

# QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: ESTUDO COM COLABORADORES DE UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR

Quality of life at work: study with employees of a higher education institution

Anderson Luis Rubio; Sandra Ines Horn Bohm; Geverson Tobias Bohm; Nádia Ligianara D. Nyari.

Faculdade LaSalle de Lucas do Rio Verde, Lucas do Rio Verde, MT, Brasil. *E-mail*: nadialigianara@hotmail.com

Data do recebimento: 26/01/2019 - Data do aceite: 24/05/2019

**RESUMO:** O intuito deste estudo é representar o impacto que a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) possui na vida dos colaboradores de uma instituição de ensino superior, localizada na Região Centro-Oeste do Mato Grosso, MT. As informações foram coletadas com base na identificação do causador do desgaste físico e psíquico do ser humano, identificando e compreendendo o significado e os fatores interferentes na QVT, além de realizar-se uma análise geral dos principais conceitos apontados na literatura atual sobre o tema e relacionar com o cotidiano. Trata-se de pesquisa exploratória-descritiva, com uma abordagem qualitativa, em que a coleta de dados foi realizada por meio de um questionário eletrônico a dois grupos de indivíduos, com idade inferior a 32 anos (Grupo 1) e idade superior a 32 anos completos (Grupo 2), sendo que, posteriormente, os dados foram avaliados pela técnica de análise de conteúdo. Os resultados, no geral, mostraram os colaboradores satisfeitos ou muito satisfeitos com as abordagens propostas neste estudo, de modo que é possível considerar que a satisfação e motivação com o trabalho ou o ambiente corporativo é de extrema importância, especialmente quando levamos em conta as expectativas profissionais, pessoais ou sociais das pessoas que compõem essa organização, sendo assim uma Gestão de Qualidade é um fator indispensável para o sucesso tanto pessoal quanto profissional.

**Palavras-chave:** Bem-estar. Trabalho. Impacto na Saúde. Gestão de Qualidade.

**ABSTRACT:** The purpose of this study is to represent the impact that Quality of Life at Work (QLW) has on the lives of employees of a higher education institution located in the Midwest Region of Mato Grosso - MT. The infor-

mation was collected based on the identification of the cause of the physical and psychic distress of the human being, identifying and understanding the meaning and the interfering factors in the QLW, as well as a general analysis of the main concepts pointed out in the current literature on the subject and relate to everyday life. This is an exploratory-descriptive research, with a qualitative approach, in which the data collection was performed by means of an electronic questionnaire to two groups of individuals, under 32 years old (Group 1) and over 32 years old (Group 2), and the data was subsequently evaluated through the content analysis technique. Overall, the results showed satisfied or very satisfied employees according to the approaches proposed in this study, so that satisfaction and motivation with the work or corporate environment can be considered extremely important, especially when professional, personal and social expectations of the people that are part of this organization are taken into account. Thus, Quality Management is an indispensable factor for both personal and professional success.

**Keywords:** Well-being. Hardworking. Impact on health. Quality Management.

## Introdução

Com a globalização e o desenvolvimento tecnológico, as organizações têm buscado cada vez mais tecnologias que auxiliam na Qualidade de Vida (QV) do colaborador, atendendo, de forma básica, as necessidades do ser humano. As exigências cada vez maiores por parte das corporações aliadas ao aumento das pressões por conhecimento e à capacidade de inovação, tem levado a necessidades contínuas de investimentos e à implantação de melhorias.

Esse novo cenário leva as corporações à busca incessante por adequação aos novos padrões de produção, competição e de comercialização impostos pelo mercado (PAIVA et al., 2017). Fazendo com que exijam cada vez mais esforços, tanto físicos quanto mentais dos seus trabalhadores, levando o termo Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) a tornar-se uma preocupação cada vez mais presente dentro das organizações (PIRES et al., 2017; BOAS et al., 2018).

A QVT relaciona-se com a mobilização, o comprometimento pessoal, a participação com o bem-estar do colaborador na execução de suas tarefas na corporação, visando à consecução das metas da QT, tornando assim um ambiente organizacional saudável e propício ao aumento de produtividade. (FREITAS; DE SOUZA, 2009).

Royuela, Lopez-Tamayo e Surinach (2008) descrevem que o nível de bem-estar no ambiente de trabalho deve estar relacionados ao desenvolvimento de competências e habilidades para a carreira; igualdade de gênero; saúde e segurança; inclusão e acesso ao mercado de trabalho; organização do trabalho e equilíbrio trabalho-vida privada; diálogo social e envolvimento dos funcionários; diversidade e não discriminação e desempenho global. (BOAS e MORIN, 2017), além da motivação, satisfação, autoestima e condições propícias para o crescimento profissional, relevância social e valores humanos (DUTRA, 2008; DA SILVA FURTADO; RUVIARO; ZANINI, 2015).

Da Silva, Furtado e Zanini (2015) destacam que não se fala apenas em QVT, mas também em Qualidade de Vida dos Empregados (QVE), ligando-se diretamente com a satisfação do funcionário ou colaborador, com o bem-estar no ambiente, fazendo com que todos se sintam bem.

