

**INSTITUTO ENSINAR BRASIL
FACULDADES DOCTUM DE CARATINGA**

**STELLA KLICIA DE JESUS DIAS
THAMIRYS DO COUTO RODRIGUES**

**A IMPORTÂNCIA DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO:
UM ESTUDO FEITO NAS INSTITUIÇÕES DE ENSINO DA CIDADE DE
CARATINGA – MG**

CARATINGA - MG

2019

**INSTITUTO ENSINAR BRASIL
FACULDADES DOCTUM DE CARATINGA**

**STELLA KLICIA DE JESUS DIAS
THAMIRYS DO COUTO RODRIGUES**

**A IMPORTÂNCIA DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO:
UM ESTUDO FEITO NAS INSTITUIÇÕES DE ENSINO DA CIDADE DE
CARATINGA – MG**

**Trabalho de Conclusão de Curso apresentada
ao curso de Administração das Faculdades
Doctum de Caratinga, como requisito parcial à
obtenção do título de Bacharel em
Administração.**

Área de Concentração: Gestão de Pessoas

Orientadora: Prof. MSc Gisely Xavier da Silva.

CARATINGA – MG


2019

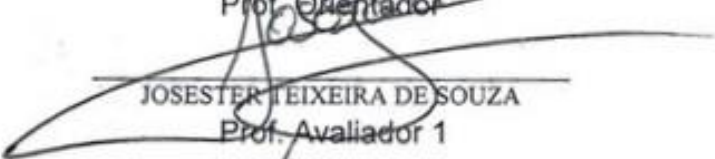
TERMO DE APROVAÇÃO


O Trabalho de Conclusão de Curso intitulado: A IMPORTÂNCIA DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM ESTUDO FEITO NAS INSTITUIÇÕES DE ENSINO DA CIDADE DE CARATINGA - MG, elaborado pelo(s) aluno(s) STELLA KLICIA DE JESUS DIAS THAMIRYS DO COUTO RODRIGUES foi aprovado por todos os membros da Banca Examinadora e aceito pelo curso de ADMINISTRAÇÃO das FACULDADES DOCTUM DE CARATINGA, como requisito parcial da obtenção do título de

BACHAREL EM ADMINISTRAÇÃO.

Caratinga 09/12/2019


GISELY XAVIER DA SILVA
Prof. Orientador


JOSETER TEIXEIRA DE SOUZA
Prof. Avaliador 1


VAGNER BRAVOS VALADARES
Prof. Examinador 2

AGRADECIMENTO

Agradeço primeiramente a Deus, que tem sido o meu refúgio e fortaleza, pois, foi quem esteve sempre comigo nesta caminhada, trazendo tranquilidade e força para que eu chegasse ao final me mostrando que sou capaz.

Aos meus pais, que são a peça chave dessa conquista, meu maior exemplo, que sempre estiveram ao meu lado me apoiando e incentivando nos momentos de cansaço e desânimo e que nunca mediram esforços para me ajudar.

A todos os professores pelos seus ensinamentos durante essa trajetória, e que além de tudo foram nossos amigos.

A orientadora Gisely Xavier da Silva, que esteve sempre ao nosso lado pacientemente nos ajudando a desenvolver esse trabalho.

A todos que amo fica aqui o meu agradecimento e felicidade. **MUITO OBRIGADA!**

Agradeço aqueles que me acompanharam desde o início de toda caminhada. Primeiramente a Deus, que sempre esteve ao meu lado me dando forças para prosseguir e me guiando pelos melhores caminhos.

Aos meus pais, em especial minha mãe Tetiane, que independente de qual fosse a situação sempre me ajudou, sempre me incentivou a ir além e querer ser melhor a cada dia, minha base e essência de vida.

Agradeço aos meus professores, que ao longo desses quatro anos desenvolveram um excelente trabalho com o objetivo de nos tornar profissionais qualificados ao mercado.

Agradeço meu coordenador de curso e professor Carlos Bitencourt, que desde o início foi nosso mestre e desempenhou um magnífico trabalho nesta instituição.

À minha orientadora e professora Gisely Xavier da Silva, que esteve ao nosso lado pacientemente ao desenvolver deste trabalho, nos encorajando e motivando a ser melhor.

Não existem grandes vitórias sem grandes batalhas, eu batalhei, amadureci, cresci pessoalmente e profissionalmente e tudo isso devo a vocês. É com tamanha gratidão que deixo aqui meu muito obrigada!

Thamirys do Couto Rodrigues

LISTA DE ABREVIATURAS, SIGLAS E SÍMBOLOS

GQVT – Gestão da qualidade de vida no trabalho

QVT – Qualidade de vida no trabalho

LISTA DE GRÁFICOS

| | |
|---|----|
| Gráfico 1: Faixa etária de idade | 29 |
| Gráfico 2: Quanto tempo trabalha na empresa | 30 |
| Gráfico 3: Satisfação com o salário | 31 |
| Gráfico 4: Recompensas e participação nos resultados da empresa | 32 |
| Gráfico 5: Benefícios extras | 33 |
| Gráfico 6: Tecnologias para o trabalho | 34 |
| Gráfico 7: Condições de trabalho | 34 |
| Gráfico 8: Crescimento profissional | 35 |
| Gráfico 9: Serviços de treinamento que a empresa oferece | 36 |
| Gráfico 10: Direitos dos colaboradores | 37 |
| Gráfico 11: Deveres dos colaboradores | 37 |
| Gráfico 12: Clima organizacional da empresa | 38 |
| Gráfico 13: Jornada de trabalho | 39 |
| Gráfico 14: Motivação no trabalho | 40 |

RESUMO

A qualidade de vida no trabalho se tornou um fator indispensável para o alcance dos objetivos e interesses pessoais, sociais e organizacionais. Atualmente, ter um ambiente agradável nas organizações passou a ser algo essencial e obrigação do gestor, pois, devido as rápidas mudanças que fazem com que as empresas focalizem somente em seus objetivos, foi esquecido o bem-estar e segurança dos colaboradores. Sendo assim, veio a necessidade de encontrar formas para manter funcionários satisfeitos e com qualidade de vida no trabalho, pois tendem a render mais rapidamente e produtivamente. O objetivo do estudo é analisar a qualidade de vida no trabalho dos profissionais que atuam nas instituições de ensino na cidade de Caratinga-MG. A metodologia de pesquisa aplicada a esse estudo será a seleção de obras que permitirão construir conceitos sobre qualidade de vida no trabalho e também uma pesquisa através de questionário. As informações levantadas são importantes como diagnóstico dos principais fatores que atingem a qualidade de vida do colaborador que merecem melhorias.

Palavras-chave: Qualidade de vida no trabalho. Colaborador. Instituições.

ABSTRACT

Quality of life at work has become an indispensable factor in achieving personal, social and organizational goals and interests. Nowadays, having a pleasant environment in organizations has become something essential and an obligation of the manager, because, due to the rapid changes that make companies focus only on their goals, the well-being and safety of employees has been somewhat forgotten. As such, it has come to the need to find ways to get employees satisfied with their quality of life at work, as they tend to yield faster and more productively. The objective of the study is to analyze the quality of life at work of professionals who work in educational institutions in the city of Caratinga-MG. The research methodology applied to this study will be the selection of works that will allow the construction of concepts about quality of life at work and also a questionnaire survey. The information raised is important as a diagnosis of the main factors that affect the quality of life of the employee that deserve improvement.

Keywords: Quality of life at work. Collaborator. Institutions

SUMÁRIO

| | |
|---|-----------|
| 1- INTRODUÇÃO | 10 |
| 2- CONSIDERAÇÕES CONCEITUAIS | 12 |
| 2.1 – Conceito e evolução da qualidade de vida no trabalho | 15 |
| 2.2- Dificuldades e obstáculos para implantação dos programas de Qualidade de Vida no Trabalho | 18 |
| 2.3 - Perspectivas e desafios para a consolidação da Qualidade de Vida no Trabalho | 20 |
| 2.4 – Recursos humanos X qualidade de vida no trabalho | 22 |
| 2.5 - A gestão dos programas de qualidade de vida no trabalho..... | 26 |
| 3 – METODOLOGIA DE PESQUISA | 29 |
| 4- CONSIDERAÇÕES FINAIS | 41 |
| REFERÊNCIAS | 43 |
| ANEXOS - QUESTIONÁRIO DE PESQUISA | 50 |

1- INTRODUÇÃO

As empresas estão em constante busca por formas de estabelecer um sucesso e maneiras competitivas de manter-se no mercado globalizado, estão em busca de qualidade de vida no trabalho, para se tornarem bem-sucedidas.

A qualidade de vida no trabalho (QVT) é instrumento fundamental para o sucesso das organizações, pois oferece benefícios aos funcionários e produtividade empresarial.

Sendo assim, o estabelecimento dessa ferramenta é de suma importância para o bem-estar do trabalhador e da organização, pois QVT é sinônimo de saúde dos funcionários, e a efetivação deles significa gerir com eficiência pessoas e empresa e principalmente firmar os resultados positivos na produção e comercialização.

Apresenta-se a importância desse tema para destacar o papel da qualidade de vida no trabalho e a sua contribuição para as organizações, pois isso passou a ser necessidade para um futuro competitivo e de sucesso

Apesar dessas percepções, que QVT e motivação trazem resultados positivos, empresas e gestores desconhecem ou não sabem como trabalhar com pessoas ou colocar essa meta de manter colaboradores bem no seu trabalho organizacional.

Portanto, o problema de pesquisa está voltado para investigar: qual é a percepção dos profissionais das instituições de ensino da cidade de Caratinga sobre qualidade de vida no trabalho?

Assim, o estudo tem como objetivo geral analisar a qualidade de vida no trabalho dos profissionais que atuam nas instituições de ensino na cidade de Caratinga-MG.

No que se refere aos objetivos específicos, podem ser destacados: Compreender a origem e evolução da QVT; analisar o contexto da área de recursos humanos e QVT; e analisar a gestão dos programas de QVT.

Quanto ao problema em questão, um importante ponto de partida reside na compreensão das necessidades do funcionário. Uma parte da motivação no trabalho de uma pessoa vem do fato dela saber que tem um papel importante na organização e que outras pessoas contam com ela. Dessa forma, entender a importância da

qualidade de vida no trabalho e valorização dos colaboradores dentro da organização empresarial, resultará positivamente na qualidade do trabalho para a empresa.

Assim, compreende-se que QVT está ligada à motivação dos funcionários, para isso é importante ter um ambiente saudável onde as pessoas possam se sentir bem com gestores, com seus colegas de trabalhos e também consigo mesma. Estar confiantes na satisfação das próprias necessidades é o que coopera com o bem-estar do grupo e organizacional.

A partir desse entendimento sobre motivação e QVT, como consequência os funcionários terão que participar de forma mais atuante, comprometida e motivada em relação aos projetos internos e externos da empresa, tendo um maior entendimento sobre os trabalhos e a boa qualidade da empresa, em frente o mercado de trabalho nas prestações de serviços.

Dessa maneira, o estudo busca estabelecer uma revisão bibliográfica, ou seja, a metodologia de pesquisa aplicada a esse estudo será a seleção de obras que permitiram construir conceitos sobre QVT. Utilizou-se como método para coleta de dados, um questionário qualitativo aplicado em instituições de ensino na cidade de Caratinga –MG.

