



**CENTRO UNIVERSITÁRIO FAMETRO – UNIFAMETRO**

**CURSO DE ADMINISTRAÇÃO**

**CAMILA BELARMINO NASCIMENTO  
MÔNICA PEREIRA DE AGUIAR**

**ESTRATÉGIAS DE QUALIDADE DE VIDA COMO FATOR DE SATISFAÇÃO  
NAS ORGANIZAÇÕES: O CASO DE UMA CLÍNICA DE IMAGEM EM  
FORTALEZA, CEARÁ**

**FORTALEZA- CE**

**2022**

CAMILA BELARMINO NASCIMENTO

MÔNICA PEREIRA DE AGUIAR

ESTRATÉGIAS DE QUALIDADE DE VIDA COMO FATOR DE SATISFAÇÃO  
NAS ORGANIZAÇÕES: O CASO DE UMA CLÍNICA DE IMAGEM EM FORTALEZA,  
CEARÁ

Artigo TCC apresentado ao Curso de  
Administração do Centro Universitário Fаметro –  
Unifametro – como requisito para qualificação do  
curso de Administração, sob a orientação da Prof.  
Lucas Souza

FORTALEZA - CE

2022

ESTRATÉGIAS DE QUALIDADE DE VIDA COMO FATOR DE SATISFAÇÃO NAS  
ORGANIZAÇÕES: O CASO DE UMA CLÍNICA DE IMAGEM EM FORTALEZA,  
CEARÁ

Artigo TCC apresentado no dia 23 de junho de 2022,  
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. Lucas Souza  
Orientador – Centro Universitário Fametro (Unifametro)

---

Prof<sup>a</sup>. Regina Raquel Figueiras da Silva  
Membro – Centro Universitário Fametro (Unifametro)

---

Prof. Silvio César Rodrigues da Silva  
Membro – Centro Universitário Fametro (Unifametro)

## **ESTRATÉGIAS DE QUALIDADE DE VIDA COMO FATOR DE SATISFAÇÃO NAS ORGANIZAÇÕES: O CASO DE UMA CLÍNICA DE IMAGEM EM FORTALEZA, CEARÁ**

### **RESUMO**

A Qualidade de vida no Trabalho tem um papel muito importante dentro das organizações, sendo capaz de influenciar o comportamento, a satisfação dos funcionários e o conseqüente desempenho dos colaboradores de uma empresa. Nesse sentido, o presente trabalho busca evidenciar os principais fatores da QVT que mais geram satisfação no ambiente de trabalho, a partir da experiência de uma clínica de Imagem do Ceará. Foi realizada uma pesquisa de abordagem quantitativa e do tipo descritiva e bibliográfica. Para a coleta dos dados, foi utilizada a técnica do questionário formado por 10 (dez) perguntas, avaliadas em uma escala de 05 (cinco) pontos, o qual foi aplicado com diferentes colaboradores da clínica estudado na presente pesquisa. Para a análise dos dados, utilizou-se a estatística descritiva, por meio da elaboração de gráficos que evidenciaram os principais resultados encontrados após a aplicação do questionário. Os resultados foram analisados considerando as principais compreensões da teoria, evidenciadas ao longo do Referencial Teórico. Como conclusão, foi possível compreender que desenvolvimento profissional, salário e relacionamento com chefes e colegas são os principais elementos da Qualidade de Vida no Trabalho que mais geram satisfação nos colaboradores que trabalham na clínica estudada na presente pesquisa. Por outro lado, os fatores que mais geram insatisfação são a falta de ginastica laboral, ações sociais e parcerias com academias ou outras atividades esportivas.

**Palavra-Chave:** Qualidade de Vida no Trabalho. Satisfação. Clínica de imagem do Ceara.

### **ABSTRACT**

The Quality of Life at Work plays a very important role within organizations, being able to influence behavior, employee satisfaction and the consequent performance of a company's employees. In this sense, the present work seeks to highlight the main factors of QWL that most generate satisfaction in the work environment, based on the experience of an Image clinic in Ceará. A quantitative, descriptive and bibliographic research was carried out. For data collection, the questionnaire technique was used, consisting of 10 (ten) questions, evaluated on a scale of 05 (five) points, which was applied to different collaborators of the clinic studied in this research. For data analysis, descriptive statistics were used, through the elaboration of graphs that showed the main results found after the application of the questionnaire. The results were analyzed considering the main understandings of the theory, evidenced throughout the Theoretical Framework. In conclusion, it was possible to understand that professional development, salary and relationship with bosses and colleagues are the main elements of Quality of Life at Work that most generate satisfaction in employees who work in the clinic studied in this research. On the other hand, the factors that most generate dissatisfaction are the lack of work gymnastics, social actions and partnerships with gyms or other sports activities.

**Keyword:** Quality of Life at Work. Satisfaction. Ceara imaging clinic.

## 1 INTRODUÇÃO

Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) surge nas organizações para atender na coletividade dos colaboradores, buscando a satisfação, o bem-estar social, psicológico e físico, fazendo com que os funcionários se sintam mais motivado e traga mais rendimento ao serviço (SILVA, 2019). De acordo com Chiavenato (2014, p. 403), “Um ambiente de trabalho agradável facilita o relacionamento interpessoal e melhora a produtividade, bem como reduz acidentes, doenças, absenteísmo e rotatividade”.

Segundo Freire (2013), não basta só que as empresas implementem as ações, os colaboradores têm que sentir as ações, para que os mesmos se sintam motivados para realizarem suas tarefas diárias, a organização disponibilizando treinamentos, remunerações de acordo com a categoria, conforto e segurança nas instalações, planos de carreiras e outros incentivos e que o mesmo possa sentir orgulho de fazer parte da organização. Nesse sentido, ganha relevância as estratégias de QVT, as quais agrupam diferentes práticas que abrangem “[...] muitos significados, dependendo das experiências e valores dos indivíduos e coletividades” (BAGNOLO, 2010, p. 93).

Diante da contextualização acima, este trabalho questiona: Como as estratégias de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) impactam na satisfação dos colaboradores? Para responder a esta pergunta, o presente trabalho busca compreender como as estratégias de QVT impactam na satisfação dos funcionários, a partir da experiência de uma clínica de imagem localizada em Fortaleza, Ceará. Em termos específicos, a pesquisa busca: 1) Descrever os principais modelos adotados em (QVT); 2). Explicar as diferentes estratégias de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) aplicadas nas empresas; 3). Compreender os impactos das estratégias de Qualidade de Vida no Trabalho sobre a satisfação dos colaboradores.

Em termos de Metodologia, a pesquisa do presente trabalho é quantitativa, descritiva e bibliográfica, elaboramos um questionário com 10 perguntas sendo enviado aos funcionários da empresa através do formulário no *Google Forms*, utilizando-se também coletas de dados em artigos e livros.

