

**A PERCEÇÃO SOBRE A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS
ALUNOS DO ENSINO SUPERIOR EM GESTÃO EMPRESARIAL
ESTUDO DE CASO: DISCENTES DA FATEC ITAPIRA**

73

*THE PERCEPTION ABOUT THE QUALITY OF LIFE IN THE WORK OF
HIGHER EDUCATION STUDENTS IN BUSINESS MANAGEMENT
CASE STUDY: FATEC ITAPIRA STUDENTS*

Mayara Estefania Oliveira Rossi¹; Patrícia de Macedo Lopes¹; Simone Cardoso Leon²; Gilberto Brandão Marcon³

1- Tecnólogas em Gestão Empresarial pela Fatec de Itapira "Ogari de Castro Pacheco" (FATEC de Itapira); ;2- Docente da Fatec de Itapira; 3- Coordenador do curso de Gestão da Tecnologia em Gestão Empresarial e orientador.

Contatos: *mayara.rossi@fatec.sp.gov.br; patricia.lopes4@fatec.sp.gov.br; simone.leon@fatec.sp.gov.br; gilberto.marcon@fatec.sp.gov.br*

RESUMO

Com as mudanças acontecendo na sociedade a todo momento e considerando que na atualidade a qualidade de vida do ser humano nas organizações vem ganhando notoriedade, as empresas estão sendo influenciadas a reavaliarem seus processos e normas a respeito da qualidade de vida no trabalho. O propósito desta pesquisa foi analisar as características da qualidade de vida no trabalho (QVT) com os discentes do curso de Gestão Empresarial na Fatec de Itapira e discutir a motivação e satisfação no trabalho, da mesma forma que se tem constantes desafios em manter os funcionários motivados no ambiente organizacional. Diante desta observação foram entrevistados 75 alunos, coletados dados, utilizando o instrumento de avaliação, QWLQ-bref (*Quality of Working Life Questionnaire* – Questionário de Qualidade de Vida no Trabalho – versão abreviada). O questionário avalia os domínios físico/saúde, psicológico, pessoal e profissional, estruturado, visando identificar o grau de satisfação e insatisfação relacionado à falta de qualidade de vida no trabalho dos indivíduos. Foi feito um levantamento de aspectos conceituais relevantes para uma melhor qualidade de vida, além de discutir as dificuldades e obstáculos que os indivíduos enfrentam ao fazer uma graduação e trabalhar. Para a coleta de dados foi usado questionário impresso e mais tarde feita a compilação dos dados levantados utilizando planilha eletrônica do programa Microsoft Excel for Windows. Conforme os objetivos propostos, com os resultados obtidos e apresentados, este estudo de caso foi favorável para os domínios expostos, com resultados de uma média de 62,21, demonstrando que estão satisfeitos com a sua QVT.

Palavras-chave: Bem-estar. Estudo de caso. Instrumento de avaliação QWLQ-bref. Qualidade de vida. Qualidade de vida no trabalho.

ABSTRACT

With the changes happening in society at all times and considering that nowadays the quality of life of the human being in organizations has been gaining notoriety, companies are being influenced to reevaluate their processes and norms regarding the quality of life at work. The purpose of this research was to analyze the characteristics of quality of life at work (QWL) with the students of the Business Management course at Fatec de Itapira and discuss motivation and satisfaction at work, in the same way that there are constant challenges in keeping employees motivated in the organizational environment. In view of this observation, 75 students were interviewed, collected data, using the evaluation instrument, QWLQ-bref (Quality of Working Life Questionnaire – abbreviated version). A questionnaire that assesses the physical/health, psychological, personal and professional domains, structured, in order to identify the degree of satisfaction and dissatisfaction related to the lack of quality of life at the work of individuals. A survey of conceptual aspects relevant to a better quality of life was carried out, in addition to discussing the difficulties and obstacles that individuals face when doing an undergraduate and working. For data collection, this printed questionnaire was used and later the collected data were compiled using a spreadsheet from the Microsoft Excel for Windows program. According to the proposed objectives, with the results obtained and presented, this case study was favorable for the domains exposed, with results of an average of 62.21, demonstrating that they are satisfied with their QWL.

Keywords: Wellness. Case study. QWLQ-bref assessment instrument. Quality of life. Quality of life at work.

INTRODUÇÃO

Este trabalho se ajusta ao tema da percepção sobre a qualidade de vida no trabalho, como estudo de caso problematizado em torno dos alunos do ensino superior em gestão empresarial, o qual foi subsidiado por pesquisa, tendo por cenário os discentes da unidade da FATEC da cidade de Itapira, que assim cumpriram o papel de amostra, cujas informações apuradas estão refletidas em torno dos aspectos conceituais utilizados na construção do questionário de pesquisa aplicada junto ao grupo anteriormente identificado.

Primeiramente observando em um contexto mais amplo é possível se constatar que com os avanços tecnológicos e as mudanças na sociedade, que vem ocorrendo nos últimos anos, as empresas estão sendo influenciadas a reavaliarem seus processos e normas a respeito da qualidade de vida no trabalho. Assim como na abordagem do marketing em relação aos consumidores, também os funcionários das empresas passaram a ser vistos também como pessoas que têm necessidades, desejos, problemas que são inerentes a elas, mas que influenciam diretamente na qualidade do seu trabalho. Visto que para as empresas se tornarem competitivas no mercado é imprescindível capacitar e manter motivados seus colaboradores (RODRIGUES, 1994).

Segundo Brigo e Fontana (2011) a situação socioeconômica da sociedade na qual se vive atualmente, muitas pessoas precisam trabalhar para arcar com os custos da faculdade, dentro desse contexto muitas vezes os indivíduos fazem

uso de práticas inadequadas no ambiente de trabalho, gerando impacto negativo na saúde física e emocional e na saúde financeira das empresas.

Nessa perspectiva, fazer uma pesquisa que visa estudar o problema torna-se justificável, ao objetivar, compreender melhor como esta fase tão complexa na vida das pessoas, que é realizar uma faculdade e para muitos, ao mesmo tempo, trabalhar, pode desencadear processos que afetam a qualidade de vida das pessoas. Não se trata de um caso isolado, mas antes um cenário que se faz presente dentro de um contexto social.

Nesse sentido, se estudou a qualidade de Vida no Trabalho deste público alvo, buscando elementos que visem refletir na humanização das organizações, criando melhorias nas condições e nas relações de trabalho, fazendo com que os funcionários tenham satisfação e comprometimento com um trabalho enriquecido e por consequência, apresentando resultados com qualidade de vida, no sentido que possam integrar a vida estudantil com o exercício profissional.

Na condição de discentes de gestão de processos, ante ao desafio da problematização monográfica, na condição de pesquisador, se optou em tratar do problema que faz parte do desafio cotidiano do grupo, de forma objetiva. Para tanto se observou os dois lados da questão, da organização e do discente na função de colaborador.

Assim, seguindo por base uma perspectiva que integre uma visão humanizadora em relação ao colaborador, ponderada pela necessária busca de produtividade e rentabilidade na organização, o tema qualidade de vida se sobressai numa via de mão dupla, colocando em evidência a dimensão humana no trabalho, no contexto dos interesses da organização. Esta percepção significa refletir em torno de índices de absenteísmo, rotatividade de pessoal e principalmente ao aumento dos problemas de saúde, que vem abatendo o desempenho de muitas pessoas nas suas profissões.

Para tanto se tomou como ponto de partida, que a satisfação com o trabalho tem um papel explicativo, de comprometimento do indivíduo, com um trabalho e por consequência reflete nos resultados da organização, tal como contrapartida de ganho de qualidade de vida, para os colaboradores decorrente de melhores condições de trabalho, trazendo o aumento da eficiência e lucro da organização.

Ou seja, a questão problematizada se ajusta a trazer maior esclarecimento e entender em torno do desafio cotidiano vivenciados pelos discentes, portanto, identificar os principais obstáculos de trabalhar e fazer faculdade ao mesmo tempo. A meta foi identificar meios com os quais se possa impulsionar a qualidade de vida dos mesmos, integrando sua vida profissional, com a vida escolar, ambas beneficiando o espaço da vida individual, dado que inseridos no mercado de trabalho e no ambiente de formação educacional superior.

Os gestores de pessoas que ocupam cargos de liderança têm a função de apoiar o processo de desenvolvimento e crescimento das pessoas, com produtos e serviços que elevem a condição humana, orientando-as, motivando seus esforços e habilidades e gerando novas oportunidades de crescimento.