Esta pesquisa é composta por quatro capítulos, sem contar com resumo, introdução e considerações conceituais. No primeiro capítulo foi abordado o conceito e evolução da QVT. No segundo capítulo discutiu-se sobre Recursos Humanos X Qualidade de Vida no Trabalho. No terceiro capítulo, a gestão dos programas de QVT. No quarto capítulo é apresentado uma análise dos resultados do questionário de pesquisa do estudo, além de contar com as considerações finais e referências.

2- CONSIDERAÇÕES CONCEITUAIS

A partir dos autores citados nesse estudo, é possível compreender que uma empresa que investe na qualidade de vida dos seus trabalhadores, constrói também colaboradores felizes e eficazes. Ainda, segundo os autores temos que a qualidade de vida, a motivação e a satisfação no trabalho, pode estabelecer uma empresa bem sucedida.

Ao falar sobre QVT pode-se ter como entendimento: proporcionar qualidade de vida para seus colaboradores é o elemento fundamental para estabelecer resultados positivos, tanto para o funcionário quanto para a empresa, os benefícios direcionados a estes, e levam a produtividade e rendimento, e conseqüentemente traz qualidade para a empresa.

Estudiosos como Robbins também afirmam um pensamento dizendo que:

Uma pessoa que tem um alto nível de satisfação com seu trabalho apresenta atitude positiva em relação a ele, enquanto que àquela insatisfeita, apresenta atitude negativa. Quando se fala em atitude do trabalhador, quase sempre se refere à satisfação com o trabalho. Pois quando o colaborador enxerga dentro de si qual é o propósito daquilo está fazendo, sua produtividade com certeza irá melhorar e ele irá trabalhar em busca do seu sucesso e do sucesso organizacional. (ROBBINS, 2002).

As empresas estão em constante busca por maneiras de estabelecer sucesso empresarial e formas de se manterem no mercado globalizado, sem que altere a qualidade de vida no trabalho de seus colaboradores.

Desse modo, manter colaboradores motivados passou a ser uma necessidade em um plano empresarial futuro com sucesso competitivo e a importância de se ter um capital humano motivado e saudável.

Bortolotti, afirma que este pensamento de qualidade de vida no trabalho é sinônimo de eficiência e produtividade, e assim o descreve:

Qualidade é um modo de gerenciar organizações, que causa melhoramento nos negócios, e nas atividades técnicas, para permitir que sejam alcançados a satisfação dos consumidores, a eficiência de recursos humanos e os menores custos. (BORTOLOTTI, 2009).

Conceitos como esses vêm sendo aplicados em ambiente organizacional competitivo e dinâmico, impulsionado por mudanças ocorridas na globalização. Nesse contexto, essas mudanças passaram a fazer parte da gestão em muitas organizações como forma de se aproximar da produtividade e dos processos para melhoria da posição competitiva no mercado.

É possível verificar que com o passar dos anos, foram ocorrendo mudanças no cenário organizacional e os gestores começaram a ver as pessoas de outras maneiras, dando mais importância a ela, com a finalidade de que se sentissem úteis.

Com isso o ambiente organizacional é importante para as empresas esse contexto, pois ter um local saudável onde as pessoas possam se sentir bem com a gerência, entre elas e com seus colegas de trabalho, e estar confiantes na satisfação das próprias necessidades podem estimular a motivação para o trabalho e com isso tendem a ter a qualidade no trabalho.

Empresas costumam investir consideravelmente em treinamentos como forma de competência aos novos processos, mas um funcionário pode possuir todas as qualidades necessárias ao desempenho do cargo, ter as ferramentas necessárias, o conhecimento, ser bem treinado e ter um bom ambiente de trabalho, contudo isso não garantirá necessariamente a realização de suas atividades de forma produtiva. Pois de acordo com Glasser (1994).

... o fracasso da maioria de nossas empresas não está na falta de conhecimento técnico. E sim, na maneira de lidar com as pessoas. Foge a nossa compreensão, o hábito dos administradores de achar que os trabalhadores não produzem com qualidade apenas por falta de conhecimento técnico. Na realidade, isso está ocorrendo devido à maneira como são tratadas pela direção das empresas. (GLASSER, 1994).

Portanto, apesar dessas percepções de que qualidade de vida no trabalho traz resultados positivos, ainda há empresas que desconhecem ou falham em como trabalhar e colocar essa meta no seu trabalho organizacional. Sendo assim, gestores acreditam que é possível conseguir resultados positivos apenas a partir de um treinamento, mas apesar de ser uma ferramenta essencial para a organização, pode ter caráter disfuncional se não aplicada de forma prudente.

Quando as empresas não se importam com a qualidade de vida de seus colaboradores, eles podem apresentar baixa motivação para fazer um bom trabalho.

Fernandes (1996) ressalta que qualidade de vida, é dar qualidade de vida a empresa, aos seus negócios e a sua permanência no mercado globalizado, pois ter uma qualidade de vida no trabalho é utilizar a empresa e os funcionários com maior eficácia para o sucesso das empresas. O autor afirma que:

A meta principal de tal abordagem volta-se para a conciliação dos interesses dos indivíduos e das organizações, ou seja, ao mesmo tempo em que melhora a satisfação do trabalhador, melhora a produtividade da empresa. (FERNANDES, 1996).

Organizações vivem em um mercado altamente globalizado e competitivo e a busca por bons resultados torna-se cada vez algo mais desafiador. Com isso, exige que colaboradores possuam a capacidade de suportar cobranças e viver constantemente na pressão. Por outro lado, elas enxergam a necessidade de oferecer a QVT, visando o bem-estar dos funcionários, uma boa capacidade produtiva, e para alcançar uma QVT juntamente com o bem-estar é preciso ter um equilíbrio psicológico, físico e social, essa é uma das regras para obter-se uma vida mais satisfatória.

Essa preocupação com a QVT, sempre acompanhou o homem, pois o mesmo sempre buscou prazer e o bem-estar nas realizações de suas tarefas, sejam elas nos níveis pessoais ou empresariais. Chiavenato compartilha desse pensamento dizendo:

A qualidade de vida no trabalho se apresenta como uma preocupação do homem deu-se início da sua existência, com objetivo de facilitar ou trazer satisfação e bem-estar ao trabalhador na execução de suas tarefas. “O conceito de qualidade de vida engloba vários aspectos como físicos, ambientais e psicológicos do local de trabalho”. (CHIAVENATO, 2004).

Enfim, tais autores mencionados descrevem que uma empresa de sucesso é aquela que coloca como meta a qualidade de vida no trabalho gerando a motivação e satisfação do funcionário.

2.1 – Conceito e evolução de vida no trabalho

De acordo com Chiavenato (2009) o termo qualidade de vida no trabalho (QVT) “refere-se à preocupação com o bem-estar geral e a saúde dos trabalhadores no desempenho de suas tarefas”. Atualmente, o conceito de QVT envolve tanto os aspectos físicos e ambientais, como os aspectos psicológicos do local de trabalho.

Hoje em dia, a sociedade encontra-se em estado de mudanças contínuas principalmente no quesito qualidade de vida. A preocupação com o bem estar das pessoas passou a ser algo de extrema importância para os gestores, pois fatores como aspectos psicológicos e ambientais são fatores relevantes para a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT).

Chiavenato (2008) relata que a QVT implica em criar, manter e melhorar o ambiente de trabalho seja em suas condições físicas, psicológicas e sociais. Isso resulta em um ambiente de trabalho agradável, amigável e melhora substancialmente a qualidade de vida das pessoas na organização

O tema QVT tem sido tratado como um assunto amplo e, geralmente confuso. As definições de QVT vão desde cuidados médicos estabelecidos pela legislação de saúde e segurança até atividades voluntárias dos empregados e empregadores nas áreas de lazer, motivação, entre inúmeras outras.

Para Alves *et al* (2015, p. 76) com o mercado em alta concorrência, as empresas passaram a preocupar mais com o lucro e colocações perante ao mercado, exigindo dos colaboradores mais horas trabalhadas e mais resultados em curtos prazos. Ainda existem empresas que não se preocupam com o bem estar dos funcionários, com saúde mental e física e não promovem a QVT no ambiente organizacional.

A QVT têm sido objeto de estudo acadêmico e de experiências em todas as partes do mundo. No Brasil, tais interesses podem ser considerados recentes, já que ainda existem muitas dúvidas quanto ao significado exato a que se refere o termo (MARRAS, 2011).

Para Gil (2009) o conceito de QVT está relacionado ao profundo respeito pelas pessoas. Os gestores sabem que para alcançar níveis elevados de qualidade e produtividade, as organizações precisam de pessoas motivadas, que participem

ativamente nos trabalhos que executam e que sejam adequadamente recompensadas pelas suas contribuições.

Por isso, a implantação da gestão de qualidade de vida em uma empresa deve ser uma ferramenta relacionada para identificar e mostrar a importância dos colaboradores. O planejamento tem como finalidade proporcionar ambientes mais agradáveis, melhores condições físicas no trabalho como: iluminação, equipamentos, ventilação, entre outros. Mas também tornar as equipes mais unidas e comunicativas, integração dos setores com seus superiores, entre outras vantagens favoráveis a satisfação das necessidades de todos os inseridos na organização.

Fernandes (1996) entende a qualidade de vida no trabalho como a “gestão dinâmica e contingencial de fatores físicos, tecnológicos e sociopsicológicos que afetam a cultura e renovam o clima organizacional, refletindo-se no bem-estar do trabalhador e na produtividade das empresas”.

A meta principal da QVT é melhorar a satisfação do trabalhador dando o seu devido valor e reconhecimento, incentivando-o no seu trabalho. Colaboradores costumam ser incentivados a progredir de acordo com metas estabelecidas e cada avanço desta, deve ser reconhecido e todos devem ser elogiados de modo animador. Recomenda-se também que gerentes saibam como lidar com seus empregados em casos de falhas, que saibam como conversar apontando-lhes os erros e indicando como melhorar, sem culpa-los ou humilhá-los. Agindo assim, eles se tornam profissionais mais dispostos e terão produtividade.

Limongi-França (2009) menciona que é fundamental o envolvimento e a participação dos trabalhadores, em torno dos valores que permeiam o interesse da empresa, de maneira que os trabalhadores compõem, justamente, o ponto essencial para o sucesso da implantação do QVT como modelo de gestão. Ainda, o envolvimento e a participação são obtidos por meio de oferecimento de uma contrapartida aos trabalhadores, entre estes podem ser apontados: ênfase no treinamento e educação, programa de participação nos lucros, ênfase no recrutamento interno, estabilidade no emprego, benefícios, valorização profissional e participação nas decisões.

Quando se fala em reconhecimento, não precisa ser necessariamente um aumento no salário. Pode ser através de coisas simples, como o fato de saber que é importante para a organização e que pessoas precisam e contam com o serviço que

faz, isso já seria suficiente para motivar uma pessoa. Segundo Weiss, (1991) “As pessoas trabalham por recompensas. Essas não precisam ser tangíveis, como dinheiro. Pode ser intangível, como no caso de deixar um funcionário ser líder de um grupo”.

Os princípios que norteiam a QVT têm origem no período por volta da década de 1950. Após a Segunda Guerra Mundial, com o início da mecanização nas organizações, surgem questões ligadas ao nível de absenteísmo, conflitos interpessoais e intergrupais, ou seja, entre as relações sociais, os comportamentos individuais e o conjunto das estruturas sociais no local de trabalho (CARVALHO; NASCIMENTO; SERAFIM, 2013).