Uma gestão dinâmica e contingencial leva em consideração os fatores físicos, sociológicos, psicológicos e tecnológicos da organização, fazendo que todos os indivíduos envolvidos sejam capazes de realizar seu trabalho e estejam participativos e comprometimento com um atendimento aos clientes e no contato com fornecedores, a fim de alcançar suas metas (FREITAS; DE SOUZA, 2009; MONTEIRO; SANTOS, 2017).

Esse processo de cuidar faz com que o trabalhador passe a ser visto como um indivíduo que possui necessidades e desejos, podendo ser influenciado pelo ambiente, como as relações biológicas, religiosas, políticas, econômicas e culturais, visando, então, nessa interação que ambos sejam transformados, considerados e analisados, constituindo a chamada Qualidade de Vida do Indivíduo (QVI) tanto dentro quanto fora do ambiente profissional, englobando pessoas, trabalho, organização e ambiente organizacional. (PAIVA, et al. 2017; SILVA; JUNIOR 2017).

Com essa problemática é necessário, também, repensar a ideia de que o homem trabalha somente para a obtenção do salário ou remuneração, mas sim de sentimentos de realização e de crescimento profissional. Várias pesquisas demonstram a necessidade que o indivíduo tem de realizar seus sonhos e ser valorizado para se sentir útil e saber da sua importância. (DA SILVA FURTADO; RUVIARO; ZANINI, 2015).

Morin (2008) destaca que bem-estar psicológico, sofrimento psicológico, estresse relacionado ao trabalho, presenteísmo, comprometimento organizacional, comprometimento com o trabalho e equilíbrio

vida-trabalho são considerados indicadores de qualidade de vida no trabalho, em que fatores podem afetar positivamente (em termos de saúde do trabalhador) ou negativamente (causando doenças e sofrimento psicológico) (BOAS; MORIN, 2016; GADINI; JÚNIOR; FEIJÓ, 2018).

Contudo, Cooper (1985), em seus estudos, especifica três tipos de fontes de estresse: fatores intrínsecos ao trabalho, fatores psicossociais (incluindo o papel do indivíduo na organização) e fatores organizacionais (incluindo o desenvolvimento da carreira, estruturas organizacionais e o clima organizacional) (BOAS; MORIN, 2016; BOAS; MORIN, 2017).

Diante deste contexto, e com o intuito de contribuir sobre essa questão, o objetivo deste estudo é analisar o nível de satisfação e motivação dos colaboradores pertencentes a uma instituição de ensino superior localizada na Região Centro-Oeste do Mato Grosso, MT.

## Metodologia

Este estudo se baseia primeiramente em uma abordagem qualitativa, exploratória-descritiva, por meio da pesquisa de levantamento e coleta de dados. Para Gil (2008), a abordagem qualitativa apresenta uma maior aproximação entre o pesquisador e o objeto de estudo, podendo futuramente ser desenvolvida uma investigação mais ampla, descrevendo as características do grupo em estudo a partir dos dados citados na pesquisa.

Ferreira, Todescat e Weinzierl (2010) destacam que a pesquisa exploratória tem como finalidade pesquisar determinado assunto, identificando a percepção dos colaboradores sobre a qualidade de vida no trabalho (QVT), enquanto a pesquisa descritiva tem como finalidade a descrição de um determinado grupo, seu relacionamento com

variáveis, objetivando identificar a natureza dessa relação e, para Gil (2006), as análises descritivas-exploratórias são aplicadas por pesquisadores sociais preocupados com a atuação na prática.

Primeiramente foi realizada uma pesquisa literária, na qual se definiu o tema, o qual ofereceu subsídios para critérios de inclusão, exclusão e definição das informações a serem extraídas dos estudos já publicados sobre o tema. Para Fonseca (2007), essas pesquisas devem propiciar o exame de um tema sob novo enfoque ou abordagem, que permitirá a elaboração de conclusões inovadoras.

Os participantes da pesquisa foram escolhidos por conveniência, de acordo com a acessibilidade e a rede de relacionamentos da pesquisadora, independente da área de formação/atuação destes, de acordo com estudo realizado por Barros (2017). A amostra em análise refere-se aos colaboradores pertencentes a uma instituição de ensino superior localizada na Região Centro-Oeste do Mato Grosso, MT.

Composta por 50 pessoas, homens e mulheres na faixa etária entre 18 e 65 anos, com até 8 anos de dedicação e uma carga horária de trabalho de 40 horas semanais, subdivididos nos turnos de matutino e noturno.

Para coleta de dados se utilizou um questionário eletrônico (via *e-mail*), com o objetivo de avaliar o nível de satisfação e motivação de cada colaborador, sendo tal coleta realizada no segundo semestre de 2018. E, por fim, a interpretação, a análise dos resultados realizada organizadamente por meio de análise de conteúdo, a qual proporcionou material para confecção do artigo, conforme demonstrado nos resultados e discussão desse estudo.