Essa pesquisa encontra relevância uma vez que contribui com a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), sendo que é uma abordagem preventiva e significativa para

as empresas, pois o funcionário insatisfeito pode afetar negativamente os resultados da organização. Com isso, trazer melhores condições de trabalho e bem-estar, salários adequados, segurança e harmonia em seu habitat e melhorar o convívio entre as partes, tornando o ambiente de trabalho atraente e organizado para que o colaborador se sinta bem em seu cotidiano. Além disso, essa pesquisa contribui para profissionais e empresas que desejem se aprofundar nas temáticas desse campo.

## **2 REFERENCIAL TEÓRICO**

### **2.1 Afinal, o que é Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)?**

De acordo com Walton (1975 apud FRANÇA, 2004) é possível compreender que a QVT é formada por oito diferentes categorias conceituais. A 1- Compensação justa e adequada: que o funcionários tivessem suas remunerações justas, 2 - Condições de trabalho seguras e saudáveis: ambientes iluminados sem risco de acidentes, 3 - Desenvolver e utilizar as capacidades humanas: autonomia para desenvolver o trabalho , 4 - Oportunidades para crescimento e garantia de emprego: possibilidade de crescimento na carreira, 5 - Interação social na organização: mobilidade e sem preconceitos na empresa, 6 - Constitucionalismo: direitos dos trabalhadores, privacidade pessoal adesão a igualdade, 7 - Espaço total da vida pessoal: estabilidade a horários tempo de lazer com a família, 8 - Relevância social do trabalho: responsabilidade social pela a empresa.

Segundo (GUIMARÃES, Daniele, HORTA, Patrícia Maia do Vale, 2021) a autora Ana Cristina Limongi-França, considera que a visão do indivíduo pode ser biopsicossocial e organizacional, e permite analisar a qualidade de vida no trabalho observando o indivíduo como um ser complexo. E a visão, traz três níveis de dimensões individuais: as biológicas, as psicológicas e as sociais, que estão ligadas às condições de vida. Primeiramente, a biológica se refere às características físicas herdadas ou adquiridas no nascimento ou no decorrer da vida, na qual incluem os órgãos e sistemas do corpo humano que são responsáveis pelo seu funcionamento.

A QVT é um conceito que se refere aos aspectos da experiência vivida no trabalho, como estilo de gestão, liberdade e autonomia para tomar decisões, ambiente de trabalho agradável, camaradagem, segurança no emprego, horas adequadas de trabalho e tarefas significativas e agradáveis. O programa de QVT deve estruturar o trabalho e o ambiente de trabalho no sentido de satisfazer as necessidades individuais das pessoas e tornar um local desejável, gostoso e atraente (CHIAVENATO, 2014, p. 12).

De acordo com (RIBEIRO, Larissa Alves; SANTANA, Lídia Chagas, 2015) A qualidade de vida no trabalho está associada à motivação. Pois ela é responsável por afetar nas ações pessoais e atuações importantes para a produtividade individual e coletiva, tais como: motivação para o trabalho, adaptação as alterações no ambiente de trabalho, abraçar as mudanças e, principalmente, associar valor à organização. (CHIAVENATO, 2010).

## 2.2 Estratégias presentes na QVT

Na figura abaixo, são apresentadas estratégias da QVT relacionadas a condições biológicas (ações que promovam saúde e controlem riscos ambientais e também a necessidade física do trabalhador), dimensões psicológicas ou seja (ações que promovem autoestima e o desenvolvimento das capacidades pessoais e profissionais) e as dimensões sociais (que tem como objetivo principal oferecer benefícios, como criar oportunidades de lazer e cultura).

As estratégias utilizadas nesta pesquisa contribuem para o melhor desenvolvimento da empresa. Se faz necessário olhar para as organizações para saber se elas percebem a implantação dessas estratégias como sendo de grande importância para seu crescimento e sobrevivência no mercado e se possui estrutura suficiente para colocar em prática o projeto. E para que possa ser colocada em prática faz-se necessário ouvir os funcionários, analisar os dados coletados e então buscar soluções que tenham efeitos positivos sem fugir da missão e da realidade da organização (PINTO, 2010). Sabe-se que todo processo de mudança leva um tempo e esse tempo precisa ser respeitado para que o funcionário acredite na mudança e sinta-se motivado e valorizado pela organização (PINTO, 2010).

### Quadro 1 – Estratégias de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)

<b>Estratégia de QVT</b>	<b>Descrição</b>	<b>Fonte</b>
Prevenção de acidentes	“Atividades voltadas a prevenção de acidentes e treinamentos sobre o uso de equipamentos de proteção individual (EPI's)”.	Gularte (2019, p. 41-42)
Planejamento familiar e Família na empresa	“Orientação sobre planejamento familiar, época de ter filhos,	

	reflexões sobre QVT e condições sociais. Projetos em datas especiais que possibilitem aos familiares conhecer a empresa”.	
Pesquisa de clima organizacional	“Ferramenta que tem objetivo de avaliar o clima organizacional e identificar oportunidades de melhorias”.	
Convênios com Academias	“Ofertas ou descontos por meio de convênios com academias, aulas de natação, tênis, pilates”.	
Voluntariado	Participação em ações voluntárias, onde os colaboradores são estimulados a dedicar-se a ações sociais	
Desenvolvimento profissional	Treinamento e desenvolvimento com objetivo de capacitar e aprimorar competências individuais do profissional.	
Ginástica Laboral e Técnicas de relaxamento	Proporcionar ginástica laboral, permitindo ao colaborador melhor utilização de sua capacidade funcional. Disponibilização de espaço para exercícios que contribuem para redução do estresse, como meditação e respiração.	
Remuneração justa e adequada	A remuneração como justa, é a demanda e disponibilidade de profissionais com a habilidade para o trabalho que se pretende realizar, e também padrões de remuneração já estabelecidos em uma comunidade;	Kovaleski, Pedroso, Pilatti (2014.p.56-57)
Integração social no Trabalho	Os relacionamentos pessoais do trabalhador podem ser considerados uma habilidade que deve ser constantemente aprimorada, em função do trabalho e da carreira sempre possuírem vínculo com organizações sociais, que exigem essa habilidade para se obter progresso	Kovaleski, Pedroso, Pilatti (2014.p.56-57)

Constitucionalismo	A união entre os trabalhadores, como grupos e sindicatos, tem buscado trazer mais constitucionalidade para o ambiente de trabalho, com finalidade de proteger os funcionários, além de informa-los sobre os seus direitos, bem como garantir que esses sejam respeitados.	Kovaleski, Pedroso, Pilatti (2014.p.56-57)
--------------------	---	--

Fonte: Adaptado de Gularte (2019), Kovaleski, Pedroso e Pilatti (2014).