Com um líder competente, os indivíduos são capacitados para exercer suas funções com êxito, através da sua habilidade motivacional e de sua confiabilidade. Dessa forma, consegue criar trabalhadores mais motivados e um ambiente de trabalho agradável (OLIVEIRA; PEREZ, 2015).

Para Chiavenato (2014), quando você cria um ambiente de trabalho agradável, permite que seu colaborador participe e se envolva mais com a empresa, facilitando o relacionamento interpessoal e melhorando a produtividade, bem como reduzindo acidentes, doenças, absenteísmo e rotatividade. Isto implicou em trazer para o corpo do trabalho um conceito essencial para o estudo a Qualidade de Vida no Trabalho.

Neste aspecto primeiramente é interessante abordar o conceito de modo mais geral como simplesmente qualidade de vida. Este reflete a percepção dos indivíduos de que suas necessidades estão sendo satisfeitas ou, ainda que sendo negadas oportunidades de alcançar a felicidade e a realização pessoal, com independência do seu estado de saúde física ou condições sociais e econômicas (OMS, 1998).

Alguns acreditam que sua qualidade de vida está em ter uma vida financeira estável, outros em constituir família; outros pensam em ter um relacionamento saudável, conquistar a carreira dos sonhos, poder viajar tranquilamente ou ter mais tempo para o lazer ou cuidar de si.

A definição de qualidade de vida é muito ampla, cada indivíduo analisa quais aspectos são mais importantes e, assim, entender quais pontos devem ser priorizados para obter mais qualidade de vida. Pilares da saúde física e mental são fundamentais para que se possa correr atrás de outros fatores importantes, como a realização pessoal e profissional.

Assim esclarecido, cabe abordar o conceito de modo específico, como Qualidade de Vida no Trabalho, segundo Ferreira (2013, p.113): “pode-se dizer que Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é o conjunto de ações que a empresa realiza para implantar melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais no ambiente de trabalho”.

A satisfação do trabalhador no ambiente de trabalho não é algo que diz respeito somente a ele, mas também a gestão da organização, pois, a satisfação do colaborador está ligada diretamente aos bons resultados da empresa.

A meta da QVT é conciliar os interesses do trabalhador com os interesses da empresa, melhorando o clima organizacional. Avaliar de forma sistemática a satisfação dos profissionais e analisar a opinião interna é um instrumento

importante de achar fatores que influenciam na qualidade de vida e na organização do trabalho (CONTE, 2003).

No mercado atual, a empresa trabalha na criação de condições que motivem seus empregados, além da remuneração salarial, os benefícios são requisitos primordiais para manter a satisfação com a empresa. Estabelecer um ambiente de trabalho agradável e seguro são fundamentais para motivar os colaboradores e fazer com que eles se tornem mais eficientes e produtivos. No entanto, um trabalhador insatisfeito pode se tornar imprudente, causando perdas para a organização e, conseqüentemente, afetando os clientes. Da mesma maneira que ambientes negativos prejudicam a saúde do colaborador.

Este estudo objetivou avaliar a qualidade de vida dos alunos de Gestão Empresarial da Fatec de Itapira, considerando a questão norteadora estabelecida através de pesquisa, partindo do preceito da avaliação de aspectos definidores da qualidade de vida, no sentido destes, constituírem um poderoso meio de melhorar as organizações (CHIAVENATO, 2014).

METODOLOGIA

Levantamento bibliográfico. Visando dar sustentação teórica conceitual ao estudo, foi utilizado os procedimentos de uma revisão bibliográfica para o levantamento do material científico deste trabalho.

A pesquisa permitiu selecionar e avaliar os resultados dos estudos relevantes que também se utilizaram do questionário escolhido. As bases de dados indexadas foram: Biblioteca Digital Brasileira de Dissertações e Teses – BDDT, SCIELO – Biblioteca virtual que abrange coleção selecionada de periódicos brasileiros e o Portal de Periódicos da CAPES (Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior).

Após o levantamento do material bibliográfico, foi necessário estabelecer critérios de inclusão e exclusão destes para o processo de desenvolvimento textual. Os critérios de inclusão levaram em conta estudos que se utilizaram do mesmo instrumento de avaliação; os critérios de exclusão foram os que não tinham aderência à questão norteadora.

Pesquisa aplicada. Em uma segunda etapa foi aplicada pesquisa e sua análise, o que faz este estudo ter natureza aplicada, pois buscou gerar conhecimentos dirigidos à solução da questão norteadora; com base na obtenção de informações de abordagem quanti-qualitativa, uma vez que analisou a qualidade de vida dos alunos da FATEC de Itapira, do curso de gestão empresarial, por meio de um questionário validado pela literatura; com base nos procedimentos técnicos adotados, apresentou argumentos bibliográficos.

O presente trabalho teve como sua diretriz central observar de que forma a questão da qualidade de vida é percebida por alunos do curso de Gestão

Empresarial, da Faculdade de Tecnologia de Itapira (FATEC de Itapira), podendo, assim, influenciar tal condição. Para tanto, a partir dos conceitos estudados no referencial teórico, se escolheu como subsídio o instrumento de avaliação que se ajustasse aos mesmos, a opção foi pelo *QWLQ-bref* (*Quality of Working Life Questionnaire – Questionário de Qualidade de Vida no Trabalho*).

Questionário. O modelo abreviado de Cheremeta *et al.* (2011) é elaborado a partir do questionário *QWLQ-78* que foi criado por Reis Junior (2008), contendo quatro questões do domínio físico/saúde, três do domínio psicológico, quatro do domínio pessoal e nove do domínio profissional, no qual demanda menos tempo para a aplicação e tabulação dos dados, apresentando características psicométricas satisfatórias e resultados fiéis ao instrumento original. A ferramenta foi estruturada com 20 perguntas simples com respostas fechadas de múltipla escolha, visando identificar o grau de satisfações e insatisfações relacionadas à falta de qualidade de vida e a produtividade desses profissionais. Ainda que exista o bom senso de que estudar, com certeza é um excelente investimento para o futuro, nem sempre essa perspectiva se faz presente ante a necessidade das pessoas que precisam trabalhar.

População. Estudantes do curso de Gestão Empresarial da FATEC de Itapira (n = 75), sendo que 31 foram do sexo masculino, com média de idade de 28 anos, e 44 do sexo feminino, com média de idade de 27 anos. Em torno do citado grupo foi aplicado o Questionário de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho – *QWLQ- bref*.

Coleta de dados. Foi realizada no período de setembro a novembro de 2019. Foram resguardados princípios éticos, de modo que os alunos preencheram um termo de consentimento livre e esclarecido permitindo a utilização de suas respostas na pesquisa.

Tabulação e apuração: por meio de uma sintaxe construída no programa *Excel for Windows* para determinada análise, que foi obtido gratuitamente pela internet junto ao site do autor <http://www.brunopedroso.com.br/qwlq-bref.html>.

Baseado nos parâmetros do programa estatístico SPSS da IBM, essa sintaxe foi desenvolvida e recomendada pela OMS para cálculo dos dados para todos os instrumentos de avaliação da qualidade de vida.

No entanto, a dificuldade de utilização do software SPSS e seu alto valor mensal foi uma grande dificuldade de análise estatística. Tendo isso em vista, foi construída uma ferramenta, através de algoritmos em planilha eletrônica, a qual compete realizar os cálculos e tabular os dados nos locais específicos de forma automatizada, além de fácil manuseio e resultados confiáveis e seguros (PEDROSO, 2010, p.12).

Entretanto, para validação dos resultados do *Microsoft Excel*, foram realizadas simulações com as duas ferramentas, sendo coletadas informações reais, o retorno para ambos foram exatamente os mesmos, garantindo

confiabilidade da ferramenta em questão. Estes podem ser observados em trabalhos executados por Pedroso e colaboradores (PEDROSO, *et al* 2010, p.92).

RESULTADOS

Aspectos Conceituais Abordados

Segundo Rodrigues (1994, p.93): “Os empregados que possuem uma vida familiar insatisfatória têm o trabalho como o único ou maior meio para obter a satisfação de muitas de suas necessidades, principalmente, as sociais”. Visando dar melhor entendimento a questão se propõe observar os seguintes aspectos ligados a qualidade de vida no trabalho:

Quadro 1. Aspectos conceituais abordados pelos autores.