Assim, houve a necessidade de uma reorganização do trabalho de produção, porém, a tentativa de mudanças não trouxe bons resultados, haja vista que os problemas ligados ao absenteísmo, os conflitos, os erros e as paradas nas sequências de trabalho, cresceram em grandes proporções. Dessa forma, a preocupação com a qualidade de vida no trabalho tem aumentado significativamente. Para tanto, as organizações devem ser capazes de oferecer cada vez mais trabalhos qualificados, visando juntar o trabalho ao indivíduo e à sua existência (SOUSA *et al*, 2011).

Garcia (2010), por sua vez, destaca como ponto importante dessa concepção o fato do foco da QVT não estar somente no modo através do qual os trabalhadores podem desempenhar melhor a tarefa, mas em como o trabalho pode contribuir para tornar as pessoas melhores, permitindo que participem do processo de tomada de decisão organizacional naquilo que as abale, no qual é diferente afirmar que todas as decisões da organização devem ser mais presentes.

Existem dois desafios fundamentais, dentre todos, que se apresentam para o universo corporativo atual: a necessidade de uma força de trabalho saudável, motivada e preparada para a atual competitividade e a capacidade da organização atender à demanda de seus funcionários no que se refere a uma melhor QVT (SILVA; DE MARCHI, 1997, *apud* VASCONCELOS, 2001).

Vasconcelos (2001) aponta que o maior obstáculo para a implantação de programas de QVT está na falta de importância estratégica e em sua baixa relevância financeira. Por outro lado, qualquer investimento nessa gestão, irá acarretar melhoras no desempenho do empregado, refletindo no aumento da

produtividade e melhoria no comprometimento com o trabalho e faturamento da empresa.

Então de acordo com os autores acima é possível verificar que com o passar dos anos, foram ocorrendo mudanças no cenário organizacional e os gestores começaram a ver de outra maneira as pessoas, passaram a dar importância a elas fazendo com que elas se sentissem úteis. Desse modo, vemos a importância do ambiente organizacional para esse contexto, pelo fato, de ter um ambiente saudável para que as pessoas possam se sentir bem com a gerência, com elas mesmas e entre seus colegas de trabalho, e estar confiantes na satisfação das próprias necessidades podem estimular a motivação para o trabalho e com isso tendem a ter a qualidade no trabalho.

2.2 Dificuldades e obstáculos para implantação dos programas de Qualidade de Vida no Trabalho

Embora o tema QVT venha sido debatido a muito tempo e cada vez mais essencial, a aplicação dessa gestão em muitos casos tem sido equivocada e ainda existe uma grande distância entre o discurso e a prática (VASCONCELOS, 2001).

Para Silva e De Marchi (1997), até a década de 1980, QVT era um tema completamente fora da realidade ocupacional. Porém, os autores acreditavam que a partir desse período, as empresas que não estivessem engajadas às condições de trabalho de seus funcionários e com programas de QVT implantados, estariam ficando para trás. Embora esta previsão não tenha se confirmado até os dias atuais, as medidas que visam melhorar as condições de QVT ainda são extremamente necessárias.

O cenário atual do contexto de trabalho vem sendo marcado pelas grandes mudanças e competitividade de mercado. As empresas precisam ir muito além de investimentos tecnológicos, cada vez mais o diferencial tem sido o talento no capital humano empresarial, pois são eles quem são a empresa e a fazem crescer (LIMONGI-FRANÇA, 2010).

Ainda que já se tenha pontuado os benefícios oriundos dessa implantação de QVT nas organizações, existem situações que dificulta essa aplicação.

É possível afirmar que alguns aspectos que configuram-se barreiras na aplicação de programas de QVT está relacionado à cultura organizacional, como os processos são conduzidos, a política interna dos recursos humanos e também a relação entre empresa/colaborador. (KERN *et al* 2014)

De acordo com Ferreira, Alves e Tostes (2009), as principais barreiras enfrentadas pelos programas de QVT nas empresas se referem a sua concepção assistencialista e a ênfase na produtividade. Segundo os autores, as práticas de gestão em QVT são compostas por atividades de caráter assistencial, atuando como medidas compensatórias dos desgastes provocados pela tarefa de trabalho e não solucionando os problemas efetivos, os quais comprometem a saúde, o conforto e a segurança dos trabalhadores.

Para Fernandes (1996):

[...] é fato facilmente constatável que mais e mais trabalhadores se queixam de uma rotina de trabalho, de uma subutilização de suas potencialidades e talentos, e de condições de trabalho inadequadas. Estes problemas ligados à insatisfação no trabalho têm consequências que geram um aumento do absenteísmo [...]. Por essa razão ouvir e atender as necessidades do empregado se torna essencial, para que possa planejar um modelo de gestão eficaz. (FERNANDES, 1996).

Não podemos deixar de falar que é importante que a gestão de pessoas da organização esteja atenta no momento da contratação de colaboradores, de modo que saiba identificar e selecionar os profissionais que se encaixem em cada perfil da cultura das organizações, para que assim facilite a implantação da gestão Qualidade de Vida no Trabalho, sendo que os gestores irão planejar de acordo com o perfil e a necessidade de cada um.

Outro aspecto considerável que configura dificuldade nesse processo é que alguns colaboradores não aceita as causas, objetivos e mudanças organizacionais, isso ocorre basicamente por duas situações, o colaborador mudou de setor em relação ao que era quando foi contratado, com isso será novos objetivos e metas, ou quando a empresa se encontra em processo ou formulação de adequação da cultura organizacional, que é algo que deve ser moldado ao longo dos anos da empresa.

Elizabeth (2012) diz que, as ações que envolvem a QVT inicialmente necessitam dialogar com todos para que os programas tenham sucesso efetivo. Os

empregados precisam sentir-se participantes da estruturação do programa a ser desenvolvido e implantado.

Elizabeth (2012) também destaca que, é fundamental conversar com o maior número de pessoas, pedir sugestões, apresentar os objetivos de cada tarefa a ser realizada e apresentar as expectativas com relação às atividades propostas. Esses elementos em conjunto são fundamentais para a implantação e manutenção dos programas de qualidade de vida no trabalho.

As dificuldades encontradas para efetivação de qualquer programa devem ser consideradas sinalizadores de que são necessários ajustes, mas é importante ressaltar que o envolvimento, o comprometimento e o engajamento de todos são fundamentais para encontrar soluções eficazes. (ELIZABETH, 2012).

2.3 Perspectivas e desafios para a consolidação da Qualidade de Vida no Trabalho

A QVT cada vez mais deixa de ser um diferencial e passa a ser uma exigência de mercado, a mudança na estrutura do ambiente organizacional e a necessidade de ser cada dia mais inovador e competitivo, tem obrigado as organizações a pensarem em novas maneiras de reduzir os custos sem prejudicar o trabalho dos colaboradores, mantendo-os motivados e comprometidos, conforme citado por Maria Zat (2012).

Maria (2012) também diz que, os trajetos têm sido diversos, pois enquanto ainda existem empresas pensando apenas no retorno lucrativo financeiro, outras investem para que o ambiente de trabalho se torne um lugar descontraído, agradável, proporcionando o bem-estar de colaboradores e clientes, com o intuito de obter boas condições de criatividade, produtividade, e consequentemente lucratividade.

Para lidar com a evolução das perspectivas sobre QVT, é preciso promover algumas mudanças no perfil do gestor devido à necessidade de habilidades mais complexas, que vão além da gestão voltada para a qualidade, a produção, a comunicação e as estratégias de negócios. O gestor precisa conhecer o lado humano da organização, entender as pessoas, entender a importância do trabalho,

dos treinamentos e projetos de educação para o trabalho, além das novas tecnologias e todo o conhecimento sobre o mercado de trabalho no qual a organização está inserida (SILVA *et al*, 2007).

Silva (2007) diz que, com a crescente valorização dos empregados e sua qualidade de vida, é papel do gestor investir, focar nos recursos humanos, já que, muitos ganhos em produtividade na organização estarão relacionados à capacitação deste gestor, ou seja, a capacidade de visualizar que a QVT está intrinsecamente relacionada à produtividade, pois o gestor que propulsiona os valores de QVT nas organizações.

Portanto o gestor precisa de conhecimento, técnicas/habilidades e estratégias para lidar com a perspectiva atual nas organizações de trabalho, relacionada à melhoria das condições de trabalho, à saúde física e psicológica dos trabalhadores e a responsabilidade social.

2.4 – Recursos humanos X qualidade de vida no trabalho

O setor de Recursos Humanos tem o desafio de promover iguais oportunidades de emprego, e também procura melhorar a qualidade de vida no trabalho. Os esforços para melhor desenvolver a qualidade de vida no trabalho têm como objetivo tornar os cargos mais produtivos e satisfatórios. Na maioria das vezes quando tem a necessidade de propor novas fórmulas e bases, as mudanças são feitas por gerentes operacionais sem envolver diretamente o setor de Recursos Humanos.

Em outros casos, os gerentes buscam a assistência desse departamento, pois este pode ajudar a combinar as necessidades humanas com as do cargo. Os especialistas de pessoas precisam estar informados a respeito de como melhorar a qualidade de vida no trabalho por meio da reformulação de cargo.

De acordo com Matos (1997):

A valorização humana na empresa importa na consideração da plenitude de realização do homem, cujos referenciais para nós são os quatro polos existenciais: fé, amor, trabalho e lazer. Esses são os fundamentos de uma política de valorização do ser humano no trabalho, que compreende, em uma visão integrada, as funções clássicas de recrutamento, seleção, treinamento, desenvolvimento gerencial, benefícios, cargos e salários, avaliação de desempenho, promoção, sucessão e comunicação interna. (MATOS, 1997).

A QVT é um desafio importante à administração do setor de Recursos Humanos. As exigências sobre o projeto de cargo são organizacionais, ambientais e comportamentais. Quando são cautelosamente consideradas e combinadas com um projeto que corresponde as expectativas do cargo, o resultado é produtivo e satisfatório. Porém quando há omissão de insumos ou produtos desejados, resultam problemas.

Os elementos organizacionais do projeto de cargo dizem respeito à eficiência e eficácia dos cargos projetados e permitem que um funcionário altamente motivado é capaz de conseguir o máximo de excelência na produção. Um outro aspecto do projeto de cargos, refere-se aos elementos ambientais. Como acontece com a

maioria das atividades de pessoal, o projeto de cargo não pode ignorar a influência do ambiente externo. Segundo Silvinha Moretti (2016), ao projetar cargos, os especialistas de pessoal e os gerentes devem considerar as habilidades e a disponibilidade de empregados com potencial qualificado ao mesmo tempo, as expectativas sociais também devem ser equacionadas.

Matos (1997) afirma que a qualidade de vida no trabalho se deve a cultura da organização, dizendo:

Não há Qualidade de Vida no Trabalho sem Qualidade Total, ou seja, sem que a empresa seja boa. Não confundir QVT com política de benefícios, nem com atividades festivas de conagração, embora essas sejam importantes em uma estratégia global. A qualidade tem a ver, essencialmente com a cultura da organização. São fundamentalmente os valores, a filosofia da empresa, sua missão, o clima participativo, o gosto por pertencer a ela e as perspectivas concretas de desenvolvimento pessoal que criam a identificação empresa – empregado. O ser humano fazendo a diferença na concepção da empresa e em suas estratégias. (MATOS, 1997).