### 2.3 QVT e motivação: quais as relações entre ambas?

A Qualidade de Vida no Trabalho surgiu na década de 50, na Inglaterra, através de um psicólogo chamado Eric Trist, na época junto com a sua equipe realizou estudos sobre a relação entre o trabalhador e a organização. Um dos aspectos fundamentais da pesquisa foram os fatores que motivaram o indivíduo a fazer suas atividades dentro da empresa. Já na década de 60, a QVT ganhou mais força, pois as empresas buscavam formas de melhorar a saúde física e mental de seus funcionários, e os funcionários estavam também interessados no seu próprio bem estar dentro das empresas. Mas apenas na década de 70, o tema "Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)" tornou-se conhecido mundialmente e a preocupação com a saúde e bem estar do trabalhador se intensificou. Os trabalhadores e os sindicatos passaram a lutar pelos seus direitos sobre a Qualidade de Vida no Trabalho, incluindo: participação dos funcionários nas decisões da empresa, melhores salários, ambientes seguros e confortáveis e mudanças capazes de gerar satisfação. Como resposta a essas ações os funcionários trabalham com motivação, atendendo assim às expectativas da empresa. Ribeiro et al. (2015)

A Qualidade de Vida no Trabalho, bem como a motivação e satisfação dos funcionários com suas atividades diárias são estratégias que devem ser utilizadas pelas empresas com a finalidade de obter maiores e melhores resultados de produtividade. A motivação é algo que precisa ser estimulada dentro de uma empresa, dessa forma o funcionário tem espaço para aplicar e desenvolver todo seu potencial. Para tanto é necessário que a empresa disponibilize meios adequados para que o funcionário se sinta e esteja sempre motivado. Carvalho et al. (2013)

Além disso, o clima organizacional influencia diretamente na motivação, no entanto o clima trabalha os fatores estruturais, como alvo sempre a satisfação dos funcionários e, também, na saúde da empresa, onde proporciona uma visão geral sobre como a empresa está agindo diante desse comportamento. Cada funcionário possui sua própria motivação baseada no clima organizacional em diferentes elementos, os quais influenciam sua atuação no ambiente de trabalho. Dentre esses elementos, podem ser mencionados os seguintes: salário, férias, benefícios, liderança, dentre outros elementos. Assim, se em um ambiente de trabalho existe um bom Clima Organizacional, a motivação das pessoas tenderá a ser maior (SILVA, 2021).

### **3 METODOLOGIA**

A presente pesquisa tem como objetivo principal analisar a motivação, o bem estar social, psicológico, físico, (QVT) na percepção dos funcionários de uma clínica de imagem do Ceará. A opção pelo tema de pesquisa justifica-se por ser essencial para qualquer organização que tenha por meta a satisfação, estamos levando essas estratégias pois vimos serem itens essenciais para o desenvolvimento e a produtividade de seus funcionários, bem como planejar implantar programas de Qualidade de Vida no Trabalho. Trata-se de uma investigação feita através do método predominantemente quantitativo (GIL, 2009), tendo como instrumento de coleta de dados o questionário.

A pesquisa se propõe a investigar e descrever funcionários em seu ambiente de trabalho para estudo, sem a interferência do pesquisador. É um processo planejado e estruturado que utiliza coleta de dados através de questionários válidos e fonte de pesquisa bibliográfica (MARCONI; LAKATOS, 2003) com informações para desenvolver a fundamentação teórica.

O questionário da pesquisa foi desenvolvido através das estratégias mencionadas acima (Quadro 1), para mensurar o grau de satisfação dos funcionários dentro da clínica de imagem do Ceará, pois a empresa ainda não implementou algumas das estratégias mencionadas acima. As respostas desses questionários serão uma coleta de dados que mensura a percepção desses funcionários sobre as estratégias de QVT executadas pela empresa aqui estudada. A empresa escolhida foi

uma clínica de imagem do Ceará que começou em 2005, dentro do Hospital Gênesis, onde funcionava um pequeno serviço de imagem destinado aos pacientes internados e voltados para a área obstétrica. Dois médicos renomados e com mente visionária, ambos obstetras começaram em um espaço pequeno, mas com o trabalho, reconhecimento e investimentos em tecnologia avançada e inovação, a clínica cresceu e oferece hoje diagnósticos com um alto índice de precisão se expandindo e tendo hoje três unidades contando com os serviços de mais de 100 funcionários.

O questionário desta pesquisa foi formado por 10 (dez) perguntas, sendo aplicado em apenas uma das três unidades, aproximadamente 30 funcionários, as quais apresentará como resposta uma escala organizada da seguinte forma: 1 – Muito insatisfeito(a); 2 – insatisfeito (a); 3 – Indiferente; 4 – satisfeito a); 5 – Muito satisfeito(a).

#### **Quadro 2 – Questionário: Estratégias de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)**

<b>Estratégia de QVT</b>	<b>Descrição</b>	<b>Fonte</b>	<b>Questões do instrumento de coleta de dados</b>
Prevenção de acidentes	“Atividades voltadas a prevenção de acidentes e treinamentos sobre o uso de equipamentos de proteção individual (EPI's)”.	Gularte (2019, p. 41-42)	Qual seu nível de satisfação em relação a prevenção de acidentes na empresa?
Planejamento familiar e Família na empresa	“Orientação sobre planejamento familiar, época de ter filhos, reflexões sobre QVT e condições sociais. Projetos em datas especiais que possibilitem aos familiares conhecer a empresa”.		Como você se sente em relação ao estímulo que a empresa faz sobre planejamento familiar?
Pesquisa de clima organizacional	“Ferramenta que tem objetivo de avaliar o clima organizacional e identificar oportunidades de melhorias”.		Qual seu nível de satisfação em relação ao Clima Organizacional na empresa?
Convênios com Academias	“Ofertas ou descontos por meio de convênios		Como você se sente em relação ao estímulo que a empresa

	com academias, aulas de natação, tênis, pilates”.		disponibiliza sobre descontos com academias e outras atividades esportivas?
Voluntariado	Participação em ações voluntárias, onde os colaboradores são estimulados a dedicar-se a ações sociais		Qual o seu nível de satisfação sobre ações voluntárias (ações sociais) dentro da empresa?
Desenvolvimento profissional	Treinamento e desenvolvimento com objetivo de capacitar e aprimorar competências individuais do profissional.		Como você se sente em relação ao estímulo que a empresa faz para o desenvolvimento profissional? (Ex: treinamento, plano carreira, capacitação profissional)?
Ginástica Laboral e Técnicas de relaxamento	Proporcionar ginástica laboral, permitindo que o colaborador melhor utilização de sua capacidade funcional. Disponibilização de espaço para exercícios que contribuem para redução do estresse, como meditação e respiração.		Qual seu nível de satisfação sobre ginástica laboral e técnicas de relaxamento?
Remuneração justa e adequada	A remuneração como justa, é a demanda e disponibilidade de profissionais com a habilidade para o trabalho que se pretende realizar, e também padrões de remuneração já estabelecidos em uma comunidade;	Kovaleski, Pedroso, Pilatti (2014.p.56-57)	Qual o seu nível de satisfação em relação ao seu salário(remuneração)?

Integração social no Trabalho	Os relacionamentos pessoais do trabalhador podem ser considerados uma habilidade que deve ser constantemente aprimorada, em função do trabalho e da carreira sempre possuírem vínculo com organizações sociais, que exigem essa habilidade para se obter progresso		Como você se sente em relação ao seu relacionamento com colegas e chefes no seu trabalho?
Constitucionalismo	A união entre os trabalhadores, como grupos e sindicatos, tem buscado trazer mais constitucionalidade para o ambiente de trabalho, com finalidade de proteger os funcionários, além de informa-los sobre os seus direitos, bem como garantir que esses sejam respeitados.		Como você se sente em relação a empresa respeitar os direitos do trabalhador?