1	O valor do trabalho para a vida humana
2	Os malefícios do estresse no trabalho
3	Motivação no trabalho
4	Benefícios sociais que as organizações oferecem além do trabalho
5	Satisfação no trabalho

Fonte: elaborado pelos autores.

O Valor do Trabalho para a Vida Humana

De acordo com as conclusões de Rodrigues (1994, p.76):

[...] a qualidade de vida no trabalho tem sido uma preocupação do homem desde o início de sua existência com outros títulos em outros contextos, mas sempre voltada para facilitar ou trazer satisfação e bem-estar ao trabalhador na execução de sua tarefa.

Os Malefícios do Estresse no Trabalho

Segundo França (1999), estar estressado é o estado do organismo, após passar por um grande esforço de adaptação, que pode gerar deformações na capacidade de resposta do indivíduo, podendo atingir o seu comportamento mental e afetivo, seu estado físico e obviamente seu relacionamento com outras

peças. O excesso de estresse pode trazer muitas complicações na vida das pessoas, por este motivo deve-se buscar um equilíbrio.

Condições Médicas Relacionadas ao Estresse no Trabalho

De acordo com França (1999, p. 69), algumas síndromes associadas ao estresse podem ser apresentadas na seguinte forma:

Quadro 2. Síndromes associadas ao estresse.

1-Somatização: São sensações e distúrbios físicos com forte carga emocional e afetiva.
2-Fadiga: Desgaste de energia física ou mental, que pode ser recuperada através de repouso, alimentação ou orientação clínica específica.
3-Depressão: É uma combinação de sintomas, em que prevalece a falta de animo, a descrença pela vida e uma profunda sensação de abandono e solidão.
4-Síndrome do Pânico: Estado de medo intenso, repentino, acompanhado de imobilidade, sudorese e comportamento arredio.
5-Síndrome de Burnout: Estado de exaustão total decorrente de esforços excessivo e contínuo.

Fonte: adaptado de França (1999, p. 69).

As consequências do estresse na vida dos trabalhadores são imensas, e afetam sua vida profissional e pessoal, o que acaba gerando faltas e atrasos no trabalho. A produtividade da empresa é prejudicada pela ausência dos profissionais.

Motivação no Trabalho

Cada pessoa tem seu fator de motivação pessoal, o ideal seria saber quais as motivam ou desmotivam. Saber ouvir os empregados já é um bom começo para identificar o que o motiva ou não.

De acordo com a pesquisa dos executivos, realizada pelo Catho (2012), com mais de 46 mil participantes, os fatores que mais motivam os profissionais em suas carreiras são: o bom relacionamento com as pessoas do trabalho, reconhecimento como bom profissional e fazer o que gosta. O retorno financeiro há tempos não é o fator que mais influência na motivação de um profissional.

O mercado de trabalho está cada vez mais dinâmico e fatores como desafios e o desenvolvimento na carreira impulsionam muito mais os trabalhadores a alcançarem resultados.

Cada perfil profissional demanda um reconhecimento ou recompensa diferenciada. Alguns se motivam em superar desafios, romper alguns limites impostos pela empresa ou pelas atividades do dia a dia.

Benefícios Sociais que as Organizações Oferecem Além do Trabalho

Segundo Chiavenato (1985), os benefícios sociais são as vantagens e serviços que as organizações oferecem aos seus funcionários para que a vida pessoal e familiar possa ser administrada de maneira mais harmoniosa, com o trabalho e tem uma relação muito próxima com a responsabilidade social das empresas.

81

Satisfação no Trabalho

Para ter empregados satisfeitos faz-se necessário antes, buscar atender suas principais necessidades.

Frederick Herzberg, ao estudar o contexto de uma empresa, estava empenhado em pesquisar quais fatores envolviam a satisfação e as condições realmente satisfatórias para a pessoa que trabalha. Descobriu que a satisfação e a insatisfação não se apresentam em polos opostos, mas representam duas escalas diferentes. Sua teoria ficou conhecida como teoria dos dois fatores, pois trabalhou com dois conjuntos de necessidades: uma instintiva, que visa evitar o desconforto; e outra, que leva o indivíduo a crescer como ser humano. Criou, assim, os fatores higiênicos e os fatores motivacionais respectivamente (FIDELI; BANOV, 2007, p. 43).

Os fatores higiênicos são fatores externos que estão sob controle da empresa e no ambiente de trabalho. A presença desses fatores não gera satisfação, mas sua ausência gera a insatisfação. Fatores motivacionais são internos e estão sob controle do indivíduo, pois estão relacionados com aquilo que ele faz, com a natureza de suas tarefas. Envolvem a realização, o reconhecimento, o crescimento profissional, a responsabilidade, o progresso e o trabalho em si. Um 'plano de carreira' bem elaborado pode ser um fator motivacional para um empregado (FIDELIS& BANOV, 2007).

Sendo assim, a QVT, pode ser definida como um conjunto de práticas e ações que está diretamente relacionada aos resultados da empresa e ao grau de satisfação do colaborador com suas funções. E, por isso, quando realizadas é de grande importância para as empresas manterem os profissionais motivados, promovendo o bem-estar e um ambiente de trabalho harmonioso, aumentando, assim, a satisfação e motivação dos funcionários.

Ferramenta *QWLQ-bref* (*Quality of Working Life Questionnaire* – Questionário de Qualidade de Vida no Trabalho)

A escolha do questionário *QWLQ-bref* para a avaliação dos alunos foi importante, já que as questões abordam todos os aspectos conceituais que levantamos e são relevantes para uma melhor qualidade de vida no trabalho.

O questionário abordou 20 questões, sendo elas: quatro do domínio físico/saúde, onde os aspectos trouxeram assuntos relacionados ao trabalho e suas práticas saudáveis, três do domínio psicológico, nas quais os aspectos estavam associados a motivação e auto estima dos colaboradores no trabalho, quatro do domínio pessoal, tratavam das crenças pessoais, aspectos familiares e culturais que influenciam o estímulo no trabalho, e nove do domínio profissional, em que se avaliaram aspectos referentes à organização que podem interferir na qualidade de vida dos colaboradores.

Para se obter uma qualidade de vida satisfatória foi importante analisar o que influência positiva e negativamente na vida do indivíduo para que ele tenha realização em todos os aspectos de sua vida.

O Valor do Trabalho para a Vida Humana

No que tange ao valor do trabalho para a vida humana, os pontos que atenderam a nossa pesquisa englobaram todas as questões, tanto na satisfação e motivação com o trabalho, como na qualidade dos relacionamentos interpessoais, realização pessoal, percepção de bem-estar, benefícios e condições no trabalho. O que isso pode ocasionar influencia diretamente sua condição e significação de vida.

Trabalhar é essencial para se alcançar os objetivos, pode ser ele financeiro, de realização profissional, realização pessoal ou simplesmente sentir se útil em determinada função. Neste trabalho nos colocamos na posição de gestores, para compreender quais são os desejos e ambições de cada estudante que se encontra na condição de exercer concomitantemente a função de colaborar em organização, ou seja, de estudar e trabalhar através do questionário.

O valor do trabalho para a vida humana vai muito além da quantidade de trabalho, de sua oferta e demanda. Embora não seja uma realidade na maioria das organizações, atualmente as pessoas estão valorizando saúde e bem-estar e os benefícios que a empresa oferece. A qualidade de vida no trabalho está cada vez mais crescente, tornar o ambiente mais satisfatório, sendo um plano estratégico na saúde financeira da empresa.

Kitamura (2005, p.49) aponta que a globalização da economia e as imposições legais estão fazendo com que as empresas brasileiras se preocupem com a qualidade total, envolvendo aspectos relacionados não somente com a qualidade final do produto, mas também à qualidade do meio ambiente, assim como à qualidade de vida no trabalho.

Os Malefícios do Estresse no Trabalho

No ambiente de trabalho está a maior carga de estresse, pois nele se passa muito tempo, com cobranças. As tarefas passaram a exigir maiores habilidades e conhecimentos, trabalhadores com multiquificações, e conseqüentemente os trabalhadores se vêm inseridos num ritmo acelerado, sob pressões, com grandes responsabilidades e constantes desafios.

Este conjunto de aspectos pode ocasionar transtornos de natureza física, emocional e mental. São potencialmente capazes de afetar a vida pessoal e profissional, implicando conseqüências desagradáveis para a saúde dos empregados, gerando custos e impactando negativamente na economia da empresa, sendo nocivo para ambos.