As considerações de eficiência e eficácia precisam estar em equilíbrio com as habilidades e disponibilidades das pessoas que irão realizar o trabalho. De acordo com Silvinha Moretti (2016), os cargos não podem ser projetados, utilizando apenas os elementos que contribuem para a eficiência. Agir dessa forma omite as necessidades humanas das pessoas que devem desempenhar o trabalho. Em contrário disso, os projetistas de cargo buscam pesadamente por pesquisas comportamentais a fim de promoverem um ambiente de trabalho que satisfaça as necessidades individuais.

Os elementos comportamentais de projeto de cargo instruem os especialistas de pessoal para agregar mais autonomia, variedade, identidade de tarefa e retorno. Mas as partes de eficiência e eficácia indicam maior especialização, menor variedade, autonomia mínima e outros elementos contrários. Assim, tornar os cargos mais eficientes pode fazê-los menos satisfatórios.

Inversamente, cargos satisfatórios podem revelar ser ineficientes. A fim de ampliar a qualidade de vida no trabalho, para os que têm cargos que não ofereçam oportunidades para realização, reconhecimento e crescimento psicológico, o setor

de Recursos Humanos pode usar uma variedade de métodos com o intuito de melhorar os cargos através de reformulação, afirma Silvinha Moretti (2016).

De acordo com Coradi (1985):

Não é permitido que os trabalhadores apontem alguma peça de trabalho completo quando um cargo tem falta de identidade. Eles têm pouco entendimento da responsabilidade, portanto não sentem orgulho dos resultados. Depois de completo todo trabalho, podem sentir pouco senso de realização. Quando as tarefas são agrupadas de modo que os colaboradores sintam que estão contribuindo de forma identificável, a satisfação no cargo aumenta de modo significativo. (CORADI, 1985).

Pode-se motivar o trabalhador, criando um ambiente de participação, de integração com superiores, com colegas de trabalho, partindo sempre da compreensão das necessidades dos empregados. A gerência ou o líder mais próximo tem a responsabilidade de criar um ambiente onde as pessoas possam se sentir bem, precisam estar sempre demonstrando que as pessoas têm um papel importante na organização e que demais colaboradores contam com elas também, saber o que a administração espera que eles produzam e de quais maneiras.

Ao que diz Silvinha Moretti (2016), somos conscientes de que o trabalho é essencial para o ser humano, torná-lo mais participativo, utilizando potencialidades e talentos, dar-lhes condições de trabalho adequadas, resultará no aumento da saúde mental e física dos trabalhadores. Assim, um programa de QVT deve atingir todos os níveis, direcionando esforços para a canalização da energia disponível para o comprometimento humano.

Para Davis e Newstron (1992):

A sociedade deve compreender as organizações e fazer delas um uso adequado porque são necessárias para que se atinja os benefícios da civilização. Elas são necessárias para a paz mundial, para o sucesso do sistema de ensino, bem como para outros objetivos benéficos que as pessoas perseguem. O progresso da nossa sociedade depende de organizações eficazes (DAVIS e NEWSTRON, 1992).

Enfim, a necessidade de tornar as empresas competitivas colocou-as de frente com a busca pela qualidade, que deixou de ser um diferencial competitivo, para se tornar condição de sobrevivência. Para tanto, é necessário construir canais de esforços para o comprometimento humano, na busca da qualidade de vida.

2.5 - A gestão dos programas de qualidade de vida no trabalho

Os programas de gestão de QVT tem por objetivo estimular os colaboradores a mudarem seu estilo vida, onde haja motivação, que são adotar hábitos saudáveis. O programa visa disponibilizar ferramentas e recursos necessários para que os empregados invistam mais na saúde e bem-estar nos aspectos físicos, emocional e social.

Segundo Limongi-França (2010), a prática da gestão da qualidade de vida no trabalho – GQVT é a articulação do diagnóstico, políticas e programas realizados pela organização em foco, com o objetivo, de impacto positivo na qualidade de vida no trabalho de seus funcionários, onde a qualidade de vida condiz no bem-estar das pessoas.

Limongi-França (2010) mostra que o empregado é valorizado e consegue equilibrar vida pessoal com profissional, traz mais produtividade e eficiência para sua empresa.

As rotinas diárias, cheias de cobranças, pressão, e atividades operacionais, muitas vezes geram um estresse e afastam a satisfação do colaborador. Muitos falam sobre a qualidade de vida, inclusive relacionada a vida no trabalho, mas poucos sabem de fato alcançá-la. (SANTANA, 2018)

A melhoria das condições de vida e da saúde tem sido um tema de crescente importância, já que impacta indireta ou diretamente a produtividade das pessoas, e os resultados obtidos pelas organizações. (Fernandes & Gutierrez, 1998).

Para Albuquerque e Limongi-França (1998), a qualidade de vida no trabalho é:

“Conjunto de ações de uma empresa que envolve diagnóstico e implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais dentro e fora do ambiente de trabalho, visando propiciar condições plenas de desenvolvimento humano para e durante a realização do trabalho”. (ALBUQUERQUE e LIMONGI-FRANÇA, 1998).

Quando se desenvolve um programa de QVT, as empresas trazem ações diferenciadas que valorizam seus funcionários. O grande objetivo seria desenvolver os colaboradores e ajudá-los em âmbito pessoal e profissional, através de ações

benéficas para todos. Essa gestão de qualidade de vida no trabalho possibilita a humanização da empresa e oferecem melhores condições de trabalho para seus colaboradores. (Morilha, 2005).

Para Santana (2004) as políticas de GQVT têm sido implantadas com foco na gestão de pessoas, há necessidade de uma escolha conceitual pelo que se compreende por QVT, de modo que as organizações possam tomar diretrizes que norteiem suas políticas de gestão de pessoas com base no bem-estar dos indivíduos no trabalho. O centro desse fator crítico é a compreensão do conceito de QVT que os empregados têm internalizado e como percebem o conceito utilizado pela organização e sua relação com a inovação.

Santana (2004) também diz que, a maioria dos programas de QVT tem origem nas atividades de segurança e saúde no trabalho e muitos não associam a programas de qualidade total ou de melhoria do clima organizacional. QVT só faz sentido quando deixa de ser restrita a programas internos de saúde ou lazer e passa a ser discutida num sentido mais amplo, incluindo qualidade das relações de trabalho e suas consequências na saúde das pessoas e da organização. Não há qualidade de vida no trabalho sem qualidade total, ou seja, sem que a organização seja boa.

Além disso, as ações e os programas de QVT têm auxiliado algumas organizações a conquistarem novos espaços profissionais, e o aumento da sua competitividade no mercado em que estão inseridas. Porém, ao se observar as práticas de QVT, verifica-se a necessidade de se obter um modelo de avaliação integrado com todas as áreas da organização, que esteja relacionado com as estratégias de recursos humanos e as estratégias organizacionais. (Bernal, 2009)

Limongi-França (2005) tem sua posição calcada no fato de que cabe ao setor de Recursos Humanos a tarefa de levar as atividades de QVT. O autor pontua que as ações de QVT são desenvolvidas principalmente pelo departamento de recursos humanos, mas que “todas as ações que a empresa e os empregados desenvolvem na busca da integração biopsicossocial e do controle de fatores de riscos ocupacionais estão ligadas a gestão da qualidade de vida no trabalho”.

Independente de quem levará a cabo os programas de QVT e quais atividades eles abrangerão, é necessário que se tenha consciência dos passos a serem tomados nesta direção. Assim, Rodrigues (2012) ressalta que:

Para melhorar o nível de QVT, o primeiro passo é identificar quais são as categorias de análise que não estão apresentando posições satisfatórias. Como segunda ação é preciso identificar as categorias de análise que apresentam posições críticas e criar programas específicos contextualizados à realidade da organização. (RODRIGUES, 2012).

Enfim, a gestão da QVT, é vista como um instrumento de melhoramento de benefícios para os empregados e para a empresa, pois estabelece uma conexão entre os objetivos dos funcionários e organização, na busca de um ambiente organizacional mais humano e mais ordenado em suas ações para um sucesso empresarial.

3- METODOLOGIA DE PESQUISA

A população de estudo é formada pelos colaboradores das instituições da rede de ensino da cidade de Caratinga-MG, sendo 13 escolas estaduais, 12 escolas municipais e 4 faculdades, totalizando 29 instituições de ensino. A amostra apresentou a preocupação das empresas com a QVT dos colaboradores.

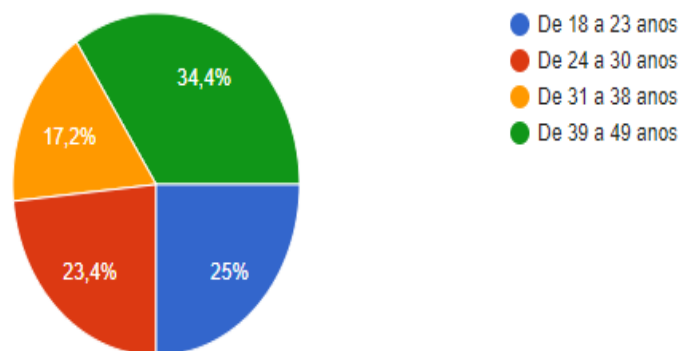
A pesquisa caracteriza-se por uma abordagem quantitativa, com uma coleta de dados feita através de um questionário de 14 perguntas com opções de múltipla escolha. Os retornos das análises foram realizados para compreender como a QVT é aplicado nas instituições de ensino de Caratinga e quais são os benefícios percebidos pelos colaboradores e o efeito na empresa.

Quanto aos colaboradores foram um total de 64 funcionários que dispuseram responder o questionário, estando inseridos entre 6 instituições diferentes, no qual possibilitaram entender e realizar uma análise crítica, buscando sobre a vantagem da QVT e uma empresa que espera ter saldos positivos de capital humano e empresarial.

Os dados expostos abaixo é o resultado da pesquisa realizada em 6 instituições de ensino da cidade de Caratinga, o retorno da entrevista foi via e-mail com objetivo de levantar o nível de satisfação dos colaboradores em relação a QVT.

Gráfico 1: Faixa etária de idade

1- Qual a sua faixa etária?

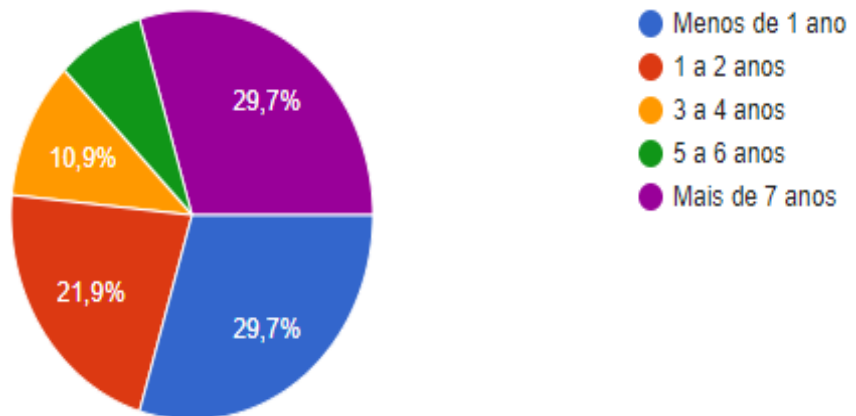


Fonte: Pesquisa realizada pelos autores, 2019.

Foi feita uma análise detalhada, de acordo com as idades dos colaboradores, que permitiu detectar diferenças na satisfação manifesta pelos participantes, como identificado no gráfico 1. Embora as diferenças sejam pequenas, pode-se constatar que a maior parte de colaboradores estão entre 39 a 49 anos.

Gráfico 2: Quanto tempo trabalha na empresa

2- Quanto tempo trabalha na empresa?