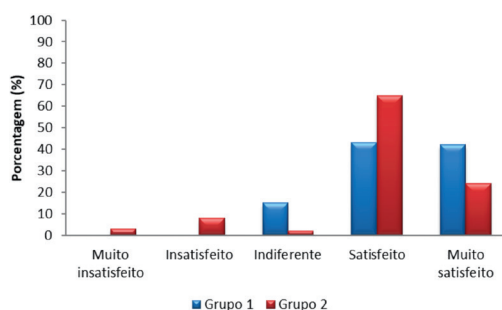
## Resultados e Discussão

A fim de responder a problemática do presente estudo, foi aplicado um questionário

referente à Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) aos colaboradores pertencentes a uma instituição de ensino superior localizada na Região Centro-Oeste do Mato Grosso, MT. Além de compreender as relações sobre os mais diversos aspectos (tanto internos quanto externos) da corporação para, a partir daí, propor alternativas que servirão de base para a construção de estratégias que promovam o aumento do envolvimento (PIZZOLI, 2005).

O grupo de colaboradores pesquisado é composto por 50 pessoas, homens e mulheres na faixa etária entre 18 e 65 anos, com nível superior e uma carga horária de 40 horas semanais, subdivididos nos turnos matutino e noturno. Nesse sentido os resultados apresentados referentes à expectativa dos colaboradores referentes à QVT foram agrupados conforme a faixa etária: colaboradores que possuem idade inferior a 32 anos (Grupo 1) e idade superior a 32 anos completos (Grupo 2) (Figura 1).

**Figura 1** - Condições de Trabalho dos Colaboradores



**Fonte:** Dos autores

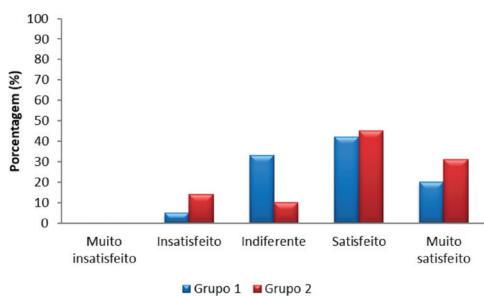
Pode-se observar, conforme a Figura 1, que a maioria dos colaboradores pesquisados pertencentes ao Grupo 1 e ao Grupo 2 estão satisfeitos ou muito satisfeitos quanto às condições de trabalho. Pertencentes ao Grupo 1 (idade inferior a 32 anos), 43% dos analisadores consideram-se satisfeitos e 65% muito satisfeitos, enquanto no Grupo 2 (idade superior a 32 anos completos), consideram-se satisfeitos 65% dos pesquisados.

Sendo assim, 50% em ambos os grupos estão satisfeitos ou muito satisfeitos com as condições de trabalho oferecidas pela corporação em ambas as faixas etárias. Os fatores relevantes evidenciados nessa questão reportam em relação à jornada de trabalho e carga horária adequada e equipamentos de segurança de fácil acesso e disponíveis.

Colaborando com esse pensamento, Chiavenato (2009) enfatiza, em seu estudo, que manter e melhorar o ambiente de trabalho, seja em condições físicas, ou psicológicas e sociais, torna o ambiente mais agradável e amigável, melhorando a qualidade de vida dos cooperadores, tanto internamente quanto externamente à organização (DA SILVA; FURTADO; ZANINI, 2015).

Walton (1973 apud CHIAVENATO, 2010) afirma que o autocontrole é essencial para o indivíduo se sentir bem na empresa, ligando-se diretamente a motivação com a liberdade de expressão (DA SILVA; DE CARVALHO GENDERA; VIDAL, 2018). A Figura 2 apresenta os resultados referentes às oportunidades de crescimento profissional disponibilizadas pela corporação aos colaboradores que possuem idade inferior a 32 anos (Grupo 1) e idade superior a 32 anos completos (Grupo 2).

**Figura 2** - Oportunidades de Crescimento Profissional



**Fonte:** Dos autores

Por meio da Figura 2 é possível identificar que as pessoas do Grupo 1 (idade inferior a 32 anos) consideram-se indiferentes quanto ao crescimento profissional com 33%, seguido

de 42% satisfeitos. Enquanto no Grupo 2 (idade superior a 32 anos completos) estão satisfeitos 45% seguidos de muito satisfeitos 31%.

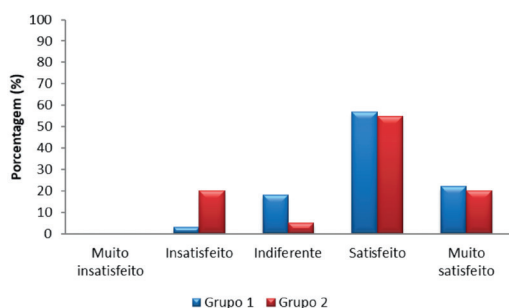
Os resultados observados mostram que ± 40% dos colaboradores em ambos os grupos pesquisados estão satisfeitos com as oportunidades de crescimento disponibilizadas no seu ambiente de trabalho, destacando especialmente a disponibilidade de treinamentos, incentivos ao aperfeiçoamento e motivação ao crescimento profissional.

Davis e Werther (1983) afirmam que o trabalho deve atingir as expectativas profissionais de um indivíduo, nem ultrapassando, nem sendo menos do que o esperado, gerando orgulho no trabalho (SOUZA; KOBAYAMA, 2010). Entretanto, Conte (2003) enfatiza que métodos que elevem a autoestima dos colaboradores melhoram a QVT dentro e fora do ambiente de trabalho (OLIVEIRA; CARVALHO; ROSA, 2012).

