

Qualidade de Vida no Trabalho: uma Percepção de Profissionais atuantes em uma Instituição de Desenvolvimento Profissional do Estado de Santa Catarina

Quality of Life at Work: a Perception of Professionals working in a Professional Development Institution in the State of Santa Catarina

Cristiane Starck Fermino Aguirra

Especialista em Adm. Escolar, Orientação e Supervisão. cristianestarck@gmail.com

Viviane Roberta dos Santos Camilo

Pedagoga. viviroberta88@gmail.com

Paula de Souza Michelin

Doutora em Engenharia de Produção. paula.michelon@ifsc.edu.br

RESUMO

A preocupação com a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) não é apenas do setor privado, ocupando espaço importante nos setores públicos e sem fins lucrativos, nas mais diversas áreas da administração pública. Este estudo tem como objetivo analisar a QVT na percepção dos funcionários de uma instituição de desenvolvimento profissional do Estado de Santa Catarina. A abordagem é qualitativa e a coleta de dados ocorreu a partir de um questionário baseado no modelo dos 8 critérios proposto por Walton (1973), elaborado no google forms e enviado por e-mail aos envolvidos na amostra da pesquisa. Em conclusão, os resultados mostraram que o nível de satisfação dos funcionários é razoável. Contudo ainda existem pontos nos quais a instituição precisa desenvolver técnicas voltadas a Qualidade de Vida no Trabalho, tais como: condições ambientais no trabalho, avaliação de desempenho e perspectiva de avanço salarial.

Palavras-chave: Qualidade de Vida no Trabalho. Pessoas. Desenvolvimento Profissional. Satisfação. Bem-estar.

ABSTRACT

The concern with the Quality of Life at Work (QVT) is not only of the private sector, occupying an important space in the public and non-profit sectors, in the most diverse areas of public administration. This study aims to analyze QWL in the perception of employees of a professional development institution in the State of Santa Catarina. The approach is qualitative and the data collection occurred based on a questionnaire based on the model of 8 criteria proposed by Walton (1973), elaborated in google forms and sent by e-mail to those involved in the research sample. In conclusion, the results showed that the level of employee satisfaction is reasonable. However, there are still points where the institution needs to develop techniques aimed at Quality of Life at Work, such as: environmental conditions at work, performance evaluation and the prospect of wage advancement.

Keywords: Quality of life at work. People. Professional development. Satisfaction. Welfare.

1 INTRODUÇÃO

O ambiente de trabalho está constantemente sofrendo modificações, tanto em relação à operacionalização das tarefas, quanto às relações dos trabalhadores envolvidos (ALVES; CORREIA; SILVA, 2019). Os profissionais são como “engrenagens” de uma organização e, por meio de suas habilidades técnicas, conhecimentos e trabalho, produzem o bem ou o serviço que permitem atingir os objetivos diante da sociedade (KLEIN; PEREIRA; LEMOS, 2019).

Aos poucos as empresas começaram a perceber que a qualidade de vida dos colaboradores é como um aditivo para a melhoria da eficiência dentro da organização e, diante das grandes transformações como a globalização, a procura por resultados torna-se cada vez mais desafiadora, fomentando a competitividade entre seus funcionários. Ademais, o equilíbrio de saúde física e mental dentro do trabalho é essencial para a produtividade e resultados dentro da organização (AMORIM, 2010).

Conforme dissertam Santos e Rigueti (2011), o colaborador precisa ser visto com mais atenção pelos seus gestores, uma vez que os estados físico e mental refletem no rendimento dentro da instituição. Para isso é importante que a empresa invista na qualidade de vida de seus funcionários, de modo proporcionar equilíbrio entre produtividade, saúde e bem estar dos colaboradores da organização (LIMONGI-FRANÇA, 2012).

A preocupação com a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) não é apenas do setor privado, ocupando espaço importante nos setores públicos e sem fins lucrativos, nas mais diversas áreas da administração pública (SOARES; HENING, 2019). As organizações sociais envolvem a sociedade e o desenvolvimento de um país, uma vez que contribuem para a qualidade da formação de cidadãos.