Para Chiavenato (2014), o estresse no trabalho pode provocar sérias conseqüências, tanto para o colaborador quanto para a organização, sendo algumas delas: Autoritarismo do chefe; Desconfiança; Pressão das exigências e cobranças; Cumprimento do horário de trabalho, Chatice e monotonia de certas tarefas; Baixo-astrol dos colegas; Falta de perspectiva de progresso profissional; Insatisfação pessoal.

Essas mudanças na relação do homem com o trabalho são determinantes no processo saúde-doença. Quanto a isto Gonçalves *et al.* (2005) esclarece:

Existe um nível de estresse organizacional, também classificado como sofrimento, que não tem relação direta com o esforço físico ou mental despendido na realização do trabalho. O exemplo clássico deste tipo de desgaste é o caso do funcionário que, por qualquer motivo fica sem atribuição definida, ou conjunto de tarefas específicas dentro da organização, vendo-se obrigado inclusive a teatralizar que está ocupado, fingindo que realiza algum trabalho. O desgaste emocional neste caso é enorme, podendo ser até mais cansativo do que o trabalho propriamente dito (GONÇALVES, 2005, p.15/16).

Os autores ainda apontam que o estresse pode ser entendido como um estado de desequilíbrio da pessoa que se instala quando ela é submetida a uma série de tensões suficientemente fortes ou suficientemente persistentes, essa mudança implica em um novo conceito de estresse no trabalho (ALMEIDA *et al.*, 2012, p.95).

O trabalho é para ser algo prazeroso que proporcione momentos de aprendizado e crescimento, a partir do momento que tem essa interferência na vida do indivíduo, é necessário que a empresa tome as devidas providências para não comprometer o desempenho do profissional e a empresa não seja prejudicada.

Condições Médicas Relacionadas ao Estresse no Trabalho

Uma forma de auxiliar e favorecer o ambiente de trabalho é fazer com que o trabalhador transmita suas insatisfações sem ter medo de sofrer qualquer tipo de represálias no seu dia a dia ou mesmo possível demissão. É importante construir uma relação de confiança entre empregado e empregador, isto é fundamental para o crescimento da empresa. Baseado nessa segurança se faz possível estabelecer uma avaliação periódica na saúde de acordo com os pré-requisitos da função exercida é uma forma de agregar benefícios ao ambiente organizacional.

Chiavenato (2014) aponta medidas para reduzir o estresse, algumas delas são: Relações cooperativas, recompensadoras e agradáveis com os colegas; Não tentar forçar mais do que cada um pode fazer; Relações construtivas e eficazes com o gerente; Compreender os problemas do chefe e ajudá-lo a compreender os seus; Negociar ou propor com o gerente metas realísticas para o trabalho; Estudar o futuro e aprender como se defrontar com eventos possíveis; Encontrar tempo para se desligar das preocupações e relaxar; Andar pelo escritório para manter a mente tranquila e alerta, etc.

Para Azevedo & Kitamura (2008, p.178) as grandes corporações têm contribuído para o desenvolvimento de políticas e de ações voltadas para a promoção da saúde e da qualidade de vida. Principalmente nas grandes corporações existe incentivo aos programas de saúde, que propiciam melhorias no ambiente de trabalho. Destacamos que tal medida deveria contemplar não somente grandes, mas pequenas e médias empresas, é claro que isto ajustado a soluções compatíveis a sua absorção de custos.

Motivação no Trabalho

A motivação está ligada ao comportamento do ser humano na busca de objetivos e propósitos, surgindo a partir de uma necessidade, que pode ser física ou emocional. Por muito tempo as organizações e seus gestores, tinham como percepção de que a motivação no trabalho era um problema exclusivo do indivíduo, se ele está motivado ou não.

Porém, ultimamente as empresas começam a perceber que elas têm um impacto nessa motivação ou desmotivação, visto que reflete diretamente na empresa. A motivação no ambiente de trabalho está ligada ao contexto organizacional. O que motiva o indivíduo? Uma resposta para tal questionamento, segundo Chiavenato (2008) se ajusta à definição presente na motivação, no que se refere aos seus conceitos e aplicações:

[...] motivação é tudo aquilo que impulsiona a pessoa a agir de determinada forma ou, pelo menos, que dá origem a uma propensão a um comportamento específico, podendo este impulso à ação ser provocado por um estímulo externo (provindo do ambiente) ou também ser gerado internamente nos processos mentais do indivíduo (CHIAVENATO (2008, p.63).

A motivação no trabalho é algo complexo na vida dos indivíduos, pois depende de fatores internos como: (personalidade, capacidade de percepção, aprendizagem, motivação, atitudes emocionais e valores etc.) e fatores externos (que envolve as características das organizações, como punições, recompensas, fatores sociais, políticos e interpessoal etc.).

Considerando que as pessoas passam muito tempo nas empresas, os gestores estão buscando um cenário ideal para motivar seus funcionários, a fim de aumentar a produtividade e a satisfação de quem trabalha na empresa, se ajustando ao processo necessário de adaptação e evolução para um mercado cada vez mais competitivo em termos de mão de obra.

Chiavenato (2010) aponta que a QVT é um constructo complexo que envolve uma constelação de fatores, como: Satisfação com o trabalho executado; as possibilidades de futuro na organização; o reconhecimento; salário; os benefícios; o relacionamento humano dentro da equipe e da organização; o ambiente psicológico e físico de trabalho; a liberdade de atuar; responsabilidade de tomar decisões e a possibilidade de estar engajado; participar ativamente na organização.

Cada ser humano é possuidor de um comportamento distinto, por isto é o fator mais complexo para uma organização, então há necessidade de estudar o processo de motivação. A empresa deve escutar seus colaboradores, a fim de atingir êxito na motivação deles no ambiente organizacional.

Benefícios Sociais que as Organizações Oferecem Além do Trabalho

A respeito dos benefícios sociais, uma empresa oferece os mesmos a fim de atingir alguns objetivos tais como: oferecer uma melhor qualidade de vida aos seus colaboradores, de reduzir a rotatividade dos seus funcionários, tal como o seu absenteísmo, o investimento na manutenção de recursos humanos e o aumento da produtividade em geral. Quanto ao conceito de benefícios sociais segundo Chiavenato traz os seguintes esclarecimentos:

[...] benefícios sociais são facilidades, conveniências, vantagens e serviços que as empresas oferecem aos seus empregados, no sentido poupar-lhes esforços e preocupações. Podem ser financiados, parcialmente ou totalmente pela organização. Quase sempre não são pagos diretamente pelas pessoas. Contudo, constituem meios indispensáveis na manutenção de força de trabalho dentro de um nível satisfatório de satisfação e produtividade (CHIAVENATO, 2008, p.345).

Além do salário adequado como contrapartida ao cargo, as empresas estão investindo em oferecer pacotes de benefícios aos seus colaboradores, de modo que estes se mantenham leais a quem os contratou, contemplando desta forma a ferramenta de gestão de pessoas, o processo motivacional.

Estes benefícios variam de uma empresa para outra, principalmente se tratando do porte, mas também variam em função da posição hierárquica e a atividade que exerce. Quanto a este aspecto, esclarece Marras:

Os objetivos organizacionais são satisfeitos na medida em que a empresa garante o atendimento das necessidades básicas (higiênicas, conforme a teoria de Herzberg) e, portanto, auxilia na manutenção de baixos índices de rotatividade e ausências, boa qualidade de vida dos empregados, redução de estresse, etc. isto torna a empresa competitiva no mercado de trabalho. (MARRAS, 2009, p.137).

Estes planos de benefícios de acordo com sua exigibilidade serão classificados como: legais ou espontâneos. Os quais na sequência serão observados de modo mais atento.

Tipos de Benefícios Legais

Os benefícios legais são aqueles que a legislação exige, especificadamente estão na Consolidação das Leis Trabalhistas, a CLT, convenções coletivas ou previdenciárias. Sendo algumas pagas pela empresa, outras pagas pelos órgãos previdenciários. São exemplos citados por Chiavenato (2008 p.336): 13º salário (art. 457 da CLT), férias (art. 143 e seguintes da CLT), aposentadoria (art. 453 e seguintes da CLT), seguro de Acidentes de Trabalho (art. 475 e seguintes da CLT), auxílio-doença (art. 164 da CLT), salário família (art. 76 da CLT), salário-maternidade (art. 391 e seguintes da CLT), horas extras (art. 59 e seguintes da CLT), adicionais de insalubridade, periculosidade e por trabalho noturno (arts. 73, 192 e 193 da CLT respectivamente).

