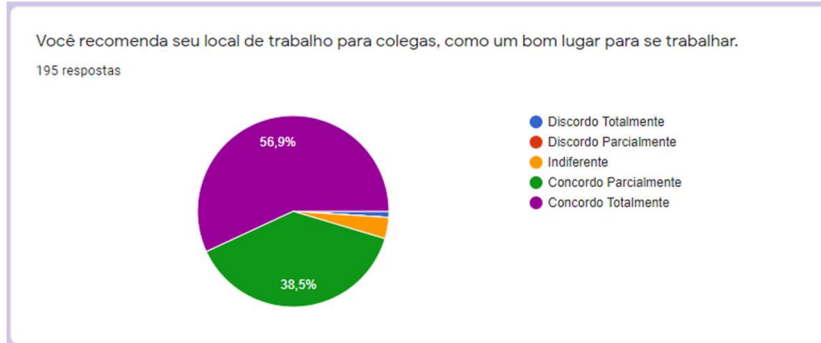


Fonte: Pesquisa de campo, 2021.

E pode-se analisar que a maioria dos entrevistados no **gráfico 15**, recomenda a instituição para terceiros, como um bom lugar para se trabalhar. Dentre as pessoas, 56,9% concordaram completamente, 38,5% concordaram parcialmente, 3,6% são indiferentes ao

assunto, e apenas 1% discorda totalmente.

Gráfico 15- Recomenda a instituição para terceiros



Fonte: Pesquisa de campo, 2021.

4.4 Satisfação do trabalho e remuneração

A análise destes dois gráficos abaixo nos traz uma reflexão importante, pois eles mostram a percepção em relação ao prazer das atividades e se, segundo os respondentes, é justo o que recebem por ela.

Quando levantada a questão conforme o **gráfico 16**, 53,8% dos funcionários respondentes disseram concordar totalmente, que sentem prazer na função que exercem, 40% concordaram parcialmente, apenas 3,7% discordaram parcialmente, 1,5% indiferentes e 1% disseram que discordam totalmente.

Gráfico 16- Sentimento de prazer na função que exerce



Fonte: Pesquisa de campo, 2021.

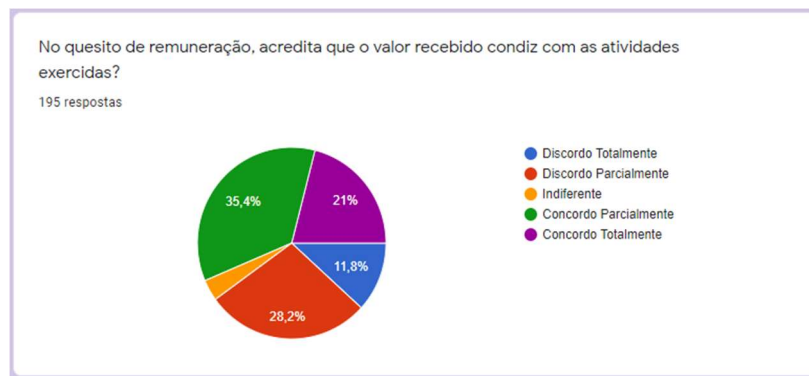
Em contrapartida sobre a remuneração e se acreditam que o valor recebido condiz com a função, apesar da maioria concordar de forma geral, os percentuais não foram tão elevados em consideração aos outros gráficos, os resultados do **gráfico 17** mostraram que 35,4% concordam apenas de forma parcial, seguidos de 28,2% que disseram discordar

parcialmente dessa afirmativa, 21% afirmaram concordar totalmente, 11,8% discordaram totalmente e 3,6% é indiferente.

A remuneração traduz em muitas situações a importância relativa da pessoa para empresa e seu status profissional para o mercado. Ao tratarmos a remuneração como um fator objetivo, perdemos a perspectiva de todo o seu valor simbólico em nossa sociedade (DUTRA, 2012, p.181).