Diante disso e levando em consideração os aspectos estudados sobre qualidade de vida no trabalho, o presente trabalho tem por objetivo analisar a QVT na percepção dos funcionários de uma instituição de desenvolvimento profissional do Estado de Santa Catarina. Para tanto, realiza-se aplicação de questionário aos profissionais de desenvolvimento profissional, formado por funcionários da secretaria escolar e do corpo docente. Utiliza-se aqui o modelo de Walton (1973), o qual foi estudado por diversos especialistas da área e que serão apresentados neste artigo como base para o desenvolvimento desta pesquisa (PIZZOLATO; DE MOURA; SILVA, 2013).

A realização do presente trabalho se justifica, pela necessidade de analisar a qualidade de vida dos colaboradores que realizam capacitações profissionais, porque o sucesso da empresa

depende dos recursos humanos e de como eles propagam a postura da empresa perante a sociedade. Também, por ser a QVT essencial para ambiente corporativo e as relações interpessoais, além de valorizar a saúde e bem-estar dos funcionários (FERREIRA et al., 2009; SOARES; HENING, 2019).

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Diante dos avanços tecnológicos e da alta expectativa da produtividade e desempenho dos colaboradores nas organizações, o trabalho vem sendo considerado uma das maiores atividades exercidas na vida do indivíduo. Rohm e Lopes (2015) acreditam que o trabalho se relaciona com a natureza, envolve a realidade e que é por meio dele que o indivíduo insere-se em grupos de convívios. O trabalho engrandece e traz resultados ao homem, a partir do momento em que é realizado com satisfação.

Por fazer parte da vida do indivíduo, o trabalho ocupa parte do espaço de tempo na rotina da vida das pessoas. Concebe uma significativa oportunidade de desenvolvimento de potencialidades humanas, ao ser fonte de auto realização, de experiências psicossociais e de sentido de vida (RIBEIRO, 2009).

A qualidade de vida do trabalhador é responsabilidade da empresa e do trabalhador e ambos podem se beneficiar com os resultados. Ainda não são todas as empresas que entendem que o bem estar dos seus funcionários é essencial para a produção. Ao longo dos anos algumas passaram a investir mais em formações de qualidade de vida no ambiente de trabalho. Em outras palavras, a qualidade de vida está relacionada a relação de resultado da empresa e nível de contentamento do colaborador (JIMENEZ, 2017).

Borges e Yamamoto (2004) definem Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) como a percepção do indivíduo tanto de sua posição na vida, no contexto da cultura e nos sistemas de valores nos quais se insere, como em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações.

Inicialmente o foco do desenvolvimento do trabalhador estava na remuneração do empregado, mas, com a globalização, passou-se a priorizar o bem-estar como forma de aumentar a produtividade, o desenvolvimento profissional e sintonias entre o propósito do empregado e da empresa (RIBEIRO, 2009). Por isso, o conceito de QVT vem sendo modificado.

2.1 Qualidade de Vida no Trabalho

O conceito qualidade de vida do trabalhador (QVT) surgiu na década de 1970. E, desde

então, as discussões da QVT vêm acompanhadas dos avanços de novas tecnologias e impulsionando as instituições a investirem em formação para capacitar seus colaboradores de modo que o tempo gasto na execução de atividades seja otimizado, alcançando maior desempenho (CARTAXO, 2019).

Couto e Paschoal (2012), afirmam que o tema Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) tem sido abordado em apresentações de eventos e congressos voltados a gestão de pessoas. Os autores acreditam que as pessoas da organização sejam um dos principais responsáveis pelo sucesso da empresa. Sobre tal importância, a QVT é considerada o conjunto de práticas e ações onde a organização trata o ambiente de trabalho. Por sua vez, Limongi-França (2012) afirma que a QVT pode ser classificada como a qualidade da saúde do indivíduo até satisfações profissionais e pessoais que envolvam lazer e motivação.