Morin (2008) afirma que a utilidade do trabalho, autonomia, desenvolvimento profissional, retidão moral, relações com os colegas, superiores e clientes, reconhecimento, carga de trabalho, horário de trabalho e segurança no trabalho são fatores que devem ser considerados para avaliar a QVT (DA SILVA; FURTADO; ZANINI, 2015).

No estado de modo geral para Chiavenato (2009) motivo que impulsiona uma pessoa a agir de determinada forma, tem origem de uma propensão ou um comportamento específico, sendo que o ser humano é composto de vários sentimentos que podem se manifestar, como ambições, expectativas, vontades, poder, entre outros (CHIAVENATO, 2010; BOAS; MORIN, 2017).

A Figura 3 exhibe os resultados referentes ao uso das capacidades no trabalho na visão dos colaboradores que possuem idade inferior a 32 anos (Grupo 1) e idade superior a 32 anos completos (Grupo 2).

**Figura 3** - Uso das Capacidades no Trabalho

Fonte: Dos autores

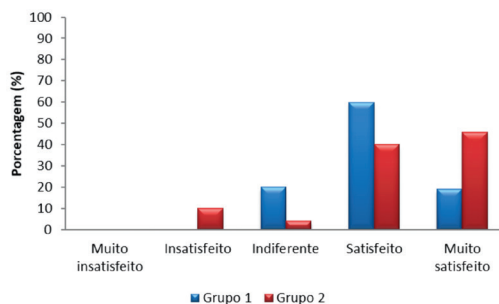
De acordo com os resultados apresentados podemos observar que na sua maioria em ambos os grupos (idade inferior a 32 anos e superior a 32 anos completos), em média 55% consideram-se satisfeitos, seguidos de satisfeitos com 20% no que diz respeito ao uso de suas capacidades no trabalho, como a oportunidade de tomar decisões importantes, dadas as responsabilidades determinadas pela corporação.

Hackman e Oldham (1975) defendem que há maior motivação quando os trabalhadores conseguem perceber a responsabilidade e significância do seu trabalho, além do conhecimento dos reais resultados do mesmo (DA SILVA; FURTADO; ZANINI, 2015). Reis Junior, Pilatti e Pedroso (2012) abordam fatores que estão relacionados à realização pessoal, relações sociais, meio ambiente e espiritualidade/ religião/ crenças pessoais de um indivíduo (MONTEIRO; SANTOS, 2017).

Contribuindo com este pensamento, Diniz (2010) destaca que, em meio aos desafios que as organizações têm que enfrentar, torna-se imprescindível manter uma relação saudável no ambiente de trabalho, sendo fatores como atos de respeito, confiança, valorização pessoal, percebidos como recompensas pelo trabalhador.

Na Figura 4 se observa os resultados em relação ao Respeito e Cumprimento das normas por parte dos colaboradores pertencentes

ao Grupo 1 (idade inferior a 32 anos) e Grupo 2 (superior a 32 anos completos).

**Figura 4** - Respeito e Cumprimento das Normas impostas pela Corporação

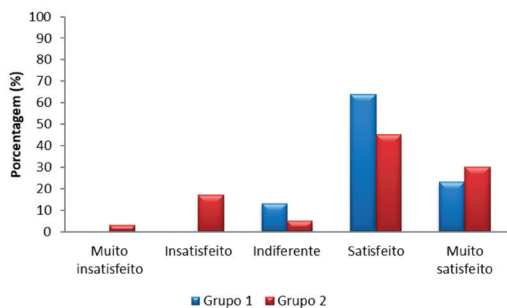
Fonte: Dos autores.

Os colaboradores pertencentes ao Grupo 1 (idade inferior a 32 anos) manifestaram-se 60% satisfeitos seguidos do Grupo 2 (superior a 32 anos completos) com 46% muito satisfeitos com os direitos trabalhistas oportunizados pela corporação. Para Pranee (2010), a QVT envolve questões ligadas aos riscos ocupacionais e de segurança nas normas de trabalho, desenvolvimento dos recursos humanos por meio de medidas de bem-estar, formação profissional e melhoria das condições de trabalho. Ele defende que também está diretamente ligada ao desenvolvimento de mecanismos que envolvem os trabalhadores nos processos de decisão na organização (DA SILVA et al., 2015; ALVES; CORREIA; DA SILVA, 2019).

A Figura 5 destaca os resultados em relação à Integração Social por parte dos colaboradores pertencentes ao Grupo 1 (idade inferior a 32 anos) e Grupo 2 (idade superior a 32 anos completos) dentro do ambiente corporativo.

Com 64% dos colaboradores pertencentes ao Grupo 1 considerando-se satisfeitos e 23% muito satisfeitos, seguidos de 45% do Grupo 2 (idade superior a 32 anos completos) com 45% e 30%, respectivamente, com a possibilidade de integração social dos

**Figura 5 - Integração Social no Ambiente Corporativo**



Fonte: Dos autores

colaborados, especialmente o relacionamento com os colegas e comprometimento da sua equipe e colegas de trabalho.

Walton (1973) defende o indicador de integração social na organização do trabalho e remete que o trabalho deve ser uma atividade social que traga orgulho para as pessoas em participar de uma organização. Westley (1979) e Limongi-França e Zaima (2002) ressaltam que índices satisfatórios no domínio pessoal reduzem o absenteísmo e o desinteresse dos indivíduos (PAIVA et al., 2017).