É importante observar que foi um gráfico que de uma forma geral os funcionários se mostraram mais insatisfeitos, em comparação aos gráficos anteriores.

Gráfico 17- Satisfação no quesito de remuneração



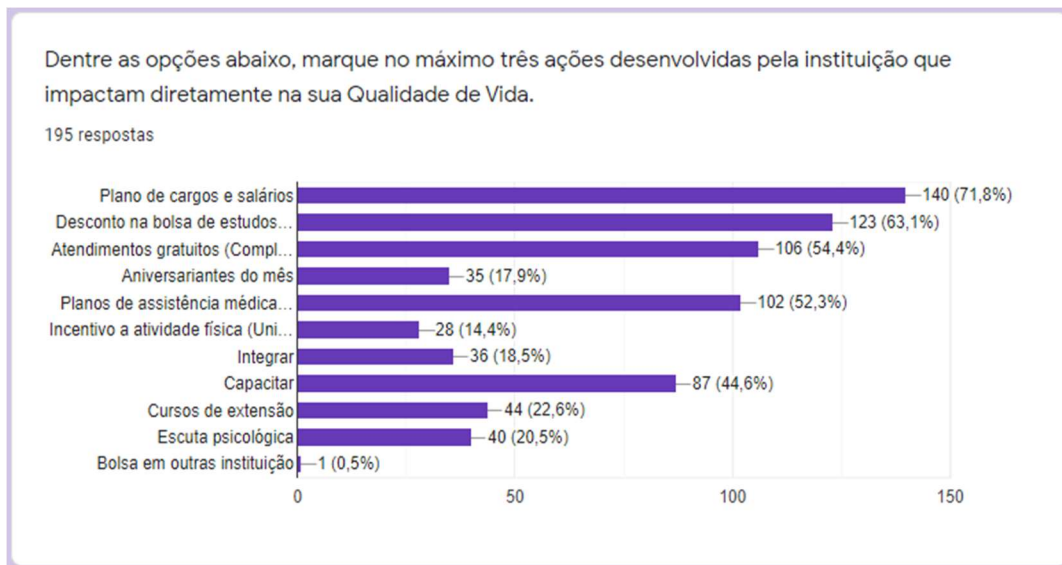
Fonte: Pesquisa de campo, 2021.

4.5 Principais práticas de QVT já desenvolvidas pela instituição

Assim como realizar boas práticas de melhoria de qualidade de vida, é extremamente importante mensurar, o que na percepção dos colaboradores, tem maior impacto e valor. No **gráfico 18** pode-se observar as práticas já desenvolvidas que possuíam mais destaque entre os colaboradores.

Ao perguntar que a ação a empresa desenvolve e impactam diretamente na satisfação e qualidade de vida, 71,8% disseram que é plano de cargos e salários, seguidos de 63,1% que apontaram o desconto na bolsa de estudos para colaboradores e parentes de 1º grau, 54,4% citaram na pesquisa os atendimentos realizados de forma gratuita, através das clínicas escola, complexo odontológico, Núcleo de Práticas Jurídicas - NPJ, entre outros, 52,3% os planos de saúde e odontológicos, 44,6% o projeto capacitar, 22,6% os cursos de extensão, 20,5% apontaram a escuta psicológica, 18,5% citaram o projeto integrar, 17,9% citaram os aniversariantes do mês, 14,4% apontou o incentivo que a empresa dá a atividade física, e 0,5% citaram a bolsa de estudos, porém, quando realizadas em outra IES.

Gráfico 18- Ações de QVT desenvolvidas na instituição



Fonte: Pesquisa de campo, 2021.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante de tantas mudanças, sociais, tecnológicas, políticas e econômicas, fica evidente a percepção de um cenário acelerado, de alta competitividade, ampliando a discussão sobre temas como a qualidade de vida no trabalho precisa ser considerada pela empresa com o propósito de valorização do capital humano. O estudo verificou inicialmente, a abordagem de autores e seus respectivos modelos de QVT, além de um estudo de caso em um centro universitário de ensino localizado em Fortaleza - Ce.