Marques (2017) conceitua a QVT como práticas desenvolvidas pelos indivíduos e gestores da instituição a fim de promover melhorias nas áreas tecnológicas, estratégicas, operacionais e humanas. Por meio dessas medidas promovem-se melhores condições de trabalho e desenvolvimento profissional e pessoal do funcionário.

2.2 Modelos para Avaliar a Qualidade de Vida no Trabalho

Souza, Michelin e Merino (2019), explicam que a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) deve ser analisada com cautela, pois seu resultado, em geral, sofre influência do cenário econômico e de alguns outros fatores que são estudados há algumas décadas. Vários autores desenvolveram ferramentas e modelos na tentativa de mensurar os níveis de qualidade de vida no trabalho (QVT) nas empresas e instituições, dentre eles destacam-se: Westley (1979), Hackman e Oldham (1980), Werther e Davis (1983), Nadler e Lawler (1983) e Walton (1973).

No modelo para avaliar a QVT proposto por Westley (1979), os problemas vivenciados pelas pessoas no ambiente de trabalho podem ser classificados em quatro categorias: injustiça, insegurança, isolamento e anomia. Westley (1979) aponta o enriquecimento do trabalho como meio para solucionar ou minimizar esses problemas.

Hackman e Oldham (1980) afirmam que a QVT relaciona aspectos como necessidade de crescimento do trabalhador, motivação interna, satisfação e enriquecimento do cargo diretamente com a satisfação e a natureza das tarefas. Em seu modelo de avaliação, os autores sistematizaram as dimensões dos cargos que consideravam determinantes na QVT por serem capazes de oferecer recompensas, satisfazer e motivar os indivíduos no trabalho.

Para Werther e Davis (1983), o que influencia à QVT é o projeto de cargo que julga uma

série de aspectos inerentes aos fatores ambientais, organizacionais e comportamentais, sendo esse indivíduo mais abrangido pela propriedade do cargo em questão. Para Werther e Davis (1983), o principal objetivo era alcançar cargos produtivos e satisfatórios que resultem na qualidade de vida do trabalhador (RODRIGUES, 1999).

De acordo com o modelo proposto por Nadler e Lawler (1983), a QVT é vista como uma maneira de pensar a respeito dos indivíduos, do trabalho e das instituições. Para Nadler e Lawler (1983), a QVT está fundamentada em quatro aspectos: participação dos funcionários, reestruturação do trabalho, inovação no sistema de recompensas e melhora no ambiente de trabalho.

Na perspectiva de Walton (1973), a QVT é representada na humanização do trabalho e na responsabilidade social, fomentando o atendimento das necessidades e aspirações do indivíduo na remodelagem do desenho de cargos e novas formas de organizar o trabalho. Alia-se à formação de equipes de trabalho, com um poder de autonomia e melhoria do ambiente organizacional (LIMONGI-FRANÇA, 2012).

2.3 Modelo de Richard Walton (1973)

Walton (1973), foi o autor norte-americano que deu início a uma linha de pesquisa de satisfação em qualidade de vida no trabalho, explicitando critérios sob a ótica organizacional (LIMONGI-FRANÇA, 2012).

O modelo de Walton (1973) serve de fundamentação teórica para vários autores sobre QVT. São oito critérios que afetam de modo significativo a qualidade de vida e satisfação do funcionário no ambiente de trabalho, a capacidade de administrar o conjunto de ações, incluindo diagnóstico, implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais no ambiente de trabalho alinhada e construída na cultura organizacional, com prioridade absoluta no bem-estar das pessoas na organização (BATISTA; ANTUNES; IIZUKA, 2012).

Walton (1973) acredita na qualidade de vida no trabalho baseada na humanização e na responsabilidade social da empresa. A idealização agrega o atendimento às necessidades do indivíduo, às novas formas de organização do trabalho e à autonomia das equipes para a melhoria do ambiente de trabalho, e defende que a QVT está conectada ao equilíbrio trabalho e vida cotidiana.