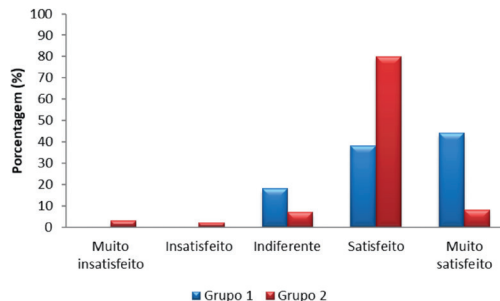
Reis Junior, Pilatti e Pedroso (2012) observam que domínio profissional é integralizado com os aspectos organizacionais afetando a QVT, como os benefícios, as condições de trabalho, a imagem da empresa (orgulho), o plano de carreira, a aprendizagem, a cooperação entre níveis hierárquicos, a remuneração e a responsabilidade social (BOAS; MORIN, 2016).

Colaborando com essa ideia, Paiva et al. (2017) asseveram que a satisfação resulta da complexa e dinâmica interação das condições gerais de vida, das relações e processos de trabalho e do controle que os trabalhadores têm sobre suas condições de vida e de trabalho.

Na Figura 6 se observa os resultados em relação à Ocupação do Trabalho na vida pessoal dos colaboradores que possuem idade

inferior a 32 anos (Grupo 1) e idade superior a 32 anos completos (Grupo 2).

**Figura 6 - Ocupação do Trabalho na vida pessoal.**



Fonte: Dos autores

O Grupo 1 (idade inferior a 32 anos) e Grupo 2 (idade superior a 32 anos completos) exibiram-se muito satisfeitos com 44%, seguidos de 80% satisfeitos, respectivamente, com relação à ocupação do trabalho na sua vida, principalmente considerando o tempo restante destinado ao lazer e com os horários de descansos.

Segundo Walton (1973), a insatisfação com o trabalho é um problema que afeta a maioria dos colaboradores, independentemente de sua ocupação, tornando prejudicial tanto para ele quanto para a organização. Visto isso, os gestores procuram por maneiras que possam reduzir essa insatisfação em todos os níveis da organização, entretanto é algo muito complexo (CHIAVENATO, 2010).

Reis Junior, Pilatti e Pedroso (2012) destacam que, nesse domínio, são analisados os aspectos relacionados à saúde, às doenças e aos hábitos saudáveis dos trabalhadores. Maslow (1971) afirma que as necessidades básicas são essenciais para satisfação e qualidade de vida do indivíduo no trabalho (PAIVA et al., 2017).

O movimento de QVT procura humanizar as relações de trabalho, de maneira a trazer bem-estar, satisfação e produtividade para toda a organização, tal como representar o

grau em que os membros da organização são capazes de satisfazer suas necessidades pessoais por meio do seu trabalho na organização (CHIAVENATO, 2009).

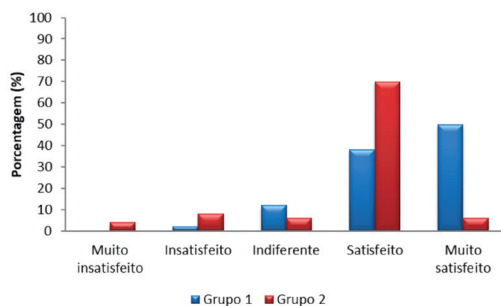
Chiavenato (2009) ainda salienta que cada, vez mais, é necessário manter um equilíbrio entre o trabalho e a qualidade de vida dos trabalhadores, sendo que os indivíduos não são mais considerados meros recursos, são vistos como verdadeiros parceiros no negócio, em que prevalece a satisfação dos interesses e necessidades não só dos dirigentes, mas sim de todos os envolvidos no processo de trabalho (PORTO-MARTINS; BASSO-MACHADO; BENEVIDES-PEIREIRA, 2013).

Alves, Correa e Da Silva (2019) e Amorim (2010) afirmam que o excesso de atenção ao trabalho pode levar a tensões em outros patamares da vida do trabalhador, gerando insatisfação em alguma dimensão da vida pessoal. Entretanto, Paiva et al. (2017) destacam que o termo qualidade de vida apresenta diversas contextualizações, podendo ser explicado, de forma global, como a satisfação geral com a vida, de modo que, dependendo da área de estudo, pode ser sinônimo de saúde, de estilo de vida, de condições de vida, de felicidade e de satisfação pessoal.

Os critérios destacados pelo estudo de Walton (1973) são: compensação justa e adequada, condições de trabalho, uso e desenvolvimento de capacidades, oportunidade de crescimento e segurança, integração social na organização, constitucionalismo, o trabalho e o espaço total de vida e, por fim, a relevância social do trabalho na vida (DA SILVA; DE CARVALHO GENDERA; VIDAL, 2018).

A Figura 7 apresenta os resultados referentes à importância do trabalho na vida dos colaboradores que possuem idade inferior a 32 anos (Grupo 1) e idade superior a 32 anos completos (Grupo 2) pertencentes ao quadro de trabalhadores dessa corporação.