Conclui-se a partir dos dados analisados que o compromisso, por parte da empresa, em relação ao capital humano e a busca por implementar práticas de QVT, refletem diretamente na produtividade, satisfação e até na motivação individual dos colaboradores.

Na percepção dos entrevistados, 45,1% concordaram parcialmente e 43,6% concordaram totalmente, que a empresa investe em ações de QVT tendo em vista melhorias no ambiente de trabalho e na qualidade de vida dos colaboradores. E pode-se observar que 44,6% concordaram parcialmente e 41,5% concordaram totalmente que a instituição se preocupa em ouvir opiniões e sugestões da equipe, garantindo os benefícios de cada indivíduo de forma justa. Além de incentivar e investir em formação profissional, que é um aspecto de destaque para os colaboradores e remete ao compromisso que a IES possui com a educação e a sociedade de forma geral.

Com isso, tem-se como reflexo, mediante os resultados de outras questões que foram abordadas, a boa relação com os colegas de equipe e os líderes ou/e gestores. E a forma como remete o sentimento de pertencimento e importância do indivíduo dentro da organização. Tornando um ambiente saudável, onde os colaboradores tendem a recomendar para terceiros como um bom lugar para se trabalhar. O aumento na satisfação e produtividade dos colaboradores podem ser reflexo das práticas de QVT conforme nosso primeiro objetivo geral, e dentre as principais atividades já desenvolvidas pela instituição que é o próximo objetivo da pesquisa, as cinco que mais impactam na vida dos colaboradores segundo os mesmos são, respectivamente, planos de cargos e salários, descontos na bolsa de estudos, atendimentos gratuitos junto aos cursos, plano de assistência médica e odontológica e o programa capacitar.

Abordando nosso terceiro objetivo geral, pode-se apontar como proposta de melhoria um incremento na remuneração, aspecto que contou com índices de aprovação em torno de apenas 35,4% e 21% que considera adequada a remuneração ao trabalho exercido. Por fim, o presente trabalho não é suficiente para toda abrangência existente com relação à temática abordada. Sendo fundamental o desenvolvimento de outras pesquisas que aprofundem ainda mais o assunto, proporcionando novas perspectivas e ensinamentos com relação às práticas de QVT e como isso pode impactar na satisfação e produtividade dos colaboradores. Conseqüentemente os resultados que tais melhorias podem transpor para a empresa como um todo.

6 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ANDRADE, R. M. Qualidade de vida no trabalho dos colaboradores da empresa Farben S/A indústria química. Monografia, 52 f (Pós-graduação em gestão empresarial) – **Universidade do Extremo Sul Catarinense**, Criciúma, 2012. Disponível em: <http://repositorio.unesc.net/handle/1/1077>. Acesso em: 02 de abril de 2021.
- Aquino, A. S., & Fernandes, A. C. P. (2013). **Qualidade de vida no trabalho**. *Journal Health Science*, 31(1), 53-58.
- BARROS, S. P. Os discursos sobre qualidade de vida para os trabalhadores enquanto mecanismos disciplinares. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 1, n. 15, p. 17-32, jun. 2012.
- Campos, N. M. (2016). Qualidade de vida no trabalho dos servidores técnico administrativos do Instituto Federal Sul Rio Grandense lotados em Pelotas (Master's thesis). **Universidade Católica de Pelotas**, Pelotas, RS.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à teoria geral da administração**. 3. ed. São Paulo: McGraw-Hill do Brasil, 1983.
- _____. **Empreendedorismo: dando asas ao espírito empreendedor**. 2ª ed. rev. E atualizada - São Paulo: Saraiva, 2007
- _____. **Recursos humanos: o capital humano das organizações**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2008
- DUTRA, Joel de Souza. **Gestão de Pessoas: modelo, processos, tendência e perspectivas**. São Paulo: Atlas, 2012.
- FERREIRA, Patrícia Itala. **Clima Organizacional e qualidade de vida no trabalho**. Editora LTC, 2013. Páginas: 110-140.
- FERREIRA, M. C. (2016). **Qualidade de vida no trabalho: Uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores** (3rd ed.). Brasília, DF: Paralelo 15.
- Ferreira, R.R., Ferreira, M.C., Paschoal, T., & Almeida, J.G. (2014). **Quality of Work Lives Concept: What do workers of a public IT company in Brazil think?**. In Proceedings of 28th International Congress of Applied Psychology, vol.1, Paris, France.
- GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2010.
- Gomes, Motta I. Como elaborar uma pesquisa de mercado. /Isabela Motta Gomes; organização, Viviane Soares da Costa, Any Myuki Wakabayashi, Renata Duarte Foscarini, Adriana Athouguia Sabioni, Cláudio Afrânio Rosa. - Belo Horizonte: **SEBRAE MINAS, 2013**. XX p.: il. (Manuais Como Elaborar)
- JUNIOR, Severino D. da S.; COSTA, Francisco J. Mensuração e Escalas de Verificação: uma Análise Comparativa das Escalas de Likert e Phrase Completion. **PMKT –Revista Brasileira de Pesquisas de Marketing, Opinião e Mídia**, São Paulo, v. 15, p. 1-16, 2014.
- Lester, D. (2013). **Measuring maslow's hierarchy of needs**. *Psychological Reports*, 131(1), 15 - 17.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de Vida no Trabalho – QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