O referido modelo ressalta questões elementares para a realização do trabalho priorizando os fatores higiênicos, as condições físicas, os aspectos relacionados à segurança e à remuneração, sem desconsiderar outros elementos (SOUZA; MICHELON; MERINO, 2019), conforme se vê

no Quadro 1:

Quadro 1 - Modelo de Walton (1973) para aferição da QVT

CRITÉRIOS	DIMENSÕES
1- Compensação justa e adequada	<ul style="list-style-type: none">- Renda adequada- Equidade interna- Equidade externa
2 - Condições de trabalho	<ul style="list-style-type: none">- Jornada de trabalho- Ambiente físico seguro e saudável
3 - Uso e desenvolvimento de capacidades	<ul style="list-style-type: none">- Autonomia- Significado da tarefa- Identidade da tarefa- Variedade da habilidade- Retroinformação
4 - Oportunidades de crescimento e segurança	<ul style="list-style-type: none">- Possibilidade de carreira- Crescimento profissional- Segurança de emprego
5 - Integração social na organização	<ul style="list-style-type: none">- Igualdade de oportunidades- Relacionamento- Senso comunitário
6 – Constitucionalismo	<ul style="list-style-type: none">- Respeito às leis e direitos trabalhistas- Privacidade pessoal- Liberdade de expressão- Normas e rotinas
7 - Trabalho e espaço total de vida	<ul style="list-style-type: none">- Papel balanceado do trabalho- Estabilidade de horários- Poucas mudanças geográficas- Tempo para o lazer e para a família
8 - Relevância social da vida no trabalho	<ul style="list-style-type: none">- Imagem da empresa- Responsabilidade social pelos serviços- Responsabilidade social pelos produtos- Responsabilidade social pelos empregados

Fonte: Adaptado de Walton (1973, p. 11 - 21).

Moreira e Tabosa (2015) abordou o modelo Walton (1973) em sua pesquisa e aplicou com bibliotecários do estado do Ceará. No estudo constataram-se níveis satisfatórios no que tange aos fatores: quantidade de equipamentos e materiais disponíveis, qualidade de equipamentos e materiais disponíveis e jornada de trabalho exaustiva.

Oliveira et al. (2016), fizeram um estudo comparativo entre os professores de escolas públicas e privadas a respeito da QVT. Alguns resultados importantes foram coletados como a insatisfação com os salários e carreira. Identificou-se também um déficit no investimento do desenvolvimento e aprimoramento das competências técnicas nas escolas públicas.

No estudo apresentado por Siqueira et al. (2017), analisou-se o nível de satisfação dos profissionais de uma empresa de pet shop em Porto Alegre, bem como os pontos principais que precisam ser melhorados a partir da visão dos funcionários. O resultado tornou possível a identificação dos principais pontos para o gerenciamento assertivo da QVT de seus empregados. No mesmo contexto Diniz (2010), explica em sua pesquisa que o estudo envolve todas as dimensões da empresa e afirma que o modelo tornou-se destaque no desenvolvimento de práticas relacionadas à QVT.

Klein et al. (2017) analisaram a QVT de profissionais de uma organização pública. O diagnóstico foi que os fatores analisados superaram os oito pontos abordados por Walton (1973). Após a aplicação do modelo, o resultado proporcionou aumento da criatividade, saúde e desenvolvimento produtivo dos servidores.

Freitas (2018) fez seu estudo na secretaria municipal de Fortaleza/Ceará e constatou que analisar a QVT é primordial na produção de elementos favoráveis no ambiente de trabalho. Observaram-se índices relacionados a todos os âmbitos da organização, desde o atendimento a sociedade até a insatisfação dos profissionais na inexistência do pagamento das horas-extras trabalhadas.

Souza, Michelon e Merino (2019) aplicaram o modelo de Walton (1973) com servidores atuantes nas coordenadorias dos programas de Pós-Graduação do Centro Tecnológico de uma instituição de ensino. Justificou-se a aplicação por tratar-se de um modelo mais abrangente (PIZZOLATO; DE MOURA; SILVA, 2013). A análise possibilitou diagnosticar a situação da QVT no âmbito dos servidores e constatou-se que o resultado foi satisfatório.