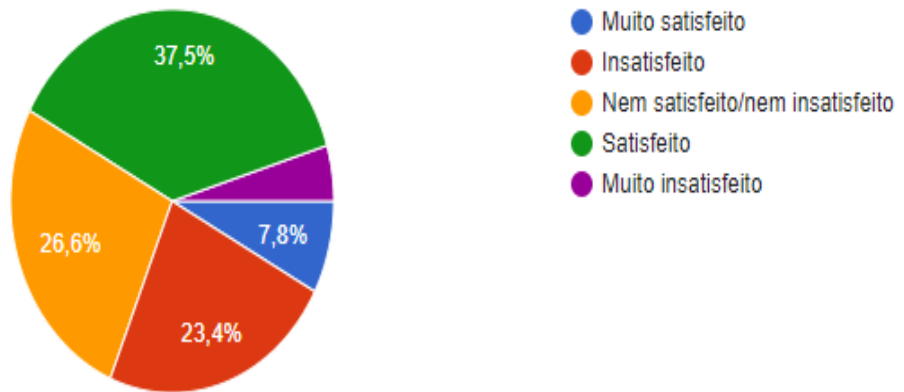


Fonte: Pesquisa realizada pelos autores, 2019.

Conforme apresentado no gráfico 2 a relação de tempo de trabalho dos colaboradores na instituição ficou subdividido em menos de 1 ano e mais de 7 anos, o que pode ser um fator vantajoso ou não. Ao se falar da vantagem em ter colaboradores com mais experiência na empresa, é o compromisso, respeito e responsabilidade com seu trabalho, como querer se desenvolver na instituição e a desvantagem de ter muitos colaboradores com menos de 1 ano é a rotatividade de funcionários.

Gráfico 3: Satisfação com o salário

3- O quanto você está satisfeito com o seu salário?



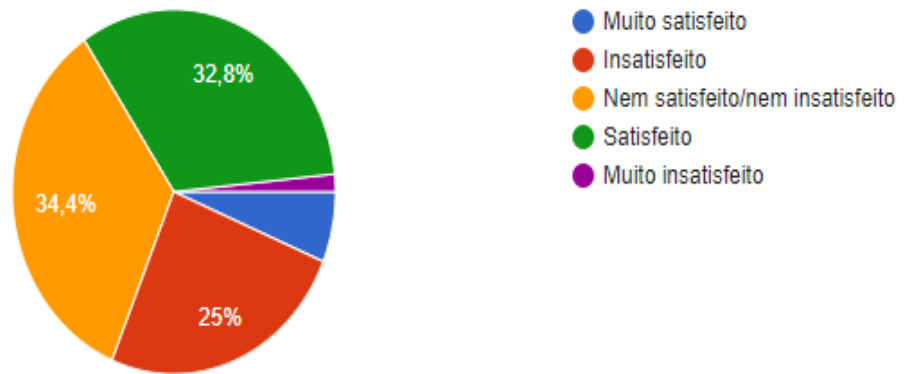
Fonte: Pesquisa realizada pelos autores, 2019.

Siqueira (2008) afirma que, é necessário levar em consideração a recompensa em forma de salário e promoção, o convívio com os demais empregados e gestores da empresa, e se é recompensador e agradável para o indivíduo realizar as tarefas impostas a ele.

Assim, ao analisar o gráfico apresentado em relação a satisfação do salário é possível notar que 37,5% estão satisfeitos com a quantia recebida de acordo com sua produtividade, isso é um ponto positivo para as instituições, mostra que esse funcionário está satisfeito e motivado com o trabalho que faz. Quanto a porcentagem de 26,6% que não estão satisfeitos com o salário, pode significar prejuízo para a empresa, pois o funcionário não está satisfeito com o retorno de suas tarefas, sendo assim esse colaborador se torna desmotivado em relação ao seu trabalho, não trazendo produtividade para a empresa.

Gráfico 4: Recompensas e participação nos resultados da empresa

4- O quanto você está satisfeito com as recompensas e a participação em resultados que você recebe da empresa?



Fonte: Pesquisa realizada pelos autores, 2019.

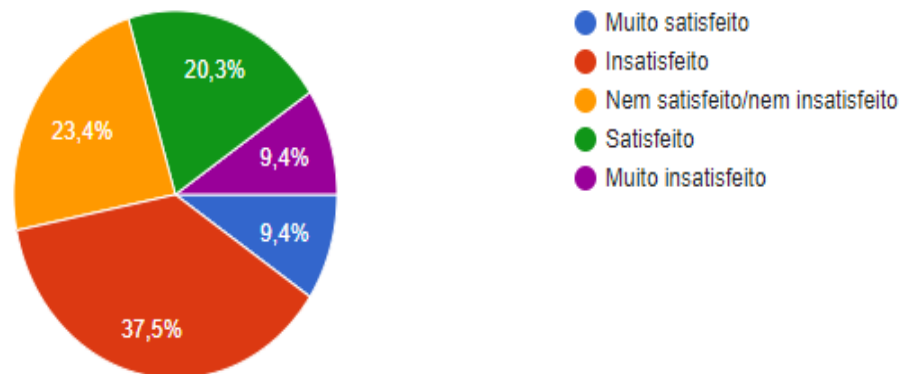
Condizente ao gráfico 4, OLIVEIRA (2006) diz que “partindo do contrato de trabalho, o trabalhador despende energia para produzir em força de uma remuneração pelo trabalho, com a qual reproduz sua energia: o salário”. Com esse pensamento conclui que são através dessas remunerações e benefícios os meios que o colaborador possui para adquirir seus bens, satisfazendo suas necessidades, com isso esse benefício se torna importante, podendo trazer a satisfação do funcionário que automaticamente traz a produtividade.

Também afirma Dutra (2002), “a remuneração está relacionada ao tipo de contribuição da pessoa para a empresa. A forma de diferenciar as pessoas é em função do quanto elas agregam de valor para a empresa”.

Percebe-se pelo gráfico 4, apresentando que este elemento não está presente na aplicação da QVT nas instituições de ensino na cidade de Caratinga, como 34,4% afirmam que esse fator não o satisfaz nem insatisfaz, pois, instituições de ensino de rede pública não permitem a participação dos colaboradores nos resultados. Já nas instituições de rede privada (faculdades) pode sim haver essa participação, porém o resultado da pesquisa revela as instituições não fornecem esse tipo de benefício.

Gráfico 5: Benefícios extras

5- O quanto você está satisfeito com os benefícios extras (alimentação, transporte, plano de saúde, etc) que a empresa oferece?



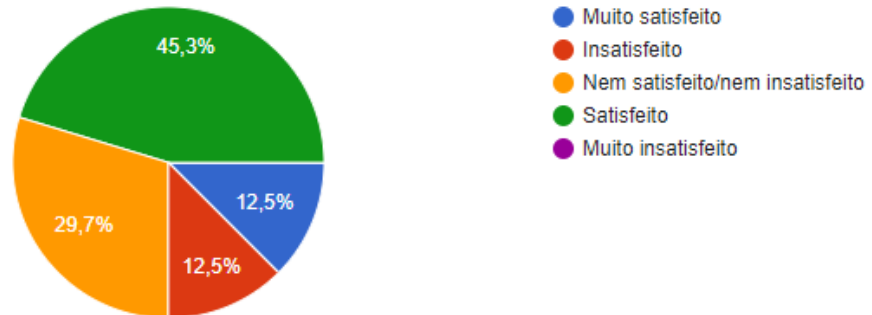
Fonte: Pesquisa realizada pelos autores, 2019.

Segundo Chiavenato (2008) plano de benefícios satisfaz geralmente a organização e os colaboradores. Satisfaz a organização pelo fato, dos benefícios motivarem os colaboradores e com os indivíduos motivados a produtividade, qualidade e lucratividade da empresa que acabam sendo um sucesso, pois o funcionário quer mais reconhecimento com benefícios e organizações com lucros.

No gráfico 5, fica compreensível que as instituições de ensino ainda não preocupam ou não tem conhecimento da importância dos benefícios extras como um fator motivacional para os colaboradores desenvolver um trabalho qualificado, pois 37,5% estão insatisfeitos com os benefícios da empresa, o que demonstram que essas organizações não oferecem aos colaboradores esses privilégios.

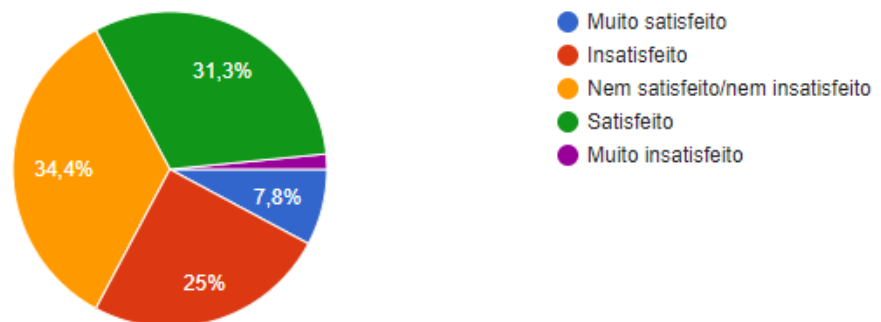
Gráfico 6 e 7: Tecnologias para o trabalho e condições de trabalho

6- Em relação ao uso de tecnologias (sistemas, processos, internet, etc) no trabalho que você faz, como você se sente?



Fonte: Pesquisa realizada pelos autores, 2019.

7- O quanto você está satisfeito com a salubridade (condição de Trabalho) do seu local de trabalho?



Fonte: Pesquisa realizada pelos autores, 2019.

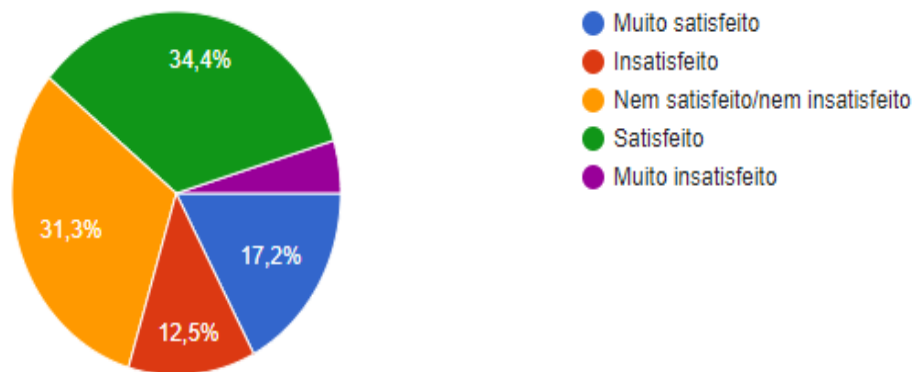
O gráfico 6 realça que os funcionários estão satisfeitos com as tecnologias utilizadas para a realização do trabalho, pois é uma ferramenta que auxilia o homem a executar trabalhos que muitas vezes seriam cansativos com a ausência dela.

Já o gráfico 7 demonstra que a condição de trabalho dos funcionários não os afetam para desenvolver suas atividades diárias. Para Fernandes (1996), as condições de trabalho são um benefício que deve ser bem valorizado para a qualidade de vida no trabalho, pois o mesmo assegura o bem-estar do funcionário.

Assim, ao ver que 34,4% se diz inferentes a esse benefício, significa que poucas empresas estão assegurando a segurança e saúde dos funcionários.

Gráfico 8: Crescimento profissional

8- O quanto você está satisfeito com a oportunidade de crescimento profissional?