Tipos de Benefícios Espontâneos

Já os benefícios espontâneos são os que não são apenas os exigidos pela legislação, convenções coletivas ou previdenciárias, no caso levando o cenário de cada país. O seu sentido é mais amplo são aqueles que não são compulsórios, mas proporcionados a partir do quadro de gestão de cada empresa. São exemplos destes conforme Chiavenato, (2008 p.336): Gratificações, seguro de vida em grupo, refeições, transportes, empréstimos, assistência médica hospitalar diferenciada mediante convênio, complementação de aposentadoria, cesta básica, auxílio creche, assistência Odontológica, grêmios ou Clube, confraternização, participação nos lucros.

Os benefícios oferecidos acabam se transformando em um investimento para a empresa, pois são capazes de melhorar a qualidade de vida do funcionário. Alguns benefícios básicos essenciais, como auxílio alimentação e plano de saúde, trazem segurança ao trabalhador, quando se sentem motivados, valorizados e motivados isso reflete em maior produtividade.

Satisfação no Trabalho

Apesar dos benefícios serem grandes aliados em relação a qualidade de vida no trabalho, as possibilidades de soluções motivacionais não se esgotam por aí. Existem outros fatores relacionados ao contexto organizacional que influenciam na produção de satisfação ao seu quadro de colaboradores. Estes estão além das necessidades básicas e daquelas criadas pelo grau de desenvolvimento econômico e social determinada pela sociedade. Segundo Chiavenato, é preciso considerar recompensas que afetam a satisfação das pessoas, é importante observar que isso vai além dos fatores objetivos, mas inclui aspectos ligados a subjetividade na composição da motivação tais como: Oportunidades de desenvolvimento, reconhecimento e autoestima, segurança no emprego, qualidade de vida no trabalho, orgulho da empresa e do trabalho, promoções, liberdade e autonomia no trabalho (CHIAVENATO, 2014, p. 242).

Em relação a temática da satisfação no trabalho, se pode citar a contribuição de Walton que propõe algumas categorias que podem possibilitar uma total satisfação no ambiente organizacional, estas estão organizadas no quadro subsequente.

Quadro 3. Aspectos relacionados à satisfação no ambiente de trabalho

1-Uma compensação satisfatória: Remuneração adequada, para que o colaborador possa viver com dignidade, e suprir todas suas necessidades pessoais, culturais e sociais.
2-Melhores condições de saúde e segurança: Um ambiente físico adequado, com condições de conforto e organização, onde se possa reduzir o risco de acidentes e doenças. Carga horária trabalhada em relação as suas atividades realizadas.
3-Uma compensação satisfatória: Remuneração adequada, para que o colaborador possa viver com dignidade, e suprir todas suas necessidades pessoais, culturais e sociais.
4-Melhores condições de saúde e segurança: Um ambiente físico adequado, com condições de conforto e organização, em que se possam reduzir os riscos de acidentes e doenças. Carga horária trabalhada em relação as suas atividades realizadas.
5-Desenvolvimento de capacidades: Autonomia, medida concedida ao trabalhador para que ele possa tomar suas próprias decisões, informação dada ao indivíduo com relação a avaliação do seu trabalho, um feedback dos seus serviços, isso fará com que o colaborador se sinta valorizado.
6-Oportunidade de crescimento e garantia de emprego: Realizar processos de educação continuada, como cursos, palestras, que possibilite o empregado em um melhor desenvolvimento de suas tarefas, e com isso alcançar um grau de segurança em relação ao seu trabalho.

7-Integração social na organização: Aceitação do trabalhador pelas características do trabalho, suas habilidades, conhecimentos e potencial, credo religioso, a despeito de sua raça, sexo, aparência física, nacionalidade e estilo de vida.

8-Constitucionalismo na Organização: Cumprimento da legislação trabalhista, onde os indivíduos têm todos seus direitos trabalhistas concedidos, liberdade de expressar seus pontos de vista a seus superiores, sem medo de rejeição.

9-Trabalho e espaço total de vida: Equilíbrio entre jornada de trabalho, carreira, passeios e convívio familiar

Fonte: adaptado de Walton (1973).

Os Resultados Obtidos e Análise da Aplicação do Questionário

Para a criação da versão abreviada do QWLQ-78, o QWLQ-bref, utilizou-se a mesma metodologia para a seleção dos requisitos que constituíram o WHOQOL-bref, partindo da correlação das questões com o escore global da QVT, calculado por intermédio da média entre os quatro domínios do questionário. As correlações foram calculadas a partir dos dados obtidos por Reis Junior (2008) com a aplicação do QWQL-78. Selecionou-se um quarto das questões de cada domínio (CHEREMETA *et al.*, 2011).

Das setenta e oito questões que constituem o QWLQ-78, vinte foram selecionadas para elaborar o QWLQ-bref. São quatro questões do domínio físico/saúde, três do domínio psicológico, quatro do domínio pessoal e nove do domínio profissional (CHEREMETA *et al.*, 2011). Às questões seguem a mesma sequência em que aparecem no Quadro 4:

Quadro 4. Questões que compõem o Questionário QWLQ-bref.

DOMÍNIO	QWLQ-78	QWLQ-bref	QUESTÃO
Domínio Físico/ Saúde	31	4	Em que medida você avalia o seu sono?
	36	8	Em que medida algum problema com o sono prejudica seu trabalho?
	69	17	Suas necessidades fisiológicas básicas são satisfeitas adequadamente?
	77	19	Em que medida você se sente confortável no ambiente de trabalho?
Domínio Psicológico	22	2	Em que medida você avalia sua motivação para trabalhar?

	32	5	Como você avalia sua liberdade de expressão no seu trabalho?
	37	9	Em que medida você avalia o orgulho pela sua profissão?
Domínio Pessoal	33	6	Você se sente realizado com o trabalho que faz?
	38	10	Como você avalia a qualidade da sua relação com seus superiores e/ou subordinados?
	45	11	Em que medida sua família avalia o seu trabalho?
	66	15	Em que medida você é respeitado pelos seus colegas e superiores?
Domínio Profissional	20	1	Como você avalia a sua liberdade para criar coisas novas no trabalho?
	24	3	Como você avalia a igualdade de tratamento entre os funcionários?
	35	7	Em que medida você possui orgulho da organização na qual trabalha?
	46	12	Em que medida você está satisfeito com o seu nível de participação nas decisões da empresa?
	59	13	Você está satisfeito com o seu nível de responsabilidade no trabalho?
	63	14	Você se sente satisfeito com os treinamentos dados pela organização?
	67	16	Você se sente satisfeito com a variedade das tarefas que realiza?
	72	18	Como você avalia o espírito de camaradagem no seu trabalho?
	78	20	O quanto você está satisfeito com a sua qualidade de vida no trabalho?

Fonte: adaptado de CHEREMETA *et al.*, 2011.

No que se refere ao instrumento *QWLQ-bref*, foi utilizado com a finalidade de mensurar os níveis de QVT dos estudantes de Gestão Empresarial da Fatec de Itapira, frente suas condições de trabalho, aplicou-se o instrumento tanto para avaliar quanto mensurar a qualidade de vida relacionada à saúde e a qualidade de vida no trabalho, denominado *Quality of Working Life Questionnaire - QWLQ-bref* de (CHERMATA *et al.* (2011)). Para a tabulação dos dados e cálculo dos

resultados do *QWLQ-bref*, foi criada uma sintaxe exclusiva a partir de algoritmos em planilha eletrônica do programa *Microsoft Excel for Windows*.

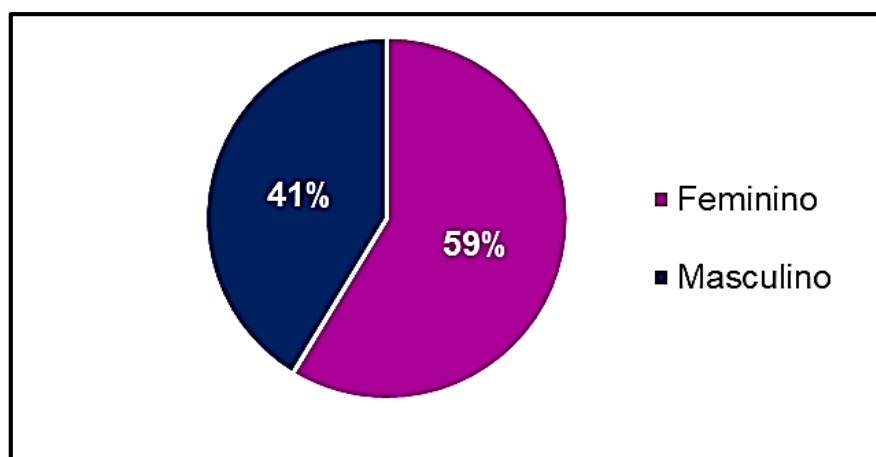
Esta sintaxe, além de apresentar os escores da avaliação da QVT, também apresenta a estatística descritiva da pesquisa: a média aritmética simples; o desvio padrão; o coeficiente de variação; o valor mínimo; o valor máximo; e a amplitude. E por fim, apresenta o índice de correlação de Pearson entre os domínios do *QWLQ-bref* e representa graficamente o resultado dos escores QVT abordados no referido instrumento (REIS JUNIOR, 2008).