**Figura 7** - Importância do trabalho na vida dos colaboradores



**Fonte:** Dos autores

Conforme a Figura 7, é possível identificar que 38% e 50% consideram-se satisfeitos e muito satisfeitos pertencentes ao Grupo 1 (idade inferior a 32 anos) e 70% manifestaram-se satisfeitos (Grupo 2 com idade superior a 32 anos completos) com a imagem que a empresa tem perante a sociedade com a integração comunitária e com a política de recursos humanos.

Walton (1973) afirma que o autocontrole é essencial para o indivíduo se sentir bem na empresa, explicando que as relações do trabalho e da vida do indivíduo podem ter efeitos negativos ou positivos sobre as outras esferas na sua vida (ALVES; CORREIA; DA SILVA, 2019).

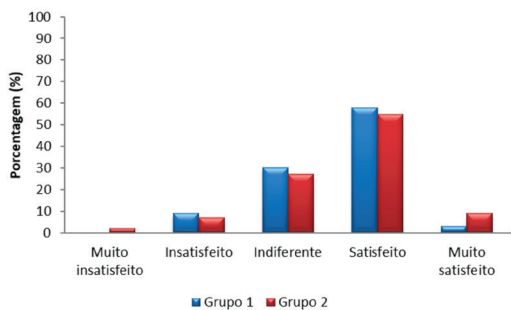
Segundo Morin e Vilas (2013) o conceito de qualidade de vida no trabalho utilizado na maioria dos estudos organizacionais foca o estado geral de bem-estar no local de trabalho e nas relações que as pessoas têm com este ambiente e com as outras pessoas (BARROS, 2017).

A Figura 8 exhibe os resultados referentes à remuneração (salário) recebida pelos colaboradores que possuem idade inferior a 32 anos (Grupo 1) e idade superior a 32 anos completos (Grupo 2) pertencentes a essa instituição estudada.

Ambos os grupos apresentaram nível de satisfação superior a 50% com os seus



**Figura 8** - Importância da remuneração aos colaboradores



Fonte: Dos autores

salários em relação ao salário dos outros colaboradores, também estão satisfeitos com as recompensas recebidas e com os benefícios extras fornecidos para todos.

Walton (1973) e Westley (1979) defendem que a remuneração e o plano de carreira são essenciais para uma boa QVT, além disso, afirmam que a grande maioria das atitudes tomadas pelos trabalhadores depende do seu ganho financeiro e da sua prospecção de futuro na empresa (CHIAVENATO, 2010; PAIVA et al., 2017).

Todavia a tradução referente ao modelo proposto por Walton (1973), de autoria de Fernandes (1996), propõe critérios e subcritérios que influenciam a QVT dos colaboradores, como citado por da Silva et al. (2015).

- 1. Compensação justa e adequada:** Equidade interna e externa, proporcionalidade entre salários, justiça na compensação e partilha dos ganhos de produtividade;
- 2. Condições de trabalho:** Jornada de trabalho razoável, ambiente físico seguro e saudável e ausência de insalubridade;
- 3. Uso e desenvolvimento de capacidades:** Autonomia, qualidades múltiplas, informação sobre o processo total do trabalho e autocontrole relativo;
- 4. Oportunidade de crescimento e segurança:** Possibilidade de carreira, crescimento

pessoal, perspectivas de avanço salarial e segurança de emprego;

- 5. Integração social na organização:** Ausência de preconceitos, igualdade, mobilidade, relacionamento e senso comunitário;
- 6. Constitucionalismo:** Direitos de proteção do trabalhador, liberdade de expressão, direitos trabalhistas, tratamento imparcial e privacidade pessoal;
- 7. O trabalho e o espaço total de vida:** Papel balanceado no trabalho, poucas mudanças geográficas, tempo para lazer da família e estabilidade de horários;
- 8. Relevância social do trabalho na vida:** Imagem da empresa, responsabilidade social da empresa, responsabilidade pelos produtos e práticas de emprego.

O zelo pelo bem-estar dos funcionários é extremamente importante para a produtividade e qualidade do trabalho, tendo em vista que isso nunca pode ser considerado como um custo nas planilhas organizacionais, até porque sabe-se que os custos com afastamentos e ações trabalhistas são maiores do que o cuidado com os indivíduos.

Para Maximiano (2000), administração participativa é uma filosofia ou doutrina que valoriza a participação das pessoas no processo de tomar decisões sobre diversos temas da administração das organizações (SOUZA; KOBAYAMA, 2010; OLIVEIRA, CARVALHO; ROSA, 2012).

Sendo assim, percebe-se que os níveis de insatisfação, apesar de serem números baixos, ainda são significativos em alguns aspectos, como salário justo e adequado, oportunidade no ambiente de trabalho, integração social e ocupação do trabalho na vida pessoal. Porém, diante das insatisfações, observa-se que a maioria dos colaboradores está satisfeita com a organização em geral.

## Considerações Finais

O objetivo desta pesquisa foi investigar as variáveis que influenciam diretamente na Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), utilizando como fonte de pesquisa uma instituição de ensino superior localizada na Região Centro-Oeste do Mato Grosso, MT.