Fonte: Pesquisa realizada pelos autores, 2019.

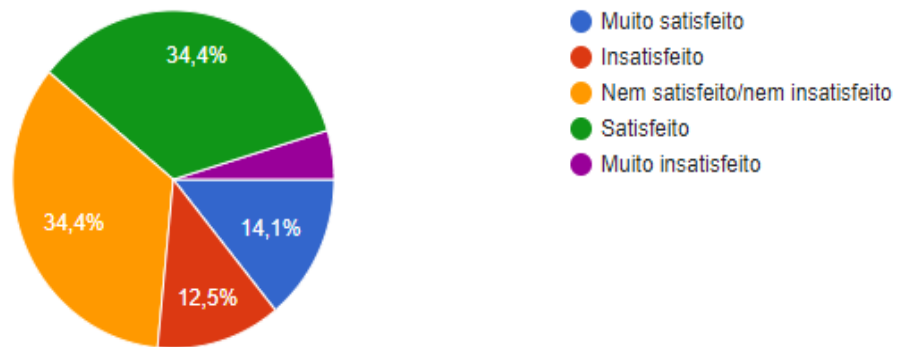
Para Chiavenato (2000), os fatores motivacionais estão sob o controle do indivíduo, pois se relacionam com aquilo que ele faz e desempenha. Envolvem sentimentos de crescimento individual, reconhecimento profissional, auto realização e dependem das tarefas que o indivíduo realiza no seu trabalho.

Segundo Robbins (2010) “trabalhos interessantes que fornecem treinamento, variedade, independência e controle, satisfaz a maioria dos funcionários”. Desta forma, quanto mais a organização proporciona formas de crescimento e desenvolvimento, mais o empregado tende a ficar satisfeito com seu trabalho.

Staw e Ross (*apud*. SPECTOR, 2003) descobriram que a satisfação no trabalho muda de acordo com a função executada ou de emprego. Com isso os colaboradores podem gostar ou não de suas tarefas, o que torna importante a oportunidade de crescimento, pois mudar os funcionários de cargo de acordo com a sua personalidade irá gerar a satisfação e motivação do empregado para realizar seu trabalho com aptidão.

Gráfico 9: Serviços de treinamento que a empresa oferece

9- O quanto você está satisfeito com os treinamentos que a empresa oferece?



Fonte: Pesquisa realizada pelos autores, 2019.

De acordo com Chiavenato (1999) “O treinamento é uma maneira eficaz de delegar valor as pessoas, à organização e aos clientes. Ele enriquece o patrimônio humano das organizações”.

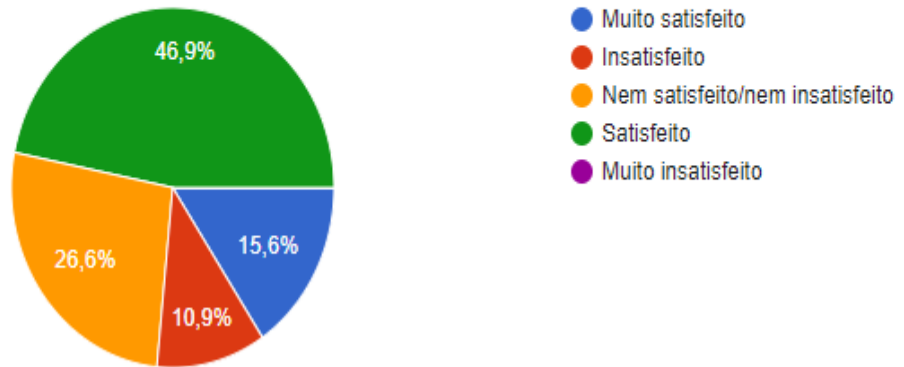
Segundo Aquino (1980), O treinamento visa fornecer ao empregado, melhores conhecimentos, habilidades e atividades para que não se dissolva das inovações em relação ao seu campo de atividade e das profundas mutações do mundo que o cerca

Com isso percebe que a satisfação apresentada dos funcionários em relação aos treinamentos da empresa realça o bem-estar dos funcionários na empresa. O gráfico 9 nos apresenta que 34,4% dos funcionários estão satisfeitos com os treinamentos que a empresa oferece para enriquecer suas habilidades e conhecimento, além de demonstrar que os treinamentos são bem aceitos pelos colaboradores, o que nos mostra que as empresas têm contribuído para a satisfação dos trabalhadores.

O gráfico também identifica que 34,4% dos entrevistados afirmam que não estão satisfeitos com os treinamentos, o que nos faz compreender que as empresas na qual pertencem não fornecem esse tipo de benefício, o que pode gerar uma desmotivação do funcionário e um serviço mal prestado por falta de qualificação.

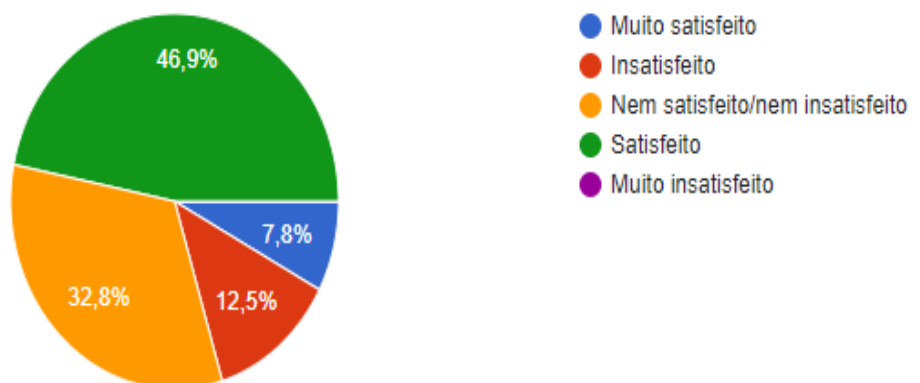
Gráfico 10 e 11: Direitos e deveres dos colaboradores

10- O quanto você está satisfeito com a empresa por ela respeitar os direitos do trabalhador?



Fonte: Pesquisa realizada pelos autores, 2019.

11- O quanto você está satisfeito com as normas e regras do seu trabalho?



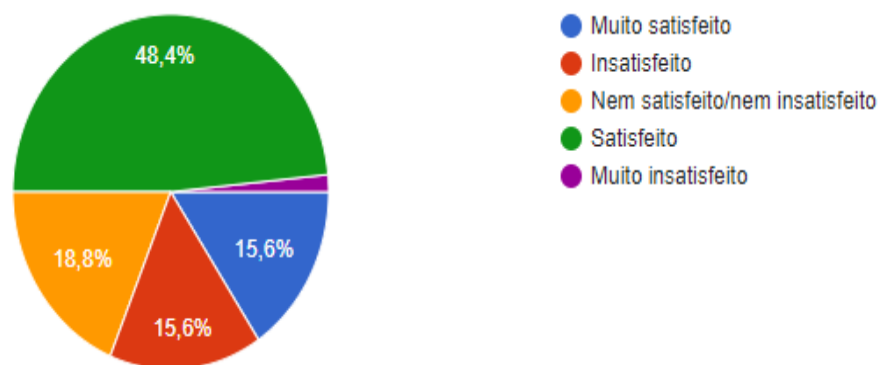
Fonte: Pesquisa realizada pelos autores, 2019.

Como identificado nos gráficos 10 e 11, a satisfação dos colaboradores em relação a empresa é expressiva com cumprimento dos seus direitos e deveres, considerando essas porcentagens entende-se que as instituições respeitam os

direitos e deveres de seus trabalhadores. Com isso ter satisfação dos colaboradores, garante a produção e produtividade com resultados positivos.

Gráfico 12: Clima organizacional da empresa

12- O quanto você está satisfeito com o clima organizacional da empresa? (relação ente colegas, líderes e gestores)



Fonte: Pesquisa realizada pelos autores, 2019.

A motivação de determinados comportamentos pode ser provocada através do ambiente organizacional que representa algumas propriedades [...] o Clima Organizacional contém a importância no que diz respeito à influência de motivar as pessoas, seus desempenhos e satisfação do trabalho (CHIAVENATO, 2008).

No clima organizacional também engloba: O grau de contentamento entre os colaboradores, as amizades demonstradas, a confiança entre eles e o tipo de relacionamento que existe entre eles, de acordo com Siqueira (2008).

A importância do clima organizacional no desempenho da organização é uma questão já bastante estudada. Aktonf (1996) aponta que esta é uma questão relevante para o crescimento e a sobrevivência no longo prazo:

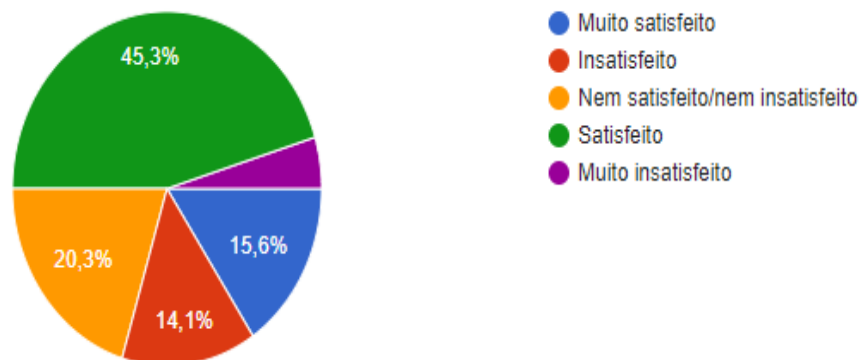
[...] é necessário que o administrador do futuro compreenda que os instrumentos de administração, as técnicas econômicas e contábeis, as tecnologias sofisticadas não são nada sem a existência de um clima social e humano propício a adesão, a colaboração e ao desempenho (AKTONF, 1996).

Desta forma, o ambiente organizacional satisfatório, é uma QVT essencial, a grande satisfação demonstrada no gráfico é fundamental para efetivar as empresas que valorizam a dedicação do funcionário com ambientes qualificados e confortáveis.

Assim, o gráfico apresenta a satisfação dos funcionários em relação aos quesitos mencionados, julgando que as instituições de ensino em Caratinga buscam uma boa socialização em prol de um ambiente organizacional agradável e feliz.

Gráfico 13: Jornada de trabalho

13- O quanto você está satisfeito com a jornada de trabalho semanal (quantidade de horas trabalhadas)?



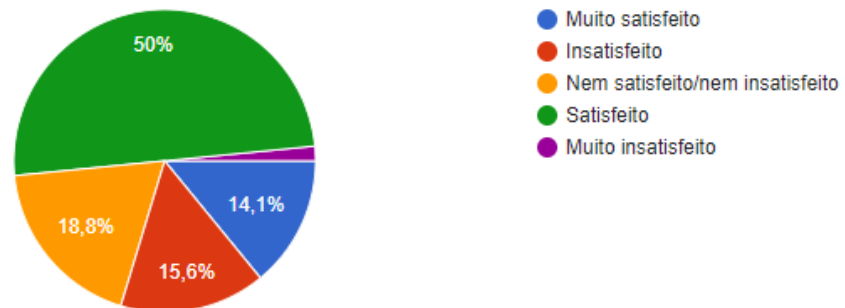
Fonte: Pesquisa realizada pelos autores, 2019.

O gráfico 13 realça que os funcionários entrevistados estão satisfeitos com sua jornada de trabalho. Assim apresenta também a satisfação com seu horário de descanso.