Diante das colaborações supracitadas, é possível perceber os resultados ao aplicar o modelo de Walton (1973), tornando-os pilares para o desenvolvimento deste trabalho e aplicação da pesquisa em uma instituição voltada para o desenvolvimento profissional das pessoas.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O presente trabalho se trata de uma pesquisa aplicada. Thiollent (2009), explica que a pesquisa aplicada é aquela associada a uma ação da análise de um problema encontrado e a sugestões de melhorias encontradas com o estudo prático.

No que diz respeito ao objetivo do trabalho é considerado exploratório e descritivo. Segundo Barros e Lehfeld (2000), a pesquisa é considerada exploratória quando o pesquisador coleta e entende o contexto para imediata averiguação dos resultados. Acrescenta que as ações sugerem alternativas que podem ser aplicadas em médio ou longo espaço de tempo, a fim de solucionar questões encontradas. A pesquisa descritiva apresenta especificidades de um determinado grupo, acontecimento ou local, conceituando com as variáveis (SILVA; MENEZES, 2005).

Para atingir ao objetivo proposto, as informações deste estudo foram coletadas por meio de questionário aplicado no *Google Forms* com os profissionais de uma instituição de desenvolvimento profissional. Tal organização é voltada para o desenvolvimento profissional, com filiais em todos os estados brasileiros. Possui cerca de 7.000 profissionais, divididos entre: saúde/promoção social e desenvolvimento profissional. O foco do estudo é a aplicação do questionário nas instituições do Estado de Santa Catarina. No momento da pesquisa a instituição possui 11 filiais, com 97 profissionais no setor de desenvolvimento profissional e que ocupam os seguintes cargos: Coordenação de Desenvolvimento Profissional, Técnico de Formação Profissional, Instrutor, Assistente Administrativo e Auxiliar Administrativo, conforme especificado no quadro abaixo:

Quadro 2 – População e amostra da pesquisa

Cidade	Profissionais no Setor de Desenvolvimento Profissional	Profissionais Suspensos devido à pandemia COVID-19	Responderam a Pesquisa
Blumenau	10	10	1
Catanduvas	9	3	3
Chapecó	14	9	1
Concórdia	5	4	1
Criciúma	9	6	9
Florianópolis	19	19	1
Itajaí	7	6	1
Lages	9	3	1

Rio Negrinho	5	5	-
Três Barras	5	3	-
Videira	5	5	-
Total	97	73	18

Fonte: Dados da pesquisa.

A população alvo da pesquisa é composta por 97 profissionais do setor de desenvolvimento profissional de uma instituição com filiais no Estado de Santa Catarina. Contudo, no momento da coleta de dados, 73 profissionais estavam com as atividades suspensas, devido à crise de saúde pública provocada pelo novo coronavírus, COVID-19. Do total, 18 profissionais espalhados pelas filiais do Estado responderam ao questionário proposto.

O trabalho foi baseado em dados coletados dos colaboradores da secretaria escolar e corpo docente, tendo como base o modelo proposto por Walton (1973) que propõe oito critérios de avaliação, sendo eles: compensação justa e adequada, condições de trabalho, uso e desenvolvimento de capacidades, chances de crescimento e segurança, integração social na empresa, constitucionalismo, trabalho e espaço total de vida e relevância total da vida no trabalho. Assim, com base no estudo de Souza; Michelon e Merino (2019), o modelo de Walton (1973) foi escolhido por ser um modelo respeitado e aceito por inúmeros autores e por englobar diversos aspectos ligados à organização.

O estudo envolveu quatro etapas: 1) Autorização do supervisor do estado responsável por todas as unidades da instituição no estado; 2) Coleta dos contatos de e-mail dos funcionários através das coordenações do estado; 3) Desenvolvimento de questionário, que foi aplicado a 97 funcionários do setor de desenvolvimento profissional; e 4) Envio dos questionários via *e-mail* no período de 16 a 29 de maio de 2020.