As variáveis que valem ressaltar é que a maioria dos colaboradores está satisfeita ou muito satisfeita com a organização a que pertence, sendo fator de extrema importância, especialmente quando levamos em conta as expectativas profissionais, pessoais ou sociais das pessoas que compõem essa organização, sendo assim uma Gestão de Qualidade é um fator indispensável para o sucesso tanto pessoal quanto profissional. Ou seja, a instituição tem sido fiel à QVT, oferecendo subsídios a todos, porém, precisa sempre estar buscando melhoria contínua. A empresa só tem a ganhar com as motivações oferecidas aos colaboradores.

Com o intuito de amenizar ou liquidar as insatisfações existentes, pode-se sugerir alguns métodos de melhoria, como: Remuneração adequada a cada cargo: de acordo com o mercado de trabalho; Investimento no trabalho de gestão de pessoas: Intensificar o trabalho do setor de Recursos Humanos em identificar as necessidades dos funcionários; Promover alguns projetos de qualidade de vida: atividades voltadas ao bem-estar; Oferecer plano de carreiras a todos: Chance de crescimento profissional dentro da instituição, entre outros.

Investir em Qualidade de Vida no Trabalho é essencial para o desenvolvimento e sucesso de uma organização. É necessário que os administradores da empresa tenham essa consciência e busquem sempre identificar as necessidades dos colaboradores, visando sempre à melhoria contínua em todos os setores. Pois, quanto maior for a mudança, melhor será o retorno na produtividade, qualidade e financeiramente para a organização.

## REFERÊNCIAS

- ALVES, C. R. A.; CORREIA, A. M. M.; DA SILVA, A. M. Qualidade de vida no trabalho (QVT): um estudo em uma instituição federal de ensino superior. **Revista Gestão Universitária na América Latina-GUAL**, v. 12, n. 1, p. 205-227, 2019.
- AMORIM, T. G. F. N. Qualidade de vida no Trabalho: preocupação também para servidores públicos? **RECADM: Revista Eletrônica de Ciência Administrativa**, v. 9, n. 1, p. 35-48, 2010.
- BARROS, M. A. Qualidade de vida no trabalho (QVT): a percepção de docentes de uma instituição de ensino superior privada. **Revista Espaço Acadêmico**, v. 16, n. 188, p. 38-46, 2017.
- BOAS, A. A. V.; MORIN, E. M. Sentido do trabalho e fatores de qualidade de vida no trabalho: a percepção de professores brasileiros e canadenses. **Revista Alcance**, v. 23, n. 3, p. 272-292, 2016.
- BOAS, A. A. V.; MORIN, E. M. Qualidade de vida no trabalho: Um modelo sistêmico de análise. **Revista Administração em Diálogo**, v. 19, n. 2, p. 62-90, 2017.
- BOAS, A. A. V.; DE SOUSA PIRES, A. A.; FARIA, D. A.; MORIN, E. M. Indicadores de qualidade de vida no trabalho de docentes de instituições federais de ensino superior das regiões sudeste, centro-oeste e Distrito Federal/Quality of life indicators in the work of teachers from federal higher education institutions in the southeast, midwest and Federal District. **Brazilian Applied Science Review**, v. 2, n. 1, p. 19-51, 2018.

CHIAVENATO, I. **Recursos Humanos**. O capital humano das organizações. In Recursos Humanos: O capital Humano das Organizações, 3ed, São Paulo/SP, Atlas, 2009.

CHIAVENATO, I. Gestão de pessoas. São Paulo/SP, Atlas, Rio de Janeiro, 2010.

CONTE, A. L. Qualidade de vida no trabalho. **Revista FAE business**, v. 7, n. 1, p. 32-34, 2003.

DA SILVA, A. C. C. J.; FURTADO, J. H.; ZANINI, R. R. Um estudo sobre a qualidade de vida no trabalho (QVT) e os fatores associados. **Iberoamerican Journal of Industrial Engineering**, v. 7, n. 14, p. 182-200, 2015.

DA SILVA, P. M.; DE CARVALHO GENDERA, A. K.; VIDAL, D. F. Os Modelos de Qualidade de Vida no Trabalho e suas Possíveis Influências nas Organizações. 2018. Disponível em [www.openacad.com.br](http://www.openacad.com.br). Acesso em: maio 2019.

DINIZ, L. L. **Qualidade de vida no trabalho**: estudo em empresas do setor calçadista da Paraíba. Dissertação de Mestrado da Universidade Federal da Paraíba, 2010. Disponível em [www.repositorio.ufpb.br](http://www.repositorio.ufpb.br). Acesso em: mar. 2019.

DUTRA, R. de F. **Qualidade de vida no Trabalho**: o caso de uma cooperativa Horizontes, Dissertação de Mestrado da Faculdade Novos Horizontes, Belo Horizonte, MG, 2008. Disponível em <https://novo.unihorizontes.br>. Acesso em: mar. 2019.

FERNANDES, E. C. **Qualidade de vida no trabalho**: como medir para melhorar. 2ed, Salvador/BA, Casa da Qualidade, 1996.

FERREIRA, T. K. M; TODESCAT, M; WEINZIERL, G. Qualidade de Vida no Trabalho: um desafio a ser perseguido. Convibra, 2010. **Anais do Congresso Virtual Brasileiro de Administração**. Disponível em [www.convibra.com.br](http://www.convibra.com.br). Acesso em: nov. 2018.