Essa satisfação pode gerar um compromisso e elo com a empresa, pois o funcionário está satisfeito com a sua jornada.

Gráfico 14: Motivação no trabalho

14 - Quanto você se sente motivado em relação ao trabalho que você faz?



Fonte: Pesquisa realizada pelos autores, 2019.

Para Chiavenato (1992) a motivação é algo que está contido dentro das próprias pessoas, mas pode ser amplamente influenciada por fatores externos ao indivíduo ou pelo seu próprio trabalho na empresa.

Como o gráfico 14 que apresenta a porcentagem de satisfação dos colaboradores em relação ao trabalho que faz, a motivação gerada é devido aos diversos fatores externos como os benefícios, o clima organizacional, a jornada de trabalho, ao respeito da empresa em relação aos direitos e deveres, aos treinamentos oferecidos pelas instituições, etc.

Por fim, a pesquisa realizada serviu para identificar a satisfação dos colaboradores das instituições de ensino da cidade de Caratinga, nota-se que a satisfação dos funcionários na maioria foi positiva, o que demonstrou que a preocupação com a QVT é algo presente nas instituições e que deve ser mais atuante para se fazer uma empresa humanizada e produtiva.

4- CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conclui-se que a QVT está diretamente relacionada com o clima organizacional da empresa e produtividade. O trabalho possui resultado de pesquisas bibliográficas e contamos também com uma pesquisa de campo composta por um questionário de 14 perguntas realizado em 29 instituições de ensino da cidade de Caratinga, os entrevistados foram os colaboradores, com o intuito de entender o nível de satisfação dos mesmos em relação a QVT.

O tema QVT é sem dúvida uma grande preocupação que vem ganhando expressão cada dia mais no ambiente empresarial e acadêmico, isso porque o capital humano e sua satisfação na realização de suas atividades são essenciais para a produtividade e alcance dos objetivos empresariais. Este trabalho também tem um foco em entender como algumas ações podem acarretar melhorias no lado profissional e pessoal dos colaboradores.

A finalidade deste estudo foi analisar a QVT dos colaboradores de algumas instituições de ensino levando em conta algumas concepções importantes relacionadas ao cenário interno da organização.

No último capítulo foi realizado uma análise e conclusão da pesquisa feita nas instituições de ensino. Após a análise e comparação entre as diferentes instituições pode-se afirmar que algumas instituições preocupam em oferecer uma QVT aos seus colaboradores, porém também possui algumas instituições de ensino que faltam investir em programas destinados a QVT, em adquirir informações a respeito das necessidades e descontentamento dos colaboradores.

Vale lembrar os objetivos estabelecidos anteriormente para esse estudo em questão conforme descrito na introdução. O objetivo geral do estudo consiste em “Analisar a qualidade de vida no trabalho dos profissionais que atuam nas instituições de ensino na cidade de Caratinga”, este objetivo foi demonstrado através dos resultados expostos no capítulo anterior.

Conforme o segundo objetivo, que nos mostrou a mudança ocorrida no cenário organizacional com o passar dos anos, onde os gestores passaram a ver as pessoas de um modo diferente, dando a devida importância e mostrando a elas que são úteis e importantes para o crescimento e desenvolvimento das organizações,

diferente do que ocorria no passado, quando as pessoas eram tratadas como “máquinas” de produção.

O estudo conseguiu cumprir com o terceiro objetivo que, de modo geral acredita-se que os recursos humanos têm função de proporcionar o bem-estar e motivação dos colaboradores, gerando a qualidade de vida no trabalho e cuidando para que as relações e processos na organização estejam e permaneçam alinhados.

Quanto ao último objetivo, podemos dizer que conseguimos entender a importância de ter-se uma gestão de programas de QVT, pois um programa bem elaborado e planejado de acordo com as necessidades dos colaboradores pode melhorar significativamente as condições de trabalho dos funcionários. E segundo Morilha (2005) ao desenvolver um programa de QVT, as empresas trazem ações diferenciadas que valorizam seus funcionários. Assim, um programa de QVT deve atingir todos os níveis, direcionando para a canalização de energia e comprometimento humano, é necessária essa canalização para alcançar a qualidade e produtividade, sem esquecer o capital humano da organização.

Uma proposta para a solução dessa questão é promover um ambiente organizacional tranquilo e amigável, isso será vantagem não apenas para a saúde econômica empresarial, mas também para a saúde mental das pessoas que fazem parte daquele ambiente diário, e para que os programas de QVT sejam efetivados e de fato possam contribuir para a melhoria das condições de vida das pessoas.

Por fim, as informações levantadas são importantes como diagnóstico dos principais fatores que atinge a QVT do colaborador que merecem melhorias, mas a pesquisa também evidenciou elevado nível de satisfação em relação a esses fatores. A QVT aflige as atitudes pessoais e profissionais de um colaborador e comportamentos essenciais para a produtividade.

O estudo de pesquisa contribuiu para nos mostrar de modo geral a importância da QVT para o sucesso da organização e produtividade dos funcionários, nos mostrou o quanto o tema tem se tornado essencial às instituições para a melhoria dos resultados. Enquanto futuras gestoras, devemos investir não somente nos resultados que a empresa deve alcançar, mas também nos programas de gestão de qualidade de vida como forma de fazê-los.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Maria Irany Bezerra Carvalho. **Benefícios sociais como ferramentas de motivação do empregado.** Trabalho de Conclusão de curso (Bacharel em Ciências Contábeis). Centro de Ensino Superior do Ceará. Fortaleza. 2012. Disponível em: <<http://ww2.faculdadescearenses.edu.br/biblioteca/TCC/CCO/BENEFICIOS%20SOCIAIS%20COMO%20FERRAMENTAS%20DE%20MOTIVACAO%20DO%20EMPREGADO.pdf>>. Acesso em 29 de setembro de 2019.

ARELLANO, Eliete Bernal. **Programas Premiados de Qualidade de Vida no Trabalho no Brasil - mapeamento e análise crítica dos indicadores e da gestão.** XXXIII Encontro da ANPAD. São Paulo. 2009. Disponível em: <<http://www.anpad.org.br/admin/pdf/GPR2091.pdf>>. Acesso em 29 de setembro de 2019.

AZEVEDO, Ana Julia Diniz; MEDEIROS, Maria da Penha Machado. **Satisfação no trabalho: Um estudo de caso na procuradoria-geral de justiça do Rio Grande do Norte.** Rio Grande do Norte. 2011. Disponível em: <http://www.machadosobrinho.com.br/revista_online/publicacao/artigos/Artigo02REMS6.pdf>. Acesso em 28 de setembro de 2019.

BLOG RH. **Programas de QVT: Como aumentar a qualidade de vida no trabalho?**. Blog RH. 2018. Disponível em: <<https://blogrh.com.br/programas-de-qvt-como-aumentar-qualidade-de-vida-no-trabalho/>>. Acesso em 26 de abril de 2019.

BONFIM, Danilo Pereira; ESTENDER, Antonio Carlos; MACEDO, Daniela de. **A motivação em pequenas empresas.** XII Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia. Associação Educacional Dom Bosco. Rio de Janeiro. 2015. Disponível em: <<https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos15/322230.pdf>>. Acesso em 27 de setembro de 2019.

CAPROSKI, Jair dos Santos; CUCCHI, Marlon Bissani. **A Motivação dos Funcionários da Piccoli Comércio de Materiais Elétricos e Hidráulicos: um Estudo de Clima Organizacional.** Marau. 2014. Disponível em: <<http://www.ucs.br/etc/conferencias/index.php/mostraucsppga/mostrappga2014/paper/viewFile/3832/1235>>. Acesso em: 04 de outubro de 2019.

CONTE, Antonio Lázaro. **Qualidade de vida no trabalho - Funcionários com qualidade de vida no trabalho são mais felizes e produzem mais.** *Revista FAE BUSINESS*, n.7, nov. 2003. Disponível em: <<https://img.fae.edu/galeria/getImage/1/16571247435940246.pdf>>. Acesso em 27 de setembro de 2019.

DIAS, Ana Rita Schneider; DENARDIN, Elio Sergio; BOLIGON, Juliana Andréia Rüdell; MEDEIROS, Flaviani Souto Bolzan; MURINI, Lisandra Taschetto. **Qualidade de vida no trabalho: um Estudo de Caso em uma Cooperativa.** IX Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia. Associação Educacional Dom Bosco. Rio de Janeiro. 2012. Disponível em: <<https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos12/681664.pdf>>. Acesso em 29 de setembro de 2019.

ESMANHOTO, Sirlene Maria Pedroso. **Qualidade de vida no trabalho.** Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização em Gestão Estratégica de Pessoas). Universidade Tuiuti do Paraná. Curitiba. 2008. Disponível em: <<https://tcconline.utp.br/wp-content/uploads/2012/05/QUALIDADE-DE-VIDA-NO-TRABALHO1.pdf>> Acesso em 11 de setembro de 2019.

FERNANDES, Camila Araújo; CORONADO, Ana Beatriz. **Qualidade de vida no trabalho: Fator decisivo no desempenho organizacional.** *Administradores.com*. 2008. Disponível em: <<https://administradores.com.br/artigos/qualidade-de-vida-no-trabalho-fator-decisivo-no-desempenho-organizacional>>. Acesso em 27 de setembro de 2019.

FONTES, Orisvaldo silva. **A importância do treinamento e capacitação dos colaboradores dentro da empresa.** Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharel em Administração) Faculdade de Teologia Integrada. Igarassu. 2015. Disponível em: <<http://www.fatin.com.br/download/espaco-do-administrador/a-importancia-do-treinamento-e-capitacao-dos-colaboradores-dentro-da-empresa.pdf>>. Acesso em 28 de setembro de 2019.

FORNO, Cristiano Dal; FINGER, Igor da Rosa. **Qualidade de vida no trabalho: conceito, histórico e relevância para a gestão de pessoas.** *Revista Brasileira de Qualidade de Vida.* v. 07, n. 02, p. 103-112. Ponta Grossa. 2015. Disponível em: <<https://periodicos.utfpr.edu.br/rbqv/article/download/3015/2089>>. Acesso em 02 de outubro de 2019.

GARCÍA, César Carrillo; RUÍZ, Maria Del Carmen Solano; ROCHE, Maria Emilia Martínez; GARCÍA, Carmen Isabel Gómez. **Influência do gênero e da idade: satisfação no trabalho de profissionais da saúde.** *Revista Latino Americana de Enfermagem.* Ribeirão Preto. 2013. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rlae/v21n6/pt_0104-1169-rlae-21-06-01314.pdf>. Acesso em 29 de setembro de 2019.

GIMENES, Antonia Maria; MACHADO, Beatriz; MOURA, Gabriella de; SOARES, Ingrid Lohanna Matos. **Qualidade de vida no trabalho: impactos dos programas de QVT frente à motivação e os resultados empresariais alcançados.** Londrina. 2018. Disponível em: <https://www.inesul.edu.br/revista/arquivos/arq-idvol_57_1544649205.pdf>. Acesso em 29 de setembro de 2019.

GOMES, Roberto Kern; CLAUMANN, Patrícia Del Castanhel; CARRERA, Luiz Carlos Marque; ZANARDI, Eduardo. **Os benefícios e dificuldades na gestão da qualidade de vida no trabalho.** *Revista Administração de Empresas em Revista.* v. 13, n. 14. 2014. Disponível em: <<http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/admrevista/article/view/1030/717>> Acesso em 10 de outubro de 2019.