90

Dados Sociodemográficos

Gênero: Para melhor compreensão das informações ilustradas, foram realizados gráficos detalhando cada item mensurado. Relacionado ao gênero, de um grupo composto por 75 alunos, 59% é do sexo feminino e 41% do sexo masculino, o que representa maior interesse das mulheres no curso de gestão empresarial.

Figura 1. Identidade de gênero de alunos do curso de Gestão Empresarial, da FATEC de Itapira, dados coletados de 75 estudantes no ano de 2019.

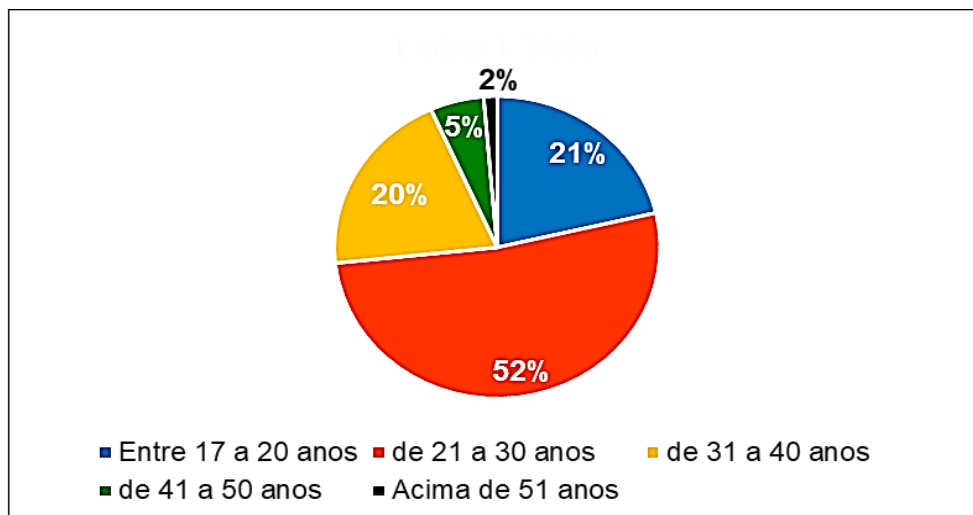


Fonte: obtido pelos autores.

Faixa Etária

Do total dos participantes, 21% representa jovens entre 17 a 20 anos, 52% dos alunos entre 21 a 30 anos, está concentrada em 52% do percentual, com idade média de 25 anos, entre 41 a 50 anos corresponde a 20%, e outra parte variando entre 41 a 51 anos, que representa 7%.

Figura 2. Faixa etária de alunos do curso de Gestão Empresarial, da FATEC de Itapira, dados coletados de 75 estudantes no ano de 2019.



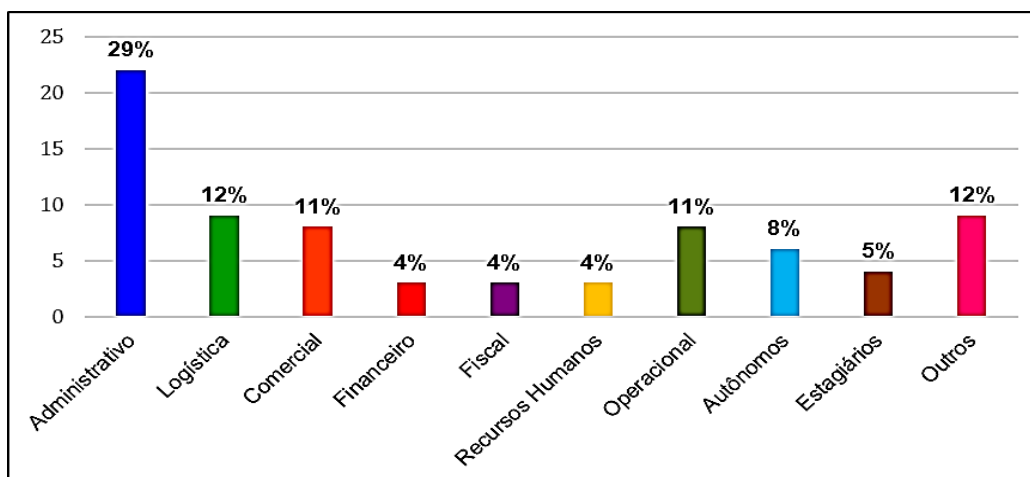
Fonte: obtido pelos autores.

Ramo de Trabalho

Com relação aos setores ocupados pelos alunos, foram obtidas informações que são bastante relevantes, tendo em vista que a percepção da qualidade de vida no trabalho é influenciada pelas características de cada setor e particularidades do indivíduo no trabalho.

São diversas as áreas demonstradas acima, 29% das ocupações exercidas estão relacionadas com o setor administrativo, com 12% estão o setor logístico e outros, que se mesclam em microempresários, metalúrgicos, mecânicos, etc. Em seguida vem os setores comercial e operacional com 11%, os autônomos (trabalhador que desenvolve suas atividades por conta própria) correspondem a 8%, estagiários representam 5% e os demais, como o setor financeiro, fiscal e Recursos Humanos somam 4% do percentual.

Figura 3. Setor de trabalho de alunos do curso de Gestão Empresarial, da FATEC de Itapira, dados coletados de 75 estudantes no ano de 2019.

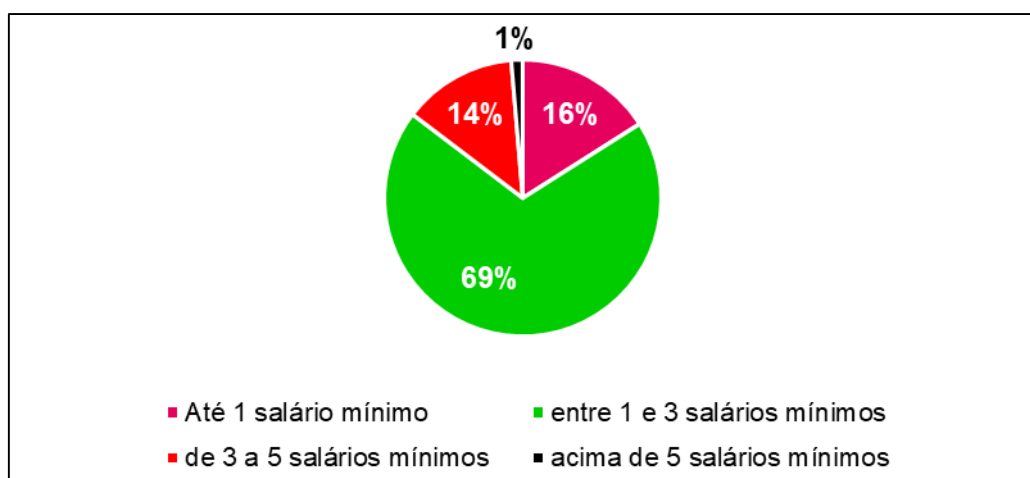


Fonte: obtido pelos autores.

Renda

Quanto à renda, identificou-se que 16% recebem até um salário-mínimo, grande parte dos entrevistados, com 69% recebem de um a três salários-mínimos, 14% apontam receber de três a cinco salários-mínimos, e apenas 1% relataram receber acima de cinco salários-mínimos. A qualidade de vida no trabalho muitas vezes está relacionada a satisfação salarial e os benefícios que o colaborador tem em seu trabalho.

Figura 4. Renda de alunos do curso de Gestão Empresarial, da FATEC de Itapira, dados coletados de 75 estudantes no ano de 2019.



Fonte: obtido pelos autores.