FREITAS, A. L. P.; DE SOUZA, R. G. B. Um modelo para avaliação da qualidade de vida no trabalho em universidades públicas. **Sistemas & Gestão**, v. 4, n. 2, p. 136-154, 2009.

GADINI, B.; JÚNIOR, E.; FEIJÓ, M. Implicações do transtorno de estresse pós-traumático no trabalho: uma revisão bibliográfica narrativa. **Psicologia, Saúde & Doenças**, v. 19, n. 3, p. 644-652, 2018.

GIL, A. C. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 5ed, São Paulo/SP, Atlas S. A, 2006.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5ed, São Paulo/SP, Atlas S. A, 2002.

HACKMAN, J. R.; OLDFHAM, G. R. Development of the job diagnostic survey. In: **Journal of Applied Psychology**, v. 60, n. 2, p. 159-170, 1975.

LIMONGI-FRANÇA, A. C.; ZAIMA, G. Gestão de qualidade de vida no trabalho-GQVT: com ênfase em pessoas equipes e liderança. **MANUAL de gestão de pessoas e equipes**: estratégias e tendências. 1ed, São Paulo/SP, Gente, 2002.

MASLOW, A. H. **Motivation and personality**, 2ed, New York/EUA, Harper, 1971.

MONTEIRO, J. R.; SANTOS, J. W. X. M. Qualidade de vida no trabalho: um estudo com os funcionários e estagiários do setor administrativo da FADBA. **Revista Formadores**, v. 10, n. 1, p. 22, 2017.

MORIN, E. M. E meaning of work, mental health and organizational commitment. Studies and Research Projects, **Report R-585, HEC – CA** (avec collaboration of Francisco Aranha, FGV-EAESP), v. 65, n. 1, 2008.

OLIVEIRA, D. D.; CARVALHO, R. J.; ROSA, A. C. M. Clima organizacional: fator de satisfação no trabalho e resultados eficazes na organização. **Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia**, v. 9, n. 2, 2012.

- PAIVA, L. E. B.; LIMA, T. C. B. D.; VASCONCELOS, A. S.; ARRUDA, S. C. Qualidade De Vida No Trabalho De Eletricitários Do Estado Do Ceará. **Revista Reuna**, v. 22, n. 3, p. 19-38, 2017.
- PIRES, A. D. S.; VILAS BOAS, A. A.; FARIA, D.; MORIN, E. Indicadores de Qualidade de Vida no Trabalho de Docentes de Instituições Federais de Ensino Superior do Estado de Minas Gerais. In **X Congresso de Administração, Sociedade e Inovação**. 2017, Petrópolis.
- Anais do X CASI. Volta Redonda: UFF. Disponível em <http://brazilianjournals.com>. Acesso em: out. 2018.
- PIZZOLI, L. M. L. Qualidade de vida no trabalho: um estudo de caso das enfermeiras do Hospital Heliópolis. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 10, n. 1, p. 1055-1062, 2005.
- PORTO-MARTINS, P. C.; BASSO-MACHADO, P. G.; BENEVIDES-PEREIRA, A. M. T. Engagement no trabalho: uma discussão teórica. **Fractal: Revista de Psicologia**, v. 25, n. 3, p. 629-644, 2013.
- PRANEE, D. C. Quality of work life for sustainable development. **The International Journal of Organizational Innvation**, v. 2, n. 3, p. 124-137, 2010.
- REIS JUNIOR, D. R.; PILATTI, L. A.; PEDROSO, B. Qualidade de vida no trabalho: construção e validação do questionário QWLQ-78. **Revista Brasileira de qualidade de Vida**, v. 3, n. 2, 2012.
- ROYUELA, V.; LOPEZ-TAMAYO, J.; SURINACH, J. Institutional vs. the academic definition of the quality of work life. What is the focus of the European Commission? **Social Indicators Research**, v. 86, n. 1, p. 401-415, 2008.
- SILVA, C. V.; JÚNIOR, A. P. C. Qualidade de Vida no Trabalho. **Revista Eletrônica Interdisciplinar**, v. 1, n. 17, 2017.
- SOUZA, I.; KOBAYAMA, A. R. C. E. Políticas de Gestão de Pessoas para as universidades federais, Dissertação de Mestrado da Universidade Federal de Santa Catarina, UFSC, SC, 2010. Disponível em <http://repositorio.ufsc.br>. Acesso maio de 2019.
- VILAS BOAS, A. A.; MORIN, E. M. Indicadores de qualidade de vida no trabalho para institutos públicas de ensino superior: uma comparação entre Brasil e Canadá. Encontro Nacional da Associação Nacional de Pós-graduação e Pesquisa administração, v. 37, 2013.
- WALTON, R. E. Quality of working life: what is it? In: **Sloan Management Review**. Massachusetts, v. 1, n. 1, p. 11-21, 1973.
- WERTHER, K.; DAVIS W. B. **Administração de pessoal e recursos humanos**. 1ed, São Paulo/ SP, McGraw-Hill, 1983.
- WESTLEY, W. A. Problems and Solutions in the Quality of Working Life. In: **Humans Relations**, v. 32, n. 2, p. 111-123, 1979.