_____. **Qualidade de Vida no Trabalho: abordagens e fundamentos**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.

LIKERT, R. (1932). **A technique for the measurement of attitudes**. Archives of Psychology, 22(140), 1-55.

MARRAS, J. P. **Administração de Recursos Humanos: do operacional ao estratégico**. 14. Ed. São Paulo: Futura, 2011.

Maslow, A. H. (1954). **Motivation and personality** . New York, NY: Harper

MARTINS, G. de A.; THEÓPHILO, C. R. **Metodologia da investigação científica para ciências sociais aplicadas**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2016.

MICHEL, M. H. **Metodologia e pesquisa científica em ciências sociais: um guia prático para acompanhamento da disciplina e elaboração de trabalhos monográficos**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

PRODANOV, C. C; FREITAS, E. C. **Metodologia do Trabalho Científico: Métodos e Técnicas da Pesquisa e do Trabalho Acadêmico**. Freevale, Rio Grande do Sul, 2.ed., 2013.

SANT'ANNA, A.S. **Qualidade de vida no trabalho: fundamentos e abordagens**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.

Siqueira, V. T. A., & Kurcgant, P. (2012). **Satisfação no trabalho: indicador de qualidade no gerenciamento de recursos humanos em enfermagem**. Revista da Escola de Enfermagem da USP,

TIECHER, B.; DIEHL, L. Qualidade de Vida no trabalho na percepção dos bancários. **Pensamento & Realidade**, v. 32, n. 1, p. 41-60, 2017.

Van der Berg, Y., & Martins, N. **The relationship between organisational trust and quality of work life**. SA Journal of Human Resource Management, 2013.

WALTON, R. E. **Quality of Working Life: What is it?** Sloan Management Review, v. 15, n. 1, p. 11-21, 1973.

WERTHER, W. B.; DAVIS, K. **Administração de pessoal e recursos humanos**. São Paulo: McGraw-Hill, 1983.

WESTLEY, W. A. **Problems and Solutions in the Quality of Working Life**. Human Relations, v. 32, n. 2, 113-123, 1979.