Diagnóstico da Pesquisa

Foi realizado um levantamento sobre as variáveis que incidem na qualidade de vida no trabalho dos alunos do curso de gestão empresarial, da FATEC de Itapira e nas suas diversas funções. A utilização do instrumento *QWLQ-bref*, permitiu traçar um perfil sobre a qualidade de vida no trabalho. As tabelas e gráfico subsequentes demonstram o resultado geral do estudo (Tabela 1). Em relação aos resultados da aplicação final, se conseguiu às médias, o desvio padrão, o coeficiente de variação, o valor mínimo, o valor máximo e a amplitude de cada domínio e da QVT como um todo. Constatou-se uma grande amplitude nos resultados, sendo que de quatro domínios, três atingiram o valor máximo.

Tabela 1. Estatística descritiva da pesquisa sobre QVT, de alunos do curso de Gestão Empresarial da FATEC de Itapira, dados coletados de 75 estudantes no ano de 2019.

Domínio	Média	Desvio Padrão	Coeficiente De Variação	Valor Mínimo	Valor Máximo	Amplitude
Físico/Saúde	3,403	0,631	18,548	2,000	4,750	2,750
Psicológico	3,513	0,740	21,053	2,000	5,000	3,000
Pessoal	3,660	0,723	19,760	1,000	5,000	4,000
Profissional	3,376	0,814	24,104	1,333	5,000	3,667
QVT	3,488	0,645	18,505	1,583	4,688	3,104

Fonte: obtido pelos autores.

A análise dos resultados advém da escala de classificação em que todos os índices inferiores a 45 são considerados insatisfatórios, enquanto os índices situados entre 45 e 55 são considerados intermediários, e os índices superiores a 55 são considerados satisfatórios, conforme mostra o quadro a seguir (REIS JÚNIOR, 2008).

Quadro 5. Escala de classificação de qualidade de vida no trabalho.

<i>QWLQ-bref</i>				
Muito Insatisfatório	Insatisfatório	Neutro	Satisfatório	Muito Satisfatório
0 a 22,5	22,5 a 45	45 a 55	55 a 77,5	77,5 a 100

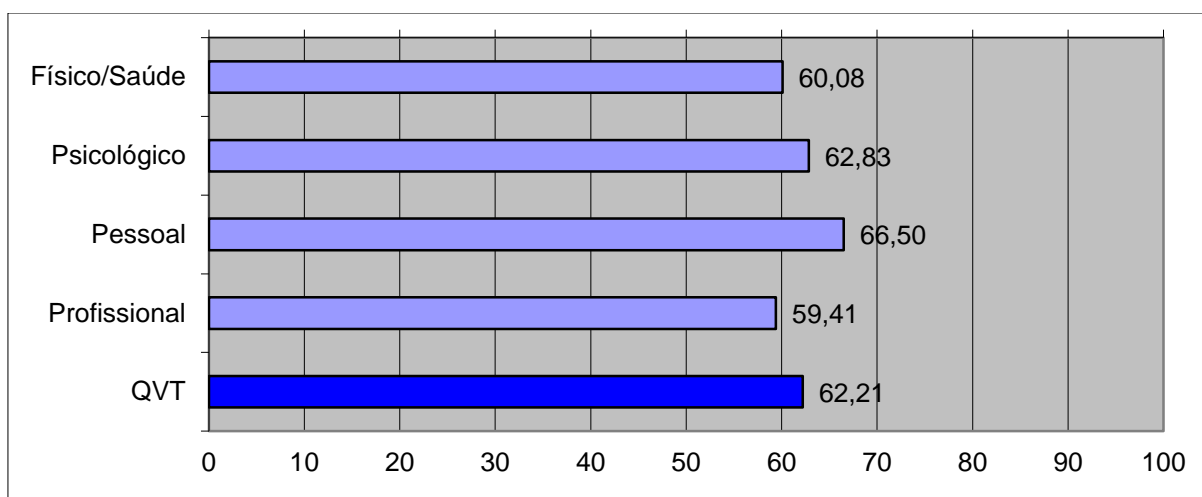
Fonte: adaptado de Reis Junior (2008).

DOMÍNIOS

- **Físico/Saúde:** Trata-se dos aspectos relacionados com a saúde, doenças relacionadas ao trabalho e hábitos saudáveis dos colaboradores;
- **Psicológico:** Aborda todos os aspectos relacionados à satisfação pessoal, motivação no trabalho e autoestima dos colaboradores;
- **Pessoal:** Aborda os aspectos familiares, crenças pessoais e religiosas, e aspectos culturais que influenciam o trabalho dos colaboradores;
- **Profissional:** Aborda os aspectos organizacionais que podem influenciar a qualidade de vida dos colaboradores.

94

Figura 5. Média dos Domínios da QVT do Ponto de Vista do Avaliado e Média Geral de QVT.



Fonte: obtido pelos autores.

Domínio Físico/Saúde

O domínio físico/saúde avalia aspectos como qualidade do sono; qualidade da alimentação; hereditariedade; sensação de conforto; cansaço; satisfação das necessidades fisiológicas básicas; doenças crônicas; atividade física; ginástica laboral; atendimento médico e estresse (REIS JÚNIOR, 2008).

Conforme os dados analisados, o domínio físico/saúde apresentou o “valor mínimo” com índices de 2,000 e “valor máximo” de 4,750, apresentando um índice médio no domínio de 60,08 (DP = 0,631) entre os 75 alunos participantes. Isso representa um índice satisfatório de QVT.

Domínio Psicológico

O domínio psicológico trouxe os seguintes indicadores para avaliação: autocontrole; autoestima; espírito de camaradagem; grau de responsabilidade; liberdade de expressão; orgulho do trabalho e segurança (REIS JÚNIOR, 2008).

O domínio psicológico apresentou o “valor mínimo”, índice obtido por um colaborador de 2,000. Mesmo sendo um índice considerado baixo, está acima do “valor mínimo” obtido nos demais domínios.

Em contrapartida, o maior índice obtido nesse domínio chegou ao valor extremo, com 5,000. Mesmo com esse valor alto e sem atingir valores muito baixos, o índice médio dos 75 alunos ficou registrado em escala centesimal em 62,83 (DP = 0,483), um resultado considerado satisfatório, de acordo com a escala adotada.

Domínio Pessoal

No domínio pessoal são avaliados aspectos como: autoavaliação; lazer próprio e da família; moradia; mudanças geográficas; preconceitos; privacidade pessoal; realização pessoal; relação chefe/subordinado; relação trabalho/família; cultura familiar; respeito dos colegas e dos superiores; transporte/mobilidade; valores e crenças pessoais; valores familiares (REIS JÚNIOR, 2008).

No domínio pessoal foi alcançado o maior índice de QVT da amostra, com 66,50 (DP = 0,723), o menor índice obtido por um colaborador nesse domínio foi de 1,000, já o maior valor apresentado foi de 5,000.

Apesar de ter a menor nota entre todos os domínios, a QVT representa que a maioria dos alunos de Gestão Empresarial da Fatec Itapira se encontra em nível satisfatório sob o ponto de vista pessoal. Quando um indivíduo está bem na sua vida pessoal isso acaba refletindo positivamente na sua carreira profissional.

Domínio Profissional

O domínio profissional é o que apresenta o maior número de indicadores avaliados, são eles: absenteísmo; assistência médica; autonomia; burocracia; carga horária; cooperação entre níveis hierárquicos; credibilidade do superior; criatividade; educação; equidade interna e externa; estabilidade de horários; habilidade e disponibilidade de empregados; identidade com a tarefa; imagem da empresa (orgulho); acidentes de trabalho; informações sobre os processos totais do trabalho; metas e objetivos; nível de desafio; participação nas decisões; partilha de ganhos na produtividade; plano de carreira e aprendizagem,

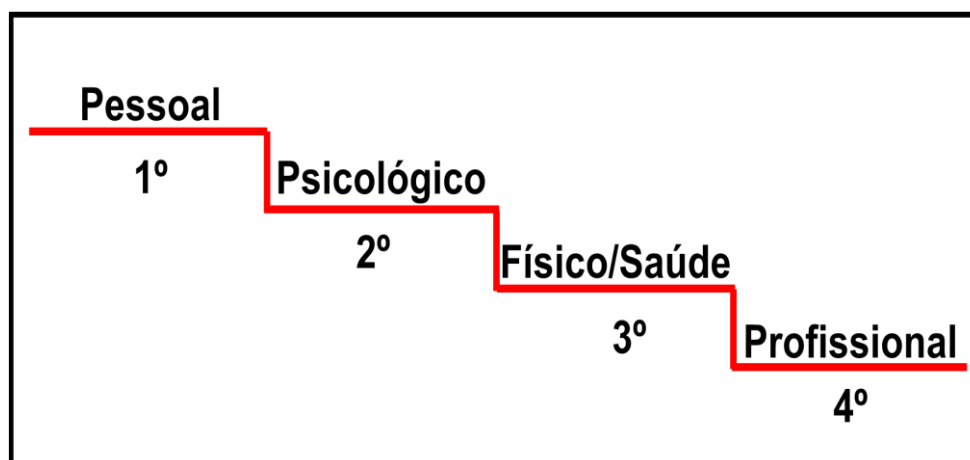
remuneração, retroalimentação/reconhecimento do seu trabalho; treinamento, variedade da tarefa e vida pessoal preservada (REIS JÚNIOR, 2008).