Fonte: Adaptado de Gularte (2019), Kovaleski, Pedroso e Pilatti (2014).

Os dados serão analisados de forma quantitativa através de gráficos, que foram enviados pelo Google Forms de forma virtual, obtendo assim os resultados da pesquisa com os funcionários da clínica de imagem aqui estudada, a clínica possui 3 unidades, porém o questionário foi enviado para apenas 1 unidade em torno de 30 funcionários que responderam.

#### 4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

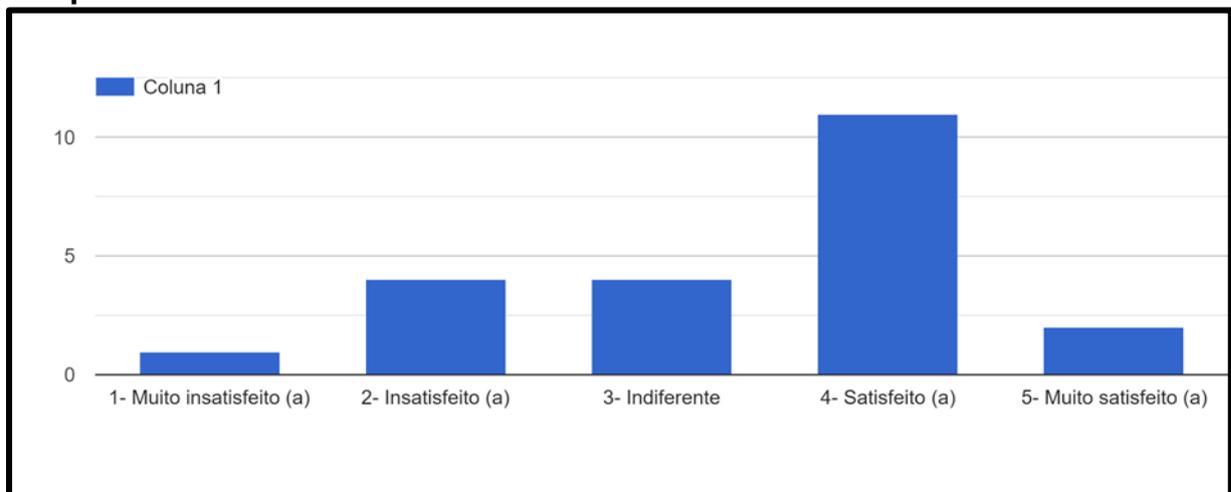
Para medir o nível de satisfação, foi feita uma pesquisa com 10 questões específicas de múltipla escolha como: 1 – Muito insatisfeito(a); 2 – insatisfeito (a); 3 – Indiferente; 4 – satisfeito a); 5 – Muito satisfeito(a). A satisfação dos funcionários e portanto uma dimensão que expressa o grau de satisfação a partir de suas percepções

em relação ao desempenho de um conjunto de fatores avaliados que superaram ou ficam além do esperado.

Neste tópico apresentam-se os dados e os resultados obtidos através da aplicação do questionário. É um processo planejado e estruturado que utiliza coleta de dados através de questionários válidos e fonte de pesquisa bibliográfica (MARCONI; LAKATOS, 2003) da presente pesquisa. Que as perguntas do questionário buscaram evidenciar os principais fatores da Qualidade de vida no Trabalho que mais geram motivação no ambiente de trabalho, a partir da experiência de uma clínica de imagem do Ceará.

Em relação à primeira pergunta, buscou saber qual o nível de satisfação dos funcionários sobre prevenção de acidentes na empresa, obtemos o seguinte resultado: 50% dos funcionários disseram que estão satisfeitos com a prevenção de acidentes na empresa clínica de Imagem do Ceará. De acordo com Chiavenato (2014, p. 403), “Um ambiente de trabalho agradável facilita o relacionamento interpessoal e melhora a produtividade, bem como reduz acidentes, doenças, absenteísmo e rotatividade”.

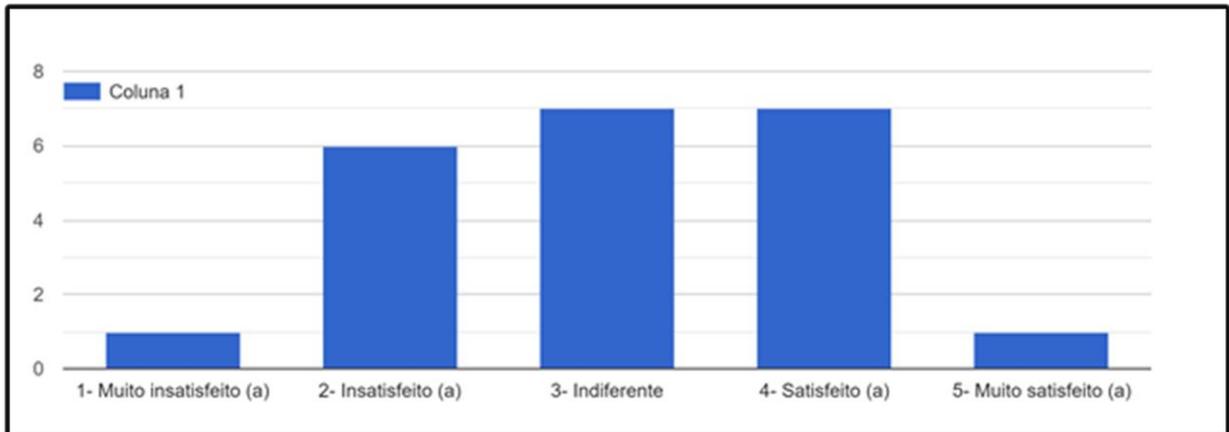
### **Gráfico 1 – Qual seu nível de satisfação em relação a prevenção de acidentes na empresa?**



Fonte: Elaboração própria (2022).

Na segunda questão buscou compreender o estímulo que a empresa faz sobre o planejamento familiar, conforme resultados obtidos, observa-se que 31,8% se sente indiferente ou satisfeito sobre a questão do planejamento familiar.