Foram utilizados os oito critérios e indicadores estabelecidos pelo modelo de Walton (1973) na elaboração do questionário, que contém 35 perguntas fechadas. As primeiras 4 questões sobre o perfil do profissional e as outras 31 questões sobre oito critérios e indicadores.

Observou-se que 18 profissionais responderam ao questionário, os quais não se encontravam afastados por conta da pandemia. Sendo assim, a análise dos resultados corresponde a 18,55% da população total do estado e são aceitáveis, num primeiro momento, para posterior estudo aprofundado sobre o tema QVT.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

De acordo com os dados analisados, o perfil dos participantes dividiu-se entre 10 pessoas do sexo feminino e 8 pessoas do sexo masculino. Em relação à idade 16,7% da população da amostra possuem até 25 anos, 16,7% possuem entre 26 a 30 anos, 16,7% possuem entre 31 a 35 anos, 22,2% possuem entre 36 a 40, 5,6% possuem entre 41 a 45 anos e 22,2% possuem entre 46 anos ou mais.

Ao seguir com a tabulação dos dados, notou-se que os respondentes ocupam os seguintes cargos: 16,7% são Coordenadores (as) de Desenvolvimento Profissional, 22,2% Técnicos (as) de Formação Profissional, 33,3% Instrutores (as), 16,7% de Assistente Administrativo I e 11,1% Auxiliar Administrativo. Portanto, assegura-se que o perfil dos respondentes está distribuído, sem predomínio, resultando positivamente na análise dos critérios investigados nesta pesquisa.

As questões atinentes à Qualidade de Vida apresentaram cinco opções de respostas, conforme escala Likert: muito satisfeito, satisfeito; nem satisfeito, nem insatisfeito; insatisfeito e muito insatisfeito. Define-se assim o nível de satisfação do funcionário ao critério perguntado.

Quando questionados acerca da “Compensação Justa e Adequada”, 44,4% estão muito satisfeitos, 44,4% satisfeitos e 11,1% responderam que nem satisfeitos, nem insatisfeitos com relação à adequação do salário ao trabalho. Ao comparar seu salário com o de outras pessoas, 44,4% dos respondentes estão muito satisfeitos, 38,9% estão satisfeitos e 16,7% resolveram não se manifestar. O último questionamento deste critério foi como os respondentes se sentem em relação aos benefícios que recebem da instituição. Neste quesito 66,7% estão muito satisfeitos e 33,3% responderam que estão satisfeitos. Consta-se então que, sob o ponto de vista dos participantes, a instituição aplica os direitos trabalhistas no que diz respeito à administração de cargos e salários, ação esta que implica positivamente na QVT. Tal achado está em consonância com o que foi encontrado por Siqueira et al. (2017), em que houve satisfação entre o salário recebido por seu trabalho em relação ao mercado externo, assim como Siqueira et al. (2017) afirma em sua pesquisa.

O critério “Condições de trabalho” mostrou que em relação a sua jornada semanal de trabalho e a sua carga horária de trabalho, 33,3% dos respondentes estão muito satisfeitos, 50% satisfeitos, 11,1% não se manifestaram, enquanto 5,6% estão insatisfeitos. O resultado do estudo de Kleir (2017) corrobora neste esse critério e considera que as condições de trabalho do profissional é um dos elementos que elevam a QVT no ambiente corporativo.

No quesito “Uso e desenvolvimento das capacidades”, os elementos foram: autonomia, importância dos trabalhos/tarefas/atividades realizados, capacidade de ser eficiente em várias situações e desempenhar funções diversas (polivalência) e avaliação de seu desempenho. As respostas dos profissionais apontaram que a grande maioria está muito satisfeita ou satisfeita,

sendo que apenas uma pequena parte respondeu que está nem satisfeita, nem insatisfeita.