APENDICE- Questionário de Pesquisa (Google Forms)

Avalie as questões de acordo com a sua percepção de relevância:

1. Com que gênero você se identifica mais?

- Feminino
- Masculino
- Não-Binário

2. Qual sua idade atual?

- Menos de 20 anos
- Entre 20 e 25 anos
- Entre 26 e 35 anos
- Entre 36 e 45 anos
- Acima de 45 anos

3. Atualmente, qual seu estado civil?

- Solteiro(a)
- Casado(a)
- Divorciado(a)
- Viúvo(a)

4. Qual seu nível de escolaridade?

- Ensino Médio Completo
- Ensino Superior incompleto
- Ensino Superior em Andamento
- Ensino Superior Completo
- Pós-Graduação incompleto
- Pós-Graduação em Andamento
- Pós-Graduação Completo

5. Qual seu tempo de empresa?

- Menos de 01 ano
- Entre 01 e 03 anos
- Entre 04 e 06 anos
- Entre 07 e 11 anos
- Entre 12 e 15 anos
- Mais de 15 anos

6. Você percebe que a instituição investe em ações de Qualidade de Vida do Trabalho

- Discordo Totalmente
- Discordo Parcialmente
- Indiferente
- Concordo Parcialmente
- Concordo Totalmente

7.Você considera que relacionamento com seu (s) gestor (es) ou/e líder (es) contribui de forma positiva para sua QVT.

- Discordo Totalmente
- Discordo Parcialmente
- Indiferente
- Concordo Parcialmente
- Concordo Totalmente

8.O relacionamento com seus colegas de setor você considera saudável?

- Discordo Totalmente
- Discordo Parcialmente
- Indiferente
- Concordo Parcialmente
- Concordo Totalmente

9.Você recomenda seu local de trabalho para colegas, como um bom lugar para se trabalhar.

- Discordo Totalmente
- Discordo Parcialmente
- Indiferente
- Concordo Parcialmente
- Concordo Totalmente

10.Você considera suas atividades realizadas na empresa motivadoras e levam a você se sentir uma pessoa importante para a organização.

- Discordo Totalmente
- Discordo Parcialmente
- Indiferente
- Concordo Parcialmente
- Concordo Totalmente

11.Você sente prazer na função que exerce atualmente?

- Discordo Totalmente
- Discordo Parcialmente
- Indiferente

- Concordo Parcialmente
- Concordo Totalmente

12.No quesito de remuneração, acredita que o valor recebido condiz com as atividades exercidas?

- Discordo Totalmente
- Discordo Parcialmente
- Indiferente
- Concordo Parcialmente
- Concordo Totalmente

13.Você percebe que a instituição se preocupa em desenvolver ações de melhoria do ambiente organizacional?

- Discordo Totalmente
- Discordo Parcialmente
- Indiferente
- Concordo Parcialmente
- Concordo Totalmente

14.A instituição busca ouvir a opinião e sugestões dos colaboradores.

- Discordo Totalmente
- Discordo Parcialmente
- Indiferente
- Concordo Parcialmente
- Concordo Totalmente

15.Você considera que seus benefícios e direitos trabalhistas são respeitados pela empresa.

- Discordo Totalmente
- Discordo Parcialmente
- Indiferente
- Concordo Parcialmente
- Concordo Totalmente

16.A empresa incentiva/ investe em formação profissional, através de Treinamentos, cursos, palestras.

- Discordo Totalmente
- Discordo Parcialmente
- Indiferente
- Concordo Parcialmente
- Concordo Totalmente

17.Você acredita que as campanhas de qualidade de vida promovidas pela empresa incentivam a melhoria da sua produtividade.

- Discordo Totalmente
- Discordo Parcialmente
- Indiferente
- Concordo Parcialmente
- Concordo Totalmente

18. Dentre as opções abaixo, marque no máximo três ações desenvolvidas pela instituição que impactam diretamente na sua Qualidade de Vida.

- Plano de cargos e salários
- Desconto na bolsa de estudos para funcionários e parentes de primeiro grau (Graduação e Pós-graduação)
- Atendimentos gratuitos (Complexo odontológico, Clínica escola, Assistência Jurídica, entre outros)
- Cantinho do elogio
- Planos de assistência médica e odontológica
- Incentivo a atividade física (Unifametro Run e desconto na academia Unifametro)
- Ginástica Laboral
- Integrar
- Capacitar
- Cursos de extensão
- Aniversariantes do mês
- Escuta psicológica
- Outros: _____