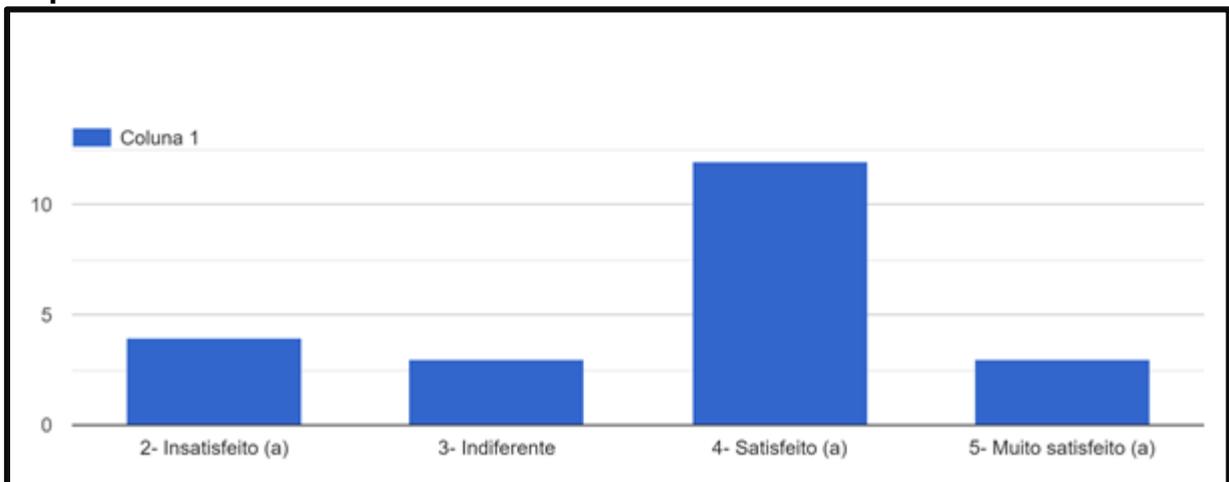
**Gráfico 2 – Como você se sente em relação ao estímulo que a empresa faz sobre planejamento familiar?**



Fonte: Elaboração própria (2022).

A terceira questão buscou compreender sobre o clima organizacional dentro da empresa, obtivemos a seguinte resposta: 54,5% dos funcionários estão satisfeitos com o clima organizacional da empresa. Segundo (SILVA, 2019) QVT, surge nas organizações para atender na coletividade, buscando a satisfação, o bem-estar social, psicológico e físico, fazendo com que os funcionários se sintam mais motivado e traga mais rendimento ao serviço.

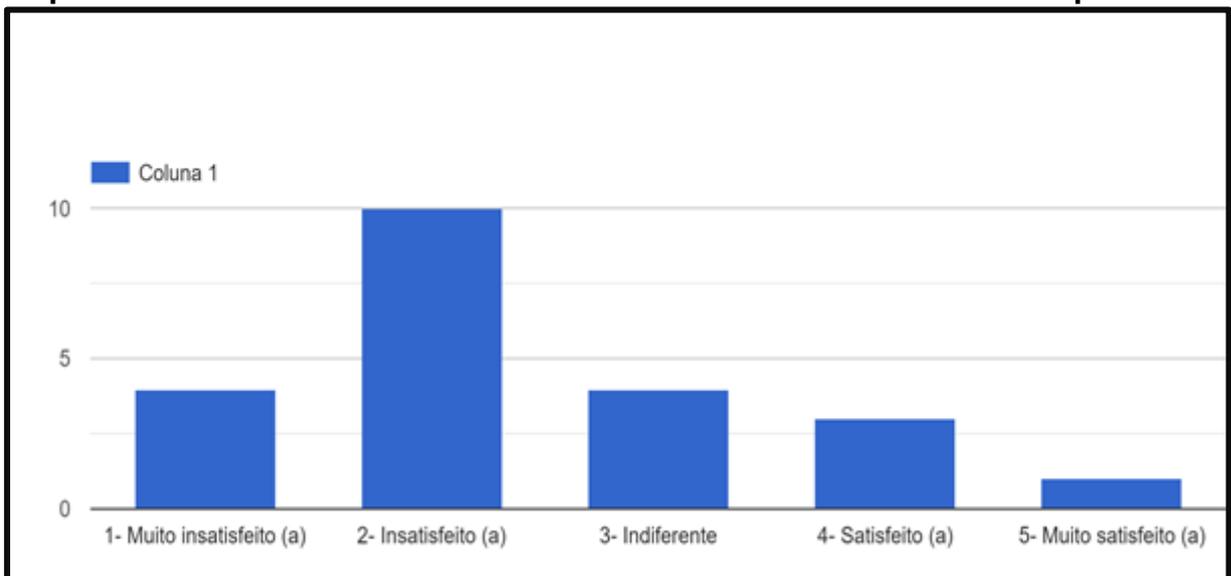
**Gráfico 3 – Qual o nível de satisfação em relação ao Clima Organizacional da empresa?**



Fonte: Elaboração própria (2022).

A quarta questão identificou que 45,5% dos funcionários estão insatisfeitos com o estímulo que a empresa faz sobre descontos com academias ou outras atividades esportivas. Conforme os dados observados no gráfico abaixo pode-se compreender que grande parte dos funcionários da empresa se encontram desmotivados com a falta incentivo à prática de atividade esportiva. Segundo (PINTO, 2010) para que possa ser colocada em prática faz-se necessário ouvir os funcionários, analisar os dados coletados e então buscar soluções que tenham efeitos positivos sem fugir da missão e da realidade da organização. Diante disso, é importante que a empresa escute seus funcionários e analise os benefícios que contribuam diretamente com a motivação dos colaboradores e, conseqüentemente, gerem maior rendimento nas atividades que realizam.

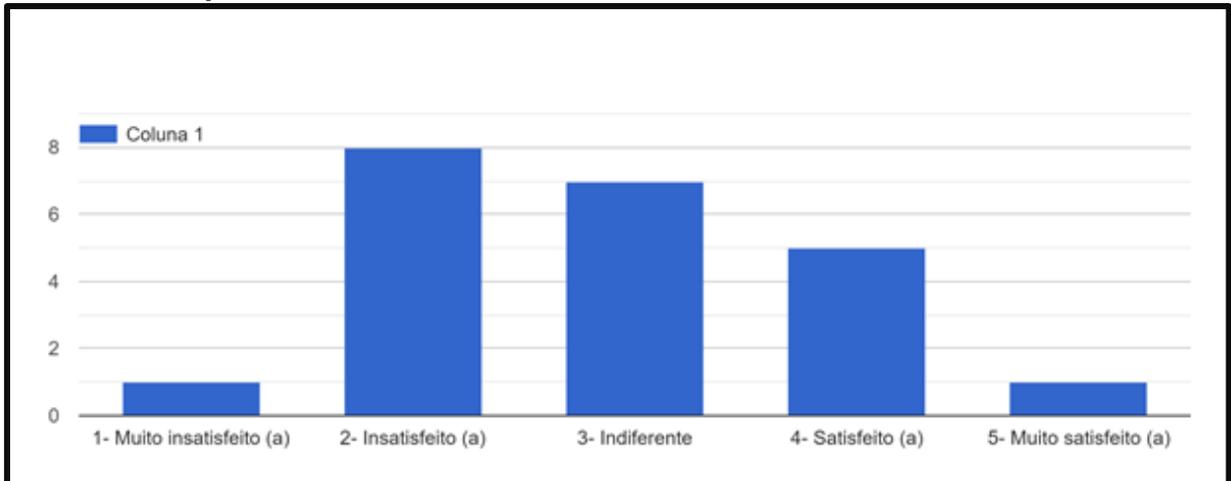
**Gráfico 4 – Como você se sente em relação ao estímulo que a empresa disponibiliza sobre descontos com academia e outras atividades esportivas?**



Fonte: Elaboração própria (2022).