GRANJEIA, Priscila. **Motivação no ambiente organizacional.** Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharel em Administração). Fundação Educacional do Município de Assis. Assis. 2014. Disponível em: <<https://cepein.femanet.com.br/BDigital/arqTccs/1111391388.pdf>>. Acesso em: 29 de setembro de 2019.

GUIMARÃES, Abadia Aparecida Duarte. **A motivação através da qualidade de vida no trabalho.** Web Artigos. 2016. Disponível em: <<https://www.webartigos.com/artigos/a-motivacao-atraves-da-qualidade-de-vida-no-trabalho/141682>>. Acesso em 28 de setembro de 2019.

JUNIOR, Nelson da Rocha França; PILATTI, Luiz Alberto. **Gestão de qualidade de vida no trabalho (GQVT): modelos que os líderes e gestores podem utilizar para propiciar uma melhor qualidade de vida no trabalho.** XI SIMPEP. Bauru. 2014. Disponível em: <[https://www.google.com/search?q=Gest%C3%A3o+de+qualidade+de+vida+no+trabalho+\(GQVT\)%3A+modelos+que+os+l%C3%ADderes+e+gestores+podem+utilizar+para+propiciar+uma+melhor+qualidade+de+vida+no+trabalho.&oq=Gest%C3%A3o+de+qualidade+de+vida+no+trabalho+\(GQVT\)%3A+modelos+que+os+l%C3%ADderes+e+gestores+podem+utilizar+para+propiciar+uma+melhor+qualidade+de+vida+no+trabalho.&aqs=chrome..69i57.468j0j4&sourceid=chrome&ie=UTF-8](https://www.google.com/search?q=Gest%C3%A3o+de+qualidade+de+vida+no+trabalho+(GQVT)%3A+modelos+que+os+l%C3%ADderes+e+gestores+podem+utilizar+para+propiciar+uma+melhor+qualidade+de+vida+no+trabalho.&oq=Gest%C3%A3o+de+qualidade+de+vida+no+trabalho+(GQVT)%3A+modelos+que+os+l%C3%ADderes+e+gestores+podem+utilizar+para+propiciar+uma+melhor+qualidade+de+vida+no+trabalho.&aqs=chrome..69i57.468j0j4&sourceid=chrome&ie=UTF-8)>. Acesso em 10 de novembro de 2019.

MELLER, Fernanda Katiusa Siqueira. **A importância da motivação no trabalho.** Portal Educação. São Paulo. Disponível em: <<https://www.portaleducacao.com.br/conteudo/artigos/psicologia/a-importancia-da-motivacao-no-trabalho/57086>>. Acesso em 27 de setembro de 2019.

MIRANDA, Cely. **O desafio em manter funcionários motivados: Os Fatores Motivacionais para o Trabalho.** Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização MBA em Gestão de Recursos Humanos). Escola Superior Aberta do Brasil. Vila Vela. 2009. Disponível em: <<https://www.esab.edu.br/wp->

content/uploads/monografias/cely-miranda.pdf>. Acesso em 28 de setembro de 2019.

MORETTI, Silvinha; TREICHEL, Adriana. **Qualidade de vida no trabalho x auto realização humana**. Artigo Científico (Especialização em Gestão Estratégica de Recursos Humanos). Instituto Catarinense de Pós-Graduação. Santa Catarina. 2012. Disponível em: <<http://www.ergonomia.ufpr.br/PB%20qvt%20realiz%20humana.pdf>>. Acesso em: 04 de novembro de 2019.

OLIVEIRA, Patrícia Morilha; FRANÇA, Ana Cristina Limongi. **Avaliação da gestão de programas de qualidade de vida no trabalho**. RAE- eletrônica. São Paulo. 2005. Disponível em: <https://rae.fgv.br/sites/rae.fgv.br/files/artigos/10.1590_S1676-56482005000100010.pdf>. Acesso em 28 de setembro de 2019.

PAIVA, Aneilton Barbosa. **Dificuldades na implantação de programa de qualidade total em empresa pública: o caso da Caixa Econômica Federal**. Dissertação (Mestrado em Engenharia Mecânica/ Gestão da Qualidade Total. Universidade Estadual de Campinas. Goiânia. 2001. Disponível em: <http://repositorio.unicamp.br/bitstream/REPOSIP/263730/1/Paiva_AneiltonBarbosad e_M.pdf>. Acesso em 28 de setembro de 2019.

PEREIRA, Manoel. **Qualidade de vida e motivação no trabalho**. Administradores.com. 2008. Disponível em: <<https://administradores.com.br/artigos/qualidade-de-vida-e-motivacao-no-trabalho>>. Acesso em 28 de setembro de 2019.

ROSSI, Daniela Utzig; SCHMENK, Aliadny Vanessa; MOREIRA, Ediane Caldeira; ARIAS, Julio Cezar. **Desafios para implantar um programa de qualidade de vida no trabalho: Um estudo de caso em uma indústria química de pequeno porte**. XXXI Encontro Nacional de Engenharia de Produção. Belo Horizonte. 2011. Disponível em:

<http://www.abepro.org.br/biblioteca/enegep2011_tn_sto_138_874_17680.pdf>. Acesso em 27 de setembro de 2019.

SAMPAIO, Jáder dos Reis. **Qualidade de Vida no Trabalho: Perspectivas e Desafios Atuais**. Revista Psicologia: Organizações e Trabalho. 2012. Disponível em: <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v12n1/v12n1a11.pdf>>. Acesso em 29 de setembro de 2019.

SANTANA, Peri. **Processos de gestão da qualidade de vida no trabalho: GQVT**. Administradores.com. 2014. Disponível em: <<https://administradores.com.br/artigos/processos-de-gestao-da-qualidade-de-vida-no-trabalho-gqvt>> Acesso em 29 de setembro de 2019.

SANTOS, Jaqueline Guimarães; MACÊDO, Nívea Marcela Marques Nascimento; GADELHA, Maria Albenisa; RAMALHO, Ângela Maria Cavalcanti; SILVA, Sandra Sereide Ferreira. **Clima Organizacional: Um Estudo de Caso em uma Empresa Varejista em Campina Grande – PB**. *VII Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia*. Associação Educacional Dom Bosco. Rio de Janeiro. 2014. Disponível em: <[https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos10/357_Seget%20\(Clima%20Organizacional\)%20Com%20autores.pdf](https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos10/357_Seget%20(Clima%20Organizacional)%20Com%20autores.pdf)>. Acesso em 28 de setembro de 2019.

SCHULTZ, Catia Rejane. **Motivação no trabalho: Um estudo com a equipe da Polícia Rodoviária Estadual de Santo Augusto/RS**. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharel em Administração). Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul. Ijuí. 2013. Disponível em: <<http://bibliodigital.unijui.edu.br:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/1933/TCC%20CATIA%5B1%5D.pdf?sequence=1>>. Acesso em 27 de setembro de 2019.

SILVA, Joysinett Moraes; MATOS, Fátima Regina Ney. **Qualidade de Vida no Trabalho e Produtividade na Indústria da Castanha**. <<http://www.anpad.org.br/admin/pdf/enanpad2003-cor-2009.pdf>>. Acesso em 28 de setembro de 2019.

SIQUEIRA, Geancarlos; ARAÚJO, Adriana da Conceição. **A importância dos benefícios para a motivação dos colaboradores nas organizações.** FABE em Revista. Vol. 6, n 7. Bertioga. 2016. Disponível em: <<http://www.fabeemrevista.com.br/7/integra/02.pdf>>. Acesso em 28 de setembro 2019.

TOMAZ, Washington Luiz; SOUSA, Antonio Inacio; GORDONO, Fernanda Serotini; ESPERIDIÃO, Marcia; PEREIRA, Erick Pacheli. **A importância da qualidade de vida no trabalho: um estudo de caso em uma empresa do ramo de seguros da cidade de Bauru/SP.** Bauru. 2016. Disponível em: <<http://www.revistaconbrad.com.br/editorial/index.php/conbrad/article/download/110/53>>. Acesso em 14 de novembro de 2019.

VASCONCELOS, Anselmo Ferreira. **QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: ORIGEM, evolução e perspectivas.** *Caderno de Pesquisas em Administração.* São Paulo. 2001. Disponível em: <<http://www.luzimarteixeira.com.br/wp-content/uploads/2009/06/qualidade-de-vida-no-trabalho-origem.pdf>>. Acesso em 27 de setembro de 2019.

ANEXOS - QUESTIONÁRIO DE PESQUISA

1- Qual a sua faixa etária?

- De 18 a 23 anos
- De 24 a 30 anos
- De 31 a 38 anos
- De 39 a 49 anos

2- Quanto tempo trabalha na empresa?

- Menos de 1 ano
- 1 a 2 anos
- 3 a 4 anos
- 5 a 6 anos
- Mais de 7 anos

3 – O quanto você está satisfeito com o seu salário?

- Muito satisfeito
- Insatisfeito
- Nem satisfeito/nem insatisfeito
- Satisfeito
- Muito insatisfeito

4- O quanto você está satisfeito com as recompensas e a participação em resultados que você recebe da empresa?

- Muito satisfeito
- Insatisfeito
- Nem satisfeito/nem insatisfeito
- Satisfeito
- Muito insatisfeito

5- O quanto você está satisfeito com os benefícios extras (alimentação, transporte, plano de saúde, etc) que a empresa oferece?

- Muito satisfeito
- Insatisfeito
- Nem satisfeito/nem insatisfeito
- Satisfeito
- Muito insatisfeito

6- Em relação ao uso de tecnologias (sistemas, processos, internet, etc) no trabalho que você faz, como você se sente?

- Muito satisfeito
- Insatisfeito
- Nem satisfeito/nem insatisfeito
- Satisfeito
- Muito insatisfeito

7- O quanto você está satisfeito com a salubridade (condição de Trabalho) do seu local de trabalho?

- Muito satisfeito
- Insatisfeito
- Nem satisfeito/nem insatisfeito
- Satisfeito
- Muito insatisfeito

8- O quanto você está satisfeito com a oportunidade de crescimento profissional?

- Muito satisfeito
- Insatisfeito
- Nem satisfeito/nem insatisfeito
- Satisfeito
- Muito insatisfeito

9- O quanto você está satisfeito com os treinamentos que a empresa oferece?

- Muito satisfeito
- Insatisfeito
- Nem satisfeito/nem insatisfeito
- Satisfeito
- Muito insatisfeito

10- O quanto você está satisfeito com a empresa por ela respeitar os direitos do trabalhador?

- Muito satisfeito
- Insatisfeito
- Nem satisfeito/nem insatisfeito
- Satisfeito
- Muito insatisfeito

11- O quanto você está satisfeito com as normas e regras do seu trabalho?

- Muito satisfeito
- Insatisfeito
- Nem satisfeito/nem insatisfeito
- Satisfeito
- Muito insatisfeito

12- O quanto você está satisfeito com o clima organizacional da empresa? (relação ente colegas, líderes e gestores)

- Muito satisfeito
- Insatisfeito
- Nem satisfeito/nem insatisfeito
- Satisfeito
- Muito insatisfeito

13- O quanto você está satisfeito com a jornada de trabalho semanal (quantidade de horas trabalhadas)?

- Muito satisfeito
- Insatisfeito
- Nem satisfeito/nem insatisfeito
- Satisfeito
- Muito insatisfeito

14- Quanto você se sente motivado em relação ao trabalho que você faz?

- Muito satisfeito
- Insatisfeito
- Nem satisfeito/nem insatisfeito
- Satisfeito
- Muito insatisfeito