Os dados analisados do domínio Profissional apontaram o “valor mínimo” com índice de 1,333 e “valor máximo” de 5,000, apresentando uma avaliação média de 59,41 (DP = 0,814) entre os 75 alunos participantes. Índice considerado satisfatório de acordo com a escala adotada, apesar de estar mais próximo a escala “neutra” em comparação aos demais domínios. Que pode acarretar funcionários omissos dentro da organização, que não estão satisfeitos e nem insatisfeitos.

Os colaboradores são muito dependentes das condições de trabalho, dos benefícios oferecidos pela empresa e das ações de responsabilidade social, por isso, não depende apenas de si mesmos para aumentar a QVT nesse aspecto.

Numa escala de satisfação dos entrevistados em relação à QVT se tem o domínio que mais corresponde às expectativas:

Figura 6: Escala de satisfação obtida pela análise dos resultados das respostas de 75 alunos, do curso de Gestão Empresarial, da FATEC de Itapira, 2019.



Fonte: obtido pelos autores.

A apuração deste item foi muito relevante, principalmente se avaliarmos a classificação do último colocado, a QVT apresentou maior intensidade no domínio profissional em que destaca os aspectos organizacionais que podem influenciar a qualidade de vida dos colaboradores, tais como, os esforços feitos pela empresa com o objetivo de melhorar a QVT dos colaboradores.

Vale destacar que a percepção dos colaboradores foi positiva para os quatro domínios apresentados, e que a média para Qualidade de Vida no Trabalho resultou em 62,21%, demonstra que através dos resultados obtidos, os participantes desta pesquisa estão satisfeitos com a sua QVT.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A finalidade desta pesquisa foi avaliar a qualidade de vida no trabalho dos alunos de Gestão Empresarial levando em conta alguns assuntos relevantes relacionados ao cenário pessoal, psicológico, físico/saúde e profissional.

O trabalho demonstrou que a qualidade de vida no trabalho foi satisfatória em todos os domínios e alcançou os objetivos propostos, pois os alunos responderam de maneira conclusiva todas as questões do formulário da pesquisa, sendo possível tabular e analisar os dados coletados de forma satisfatória.

Embora, a pesquisa demonstre que o domínio profissional ficou em quarto lugar, ficando subentendido o fator que leva menos satisfação aos entrevistados, demonstrando que as organizações têm um papel fundamental na realização das ações para garantir a qualidade de vida no trabalho dos mesmos, pois são responsáveis por verificar e garantir um ambiente agradável e com as condições necessárias para que possam exercer suas tarefas rotineiras da melhor forma possível, sem que o próprio e seus colegas de trabalho sejam afetados pela falta de comprometimento, tanto dele quanto da omissão da organização em prestar o auxílio necessário aos empregados.

A importância de cuidar dos trabalhadores é imprescindível, visto que eles dedicam um longo período de tempo a empresa, executando suas tarefas, conseqüentemente, bem como sua vida, influencia e é influenciada pelo trabalho.

As organizações devem identificar o que interfere positiva e negativamente na vida deles dentro da organização, com propósitos de buscarem melhorias contínuas para seus colaboradores.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Marcos Antonio Bettine; GUTIERREZ, Gustavo Luis; MARQUES, Renato. **Qualidade de vida**: definição, conceitos e interfaces com outras áreas de pesquisa. 22.ed. SÃO PAULO: Each, 2012. 95 p. Disponível em: http://each.uspnet.usp.br/edicoes-each/qualidade_vida.pdf Acesso em: 23/06/2020.

AZEVEDO, Valmir Antonio Zulian de; KITAMURA, Satoshi. **Saúde e Qualidade de Vida nas Corporações** In GUTIERREZ, Gustavo Luis; VILARTA, Roberto (orgs.). Qualidade de vida no ambiente corporativo. 1ª. ed. Campinas, SP: IPES Editorial, 2008.

CARDOSO, K. **O Sentido do trabalho em sua vida**. RhPortal. 2015. Disponível em: <https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/o-sentido-do-trabalho-em-sua-vida/>. Acesso em: 23/06/ 2020.

CHEREMETA, Marcell; PEDROSO, Bruno; PILATTI, Luiz; KOVALESKI, João. **Construção da versão abreviada do QWLQ-78: um instrumento de avaliação da qualidade de vida no trabalho**-DOI: 10.3895/S2175-08582011000100001. Revista Brasileira de Qualidade de Vida, v. 3, n. 1, 2011.

CHIAVENATO, Idalberto – **Recursos Humanos**. Ed. Compacta. São Paulo: Atlas, 1985.

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

CHIAVENATO, Idalberto – **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4. ed. Barueri- SP: Manole, 2014.

CONTE, Antônio Lázaro. Qualidade de vida no trabalho: funcionários com qualidade de vida no trabalho são mais felizes e produzem mais. **Revista FAE BUSINESS**, n. 7, p. 32-34, 2003.

FERREIRA, Patrícia Itala. **Clima organizacional e qualidade de vida no trabalho**. Rio de Janeiro: LTC, 2013.

FIDÉLIS, G. J.; BANOV, M. R. **Gestão de recursos humanos: tradicional e estratégica**, 2ª. ed. São Paulo: Érica, 2007.

FONTANA, Rosane Teresinha; BRIGO, Lariane. Estudar e trabalhar: percepções de técnicos de enfermagem sobre esta escolha. **Esc Anna Nery**, v. 16, n. 1, p. 128-133, 2011.

KITAMURA, Satoshi. **O ambiente e as condições de trabalho e a qualidade de vida**. In: GONÇALVES, Aguinaldo; GUTIERREZ, Gustavo Luis; VILARTA, Roberto (orgs.). Gestão da qualidade de vida na empresa. Campinas, SP: IPES Editorial, 2005.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Stress e trabalho** – Uma abordagem psicossomática. 2ª. ed. São Paulo, Atlas, 1999.

OLIVEIRA, A. & PEREZ, O. Liderança eficaz: o poder e a influência de um líder no comportamento organizacional de uma empresa. **Revista Administração de Empresas**, v. 14, n. 15, p. 1-15, 2015. Disponível em: <http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/admrevista/issue/view/92>. Acesso em: 01/12/2019

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE - OMS. **Promoción de La Salud: glosario**. Genebra: OMS, 1998.

PORTAL RH, **O Sentido Do Trabalho Em Sua Vida**, 02/09/2015, Disponível em: <https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/o-sentido-do-trabalho-em-sua-vida/>. Acesso em: 01/03/2020

REIS JÚNIOR, D. R. **Qualidade de vida no trabalho**: construção e validação do questionário QWLQ-78. 2008. 114 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Ponta Grossa, 2008.

RODRIGUES, M. V. C. **Qualidade de vida no trabalho**: evolução e análise no nível gerencial. Rio de Janeiro: Vozes, 1994.

SITE CATHO, **Como as empresas devem motivar os profissionais**, 2012. Disponível em: <<https://www.catho.com.br/carreira-sucesso/colunistas/noticias/como-as-empresas-devem-motivar-os-profissionais/>> Acesso em: 20 de nov. de 2019.

SITE UFRGS, **Perguntas Frequentes**, Disponível em: <https://www.ufrgs.br/qualidep/perguntas-frequentes>. Acesso em: 02/04/2020

WALTON, Richard E. **Quality of working life**: what is it? Sloan Management Review, Cambridge, v. 15, n. 1, p. 11-21,1973.

Os autores declararam não haver qualquer potencial conflito de interesses referente a este artigo.