Na quinta questão pode-se observar que a empresa não tem ações voluntárias (ações sociais), no caso 36,4% dos funcionários que têm interesse nessas ações estão insatisfeitos, enquanto 31,8% são indiferentes por não terem o incentivo por parte da empresa.

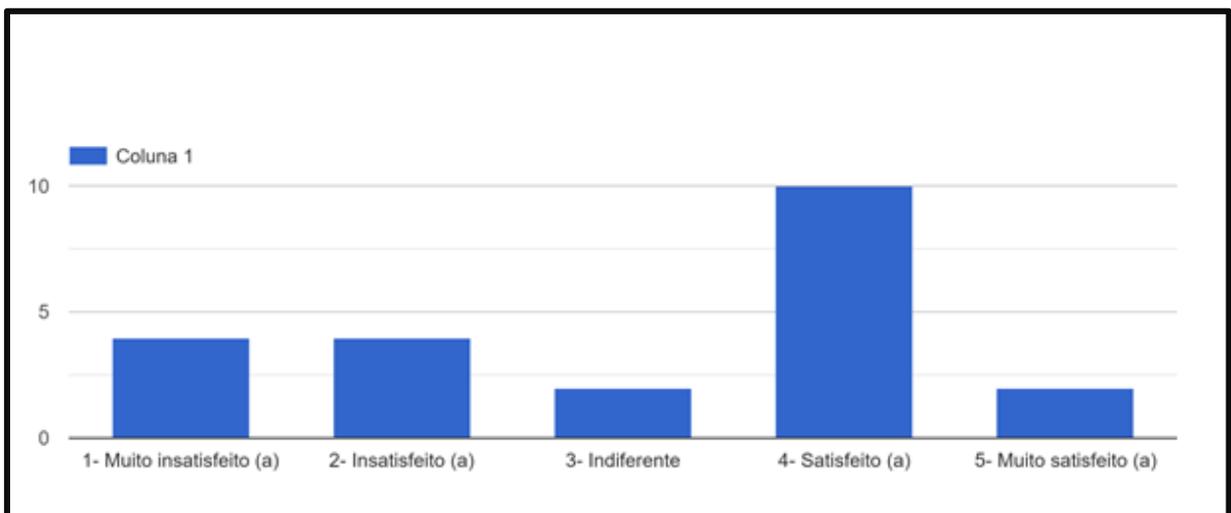
**Gráfico 5 – Qual seu nível de satisfação sobre ações voluntárias (ações sociais) dentro da empresa?**



Fonte: Elaboração própria (2022).

Na sexta questão, observamos que 45,5% dos funcionários se sentem satisfeitos com o estímulo que a empresa faz, através de treinamentos, capacitação, plano de carreira e estímulo aos estudos em parcerias com faculdades. Conforme as informações adquiridas ao longo da aplicação do questionário, a empresa estudada sempre disponibiliza oportunidades de crescimento para seus colaboradores.

**Gráfico 6 – Como você se sente em relação ao estímulo que a empresa faz para o desenvolvimento profissional? (Ex. treinamento, plano de carreira, capacitação profissional)?**

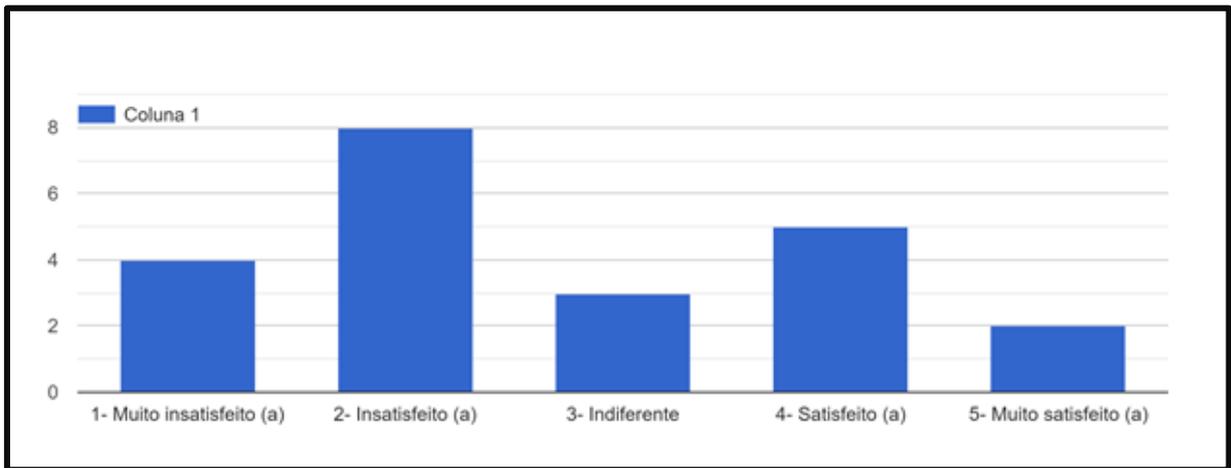


Fonte: Elaboração própria (2022).

Em relação à ginástica laboral da sétima questão, é um benefício que não existe dentro da empresa, analisando os dados do gráfico, verifica-se que 36,4% dos

funcionários estão insatisfeito. Sugere que a empresa implemente ginástica laboral, permitindo que o colaborador melhore sua capacidade funcional. Disponibilização de espaço para exercícios que contribuem para redução do estresse, como meditação e respiração.

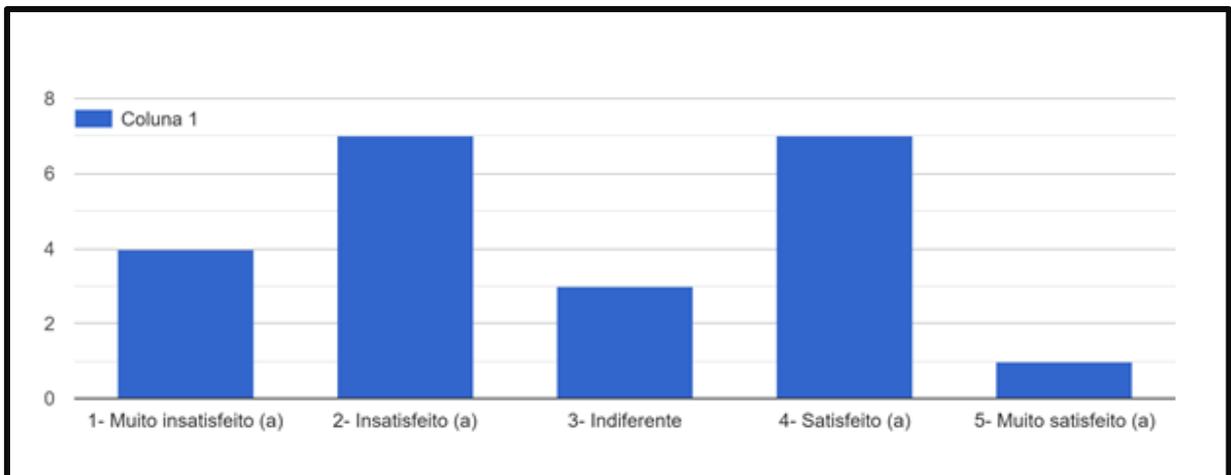
**Gráfico 7 – Qual seu nível de satisfação sobre ginástica laboral e técnicas de relaxamento?**



Fonte: Elaboração própria (2022).

Na oitava questão em relação à remuneração, verificou-se que metade dos funcionários estão satisfeitos 31,8% e a outra metade insatisfeito 31,8%. Segundo Freire (2013), não basta só que as empresas implementem as ações, os colaboradores têm que sentir as ações, para que os mesmos se sintam motivados para realizarem suas tarefas diárias. Juntamente com uma remuneração justa, é a demanda e disponibilidade de profissionais com a habilidade para o trabalho que se pretende realizar, e também padrões de remuneração já estabelecidos em uma comunidade.

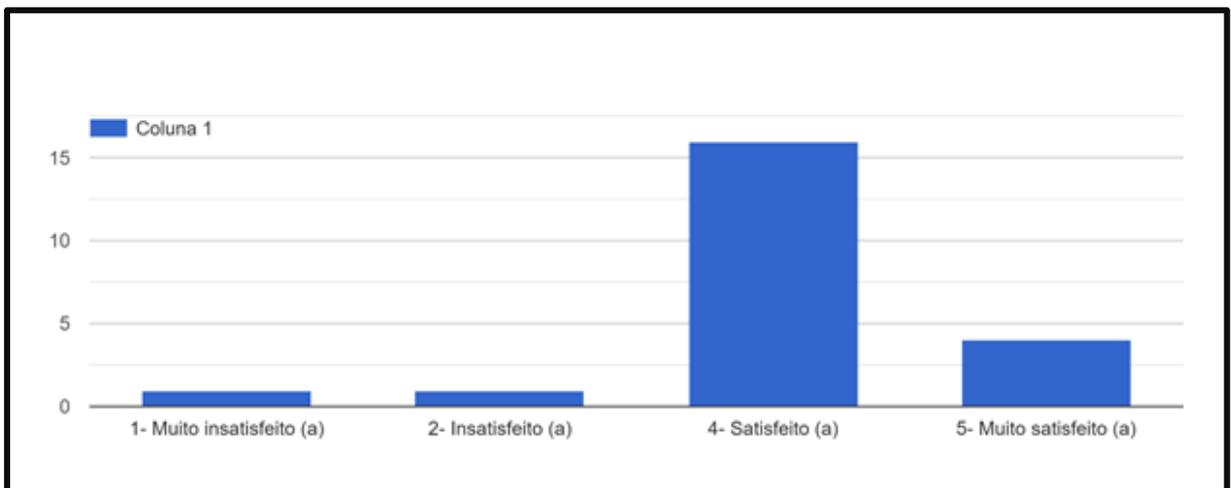
**Gráfico 8 – Qual o nível de satisfação em relação ao salário (remuneração)?**



Fonte: Elaboração própria (2022).

Na questão nove no que diz respeito à relação com os chefes e colegas de trabalho, 72,7% estão satisfeitos. Os relacionamentos pessoais do trabalhador podem ser considerados uma habilidade que deve ser constantemente aprimorada, em função do trabalho e da carreira sempre possuírem vínculo com organizações sociais, que exigem essa habilidade para se obter progresso.

**Gráfico 9 – Como você se sente em relação ao relacionamento com colegas e chefes no seu trabalho?**

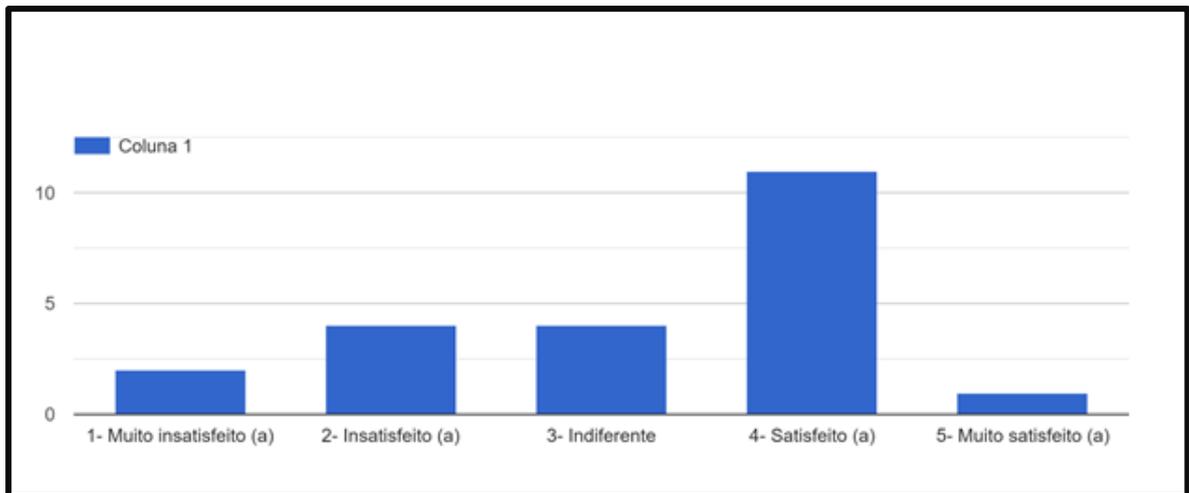


Fonte: Elaboração própria (2022).

Na questão dez, pode-se verificar que 50% dos funcionários estão satisfeitos com o respeito ao direito do trabalhador por parte da empresa, a união entre os trabalhadores, como grupos e sindicatos, tem buscado trazer mais constitucionalidade

para o ambiente de trabalho, com finalidade de proteger os funcionários, além de informá-los sobre os seus direitos, bem como garantir que esses sejam respeitados.

### Gráfico 10 – Como você se sente em relação a empresa respeitar os direitos do trabalhador?



Fonte: Elaboração própria (2022).

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa buscou salientar as estratégias de Qualidade de Vida como fatores de satisfação no ambiente de trabalho em na clínica de imagem. De acordo com os indícios da pesquisa a maioria dos colaboradores sentem se insatisfeitos, pois vários itens da pesquisa não são aplicados na organização, um dos fatores principais que a organização deve observar e a questão de satisfação de seus funcionários. No modo que a organização deve realizar constantes pesquisas para saber o grau de satisfação da equipe, pois um ambiente agradável traz mais satisfação e melhores resultados diários.

Desse modo, pode-se compreender a importância da QVT na empresa pois isso torna o ambiente de trabalho mais agradável e satisfatórios. Por outra perspectiva, sabemos que existem mais fatores que podem ser analisados e colocados em outro estudo.

Nesse sentido, os aspectos obtidos na pesquisa demonstram que a QVT é um dos elementos cruciais nas organizações pesquisada, que é um fator muito relevante

para os colaboradores, pois com a pesquisa, foi visto que nem tudo é motivo de satisfação como por exemplo: a falta de ações sociais, a falta de parceria com academia ou outros tipos de atividades físicas que obtenham desconto e também a falta da ginastica laboral. Com isso será necessário a organização realizar alguns itens motivacionais para que seus funcionários tenham mais satisfação e motivação em seu ambiente de trabalho, que seu desenvolvimento diário em suas atividades seja melhorado.

Diante os resultados, conseguiu-se compreender que a QVT é um fator muito importante no ambiente de trabalho, pois aplicado de maneira correta os colaboradores se sentem mais satisfeitos e motivados em sua jornada de trabalho. E possível concluir que o objetivo do estudo foi alcançado. Uma vez que procurou entender Qualidade de Vida no Trabalho.

A pesquisa tem limitações pois a clínica tem outras instalações e foi feito somente com uma unidade. Recomenda a aplicação da pesquisa nas outras unidades, para verificação nas outras unidades, para ter uma visão geral mais aprofundada com relação a Qualidade de Vida na Empresa estudada.

## REFERÊNCIAS

BAGNOLO, Carolina Messoria. **O debate sobre qualidade de vida na sociologia ambiental: algumas considerações**. 2010.

BERNARDO, Évelin Juliani Gularte. **Estratégia de qualidade de vida no trabalho para minimização do estresse**. 2019.

CARVALHO, Gilson. A saúde pública no Brasil. **Estudos avançados**, v. 27, p. 7-26, 2013.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4. ed. São Paulo, 2014.

\_\_\_\_\_. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

\_\_\_\_\_. **Recursos Humanos: o Capital humano das organizações: como atrair, aplicar, manter, desenvolver e monitorar esse valioso tesouro organizacional**: 10 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2015.

FREIRE, Matheus Guedes. **Qualidade de vida no trabalho**. 2018. <https://repositorio.uniceub.br/jspui/bitstream/235/3959/1/20949012.pdf>

GUIMARÃES, Daniele; DO VALE HORTA, Patrícia Maia. Qualidade de vida no trabalho: a percepção de bem-estar dos servidores públicos de uma autarquia municipal. **Gestão-Revista Científica**, v. 3, n. 2, 2021.

LIMONGI-FRANÇA, A. **Qualidade de Vida no Trabalho – QVT**. 2 ed. São Paulo. Atlas, 2004

MARCONI, M. de A.; LAKATOS, E. M. Fundamentos de Metodologia Científica (Atlas SA). **São Paulo: Atlas SA**, 2003.

PINTO, Joyce Dias. **Os Impactos das Estratégias da Qualidade de Vida no Trabalho na Motivação do Trabalhador**. 2010. Tese de Doutorado. UNIVERSIDADE CANDIDO MENDES.

RIBEIRO, Larissa Alves; SANTANA, Lídia Chagas de. 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.

SILVA, Stephanie Rocha. **Qualidade de vida no trabalho**. 2019. <http://45.4.96.19/bitstream/aee/8354/1/TC:C%20STEPHANIE%20ROCHA%20QUALIDADE%20DE%20VIDA%20NO%20TRABALHO.pdf>



## APÊNDICE – QUESTIONÁRIO DA PESQUISA

Olá!

Nos Camila Belarmino e Mônica Pereira estudantes do curso de Administração do Centro Universitário Fametro (Unifametro).

Estamos finalizando nosso Trabalho de Conclusão de Curso (TCC), cujo objetivo é evidenciar estratégias de Qualidade de Vida como fator de satisfação nas organizações: caso de uma clínica de imagem em Fortaleza, Ceará

Para a finalização desse trabalho, conto com sua participação para responder o questionário evidenciado a seguir que é formado por 10 (dez) perguntas. Para respondê-las você deve considerar a seguinte escala de resposta:

- 1 – Muito insatisfeito (a)
- 2 – Insatisfeito (a)
- 3 – Indiferente
- 4 – Satisfeito (a)
- 5 – Muito satisfeito (a)

Todas as informações mencionadas aqui são sigilosas, quaisquer dúvidas, sugestões, bem como pontos de melhoria, estou à disposição.

Desde já, agradecemos sua participação.  
Atenciosamente.

Camila Belarmino Nascimento  
Mônica Pereira de Aguiar  
Graduandos em Administração  
Centro Universitário Fametro (Unifametro)

1) Qual seu nível de satisfação em relação a prevenção de acidentes na empresa?

- 1- Muito insatisfeito (a)
- 2- Insatisfeito (a)
- 3- Indiferente
- 4- Satisfeito (a)
- 5- Muito satisfeito (a)

2) Como você se sente em relação ao estímulo que a empresa faz sobre planejamento familiar?

- 1- Muito insatisfeito (a)
- 2- Insatisfeito (a)
- 3- Indiferente
- 4- Satisfeito (a)
- 5- Muito satisfeito (a)

3) Qual seu nível de satisfação em relação ao Clima Organizacional na empresa?

- 1- Muito insatisfeito (a)
- 2- Insatisfeito (a)
- 3- Indiferente
- 4- Satisfeito (a)
- 5- Muito satisfeito (a)

4) Como você se sente em relação ao estímulo que a empresa disponibiliza sobre descontos com academias e outras atividades esportivas?

- 1- Muito insatisfeito (a)
- 2- Insatisfeito (a)
- 3- Indiferente
- 4- Satisfeito (a)
- 5- Muito satisfeito (a)

5) Qual o seu nível de satisfação sobre ações voluntárias (ações sociais) dentro da empresa?

- 1- Muito insatisfeito (a)
- 2- Insatisfeito (a)
- 3- Indiferente
- 4- Satisfeito (a)
- 5- Muito satisfeito (a)

6) Como você se sente em relação ao estímulo que a empresa faz para o desenvolvimento profissional? (Ex: treinamento, plano carreira, capacitação profissional)?

- 1- Muito insatisfeito (a)
- 2- Insatisfeito (a)
- 3- Indiferente
- 4- Satisfeito (a)
- 5- Muito satisfeito (a)

7) Qual seu nível de satisfação sobre ginástica laboral e técnicas de relaxamento?

- 1- Muito insatisfeito (a)
- 2- Insatisfeito (a)
- 3- Indiferente
- 4- Satisfeito (a)
- 5- Muito satisfeito (a)

8) Qual o seu nível de satisfação em relação ao seu salário(remuneração)?

- 1- Muito insatisfeito (a)
- 2- Insatisfeito (a)
- 3- Indiferente
- 4- Satisfeito (a)
- 5- Muito satisfeito (a)

9) Como você se sente em relação ao seu relacionamento com colegas e chefes no seu trabalho?

- 1- Muito insatisfeito (a)
- 2- Insatisfeito (a)
- 3- Indiferente
- 4- Satisfeito (a)
- 5- Muito satisfeito (a)

10) Como você se sente em relação a empresa respeitar os direitos do trabalhador?

- 1- Muito insatisfeito (a)
- 2- Insatisfeito (a)
- 3- Indiferente
- 4- Satisfeito (a)
- 5- Muito satisfeito (a)