A análise das “Oportunidades de crescimento e segurança” mostrou que houve uma divisão entre as respostas quando os colaboradores foram questionados sobre oportunidade de crescimento e aumento salarial: 70,6% estão muito satisfeitos ou satisfeitos com a oportunidade de crescimento profissional, enquanto 23,5% nem satisfeitos, nem insatisfeitos e 5,9% muito insatisfeitos. Isso porque, sabe-se que a possibilidade de carreira, crescimento pessoal, perspectiva de aumento salarial e segurança no emprego são pontos relevantes e fatores que implicam no que diz respeito a QVT como afirma Souza, Michelin e Merino (2019).

O critério integração social na organização investiga a existência de discriminação por parte da chefia e entre os empregados e como são os relacionamentos profissionais na empresa. O resultado foi positivo, uma vez que em todos os assuntos o percentual de resposta ultrapassou 80% de satisfação. Isso confirma o que Souza, Michelin e Merino (2019) afirmaram, isto é, que o trabalho pode ser mais do que o lugar onde recebe-se o sustento, traz aprendizados e ações que trazem significados para a vida humana e em sociedade.

No que se refere ao “Constitucionalismo” onde as questões foram sobre como os respondentes se sentem em relação ao respeito da individualidade de cada um, a liberdade de expressão e respeito a leis e direitos dos trabalhadores na instituição, a grande maioria dos pesquisados está muito satisfeita ou satisfeita. Ademais, vale registrar que no elemento “direitos do trabalhador e liberdade de expressão no trabalho” existe uma pequena parte insatisfeita. Pode-se observar que por se tratar de um elemento pessoal, precisa de uma análise minuciosa e ações práticas por parte da instituição.

De maneira geral, observou-se a igualdade no nível de satisfação dos funcionários no critério “Constitucionalismo”. O estudo deste tópico é importante na QVT, uma vez que o trabalho e a vida pessoal do empregado precisa estar em sintonia (SOUZA; MICHELON; MERINO, 2019). Buscando essa harmonia, os gestores terão profissionais mais criativos, críticos e capazes de desenvolver novas habilidades. Este mesmo assunto foi desenvolvido por Siqueira et al. (2017), onde afirma que a satisfação neste quesito é favorável na prática e aplicabilidade da QVT.

O critério trabalho e o espaço total de vida analisou o horário de trabalho, tempo disponível para atividades de lazer e sociais, bem como a relação entre os horários de trabalho e descanso. Estas questões permitem afirmar que 29,4% dos respondentes estão muito satisfeitos com sua estabilidade de horário, 47,1% satisfeitos, 5,9% não se manifestaram, enquanto 17,6% estão insatisfeitos. No quesito de como se sentem em relação ao horário disponível para

atividades sociais e de lazer, 23,5% estão muito satisfeitos, 58,8% estão satisfeitos e 17,6% não se manifestaram. No que diz respeito aos horários de trabalho e descanso, 23,5% estão muito satisfeitos e 76,5% estão satisfeitos.

Diante do exposto, pode-se sugerir que a Instituição pesquisada trata o assunto de modo satisfatório, com cumprimento dos direitos de descanso entre jornadas e bem-estar do profissional. Precisa-se de atenção em alguns casos, porém segue seus princípios de modo a promover a QVT. Neste contexto, Ribeiro (2009) considera a relação entre o tempo que o funcionário permanece em seu trabalho e as atividades desenvolvidas correspondentes a grande parte das experiências vividas pelo ser humano.

O critério de relevância social da vida no trabalho denotou como os participantes se sentem no que tange à imagem que a instituição tem perante a população: 47,1% estão muito satisfeitos e 52,9% estão satisfeitos. Em relação a como se sentem com a integração comunitária que a instituição tem, 41,2% estão muito satisfeitos, 23,5% estão satisfeitos, 17,6% não se manifestaram e 17,6% estão insatisfeitos. Por tratar-se de uma organização sem fins lucrativos que presta serviços à sociedade, os resultados estão em concordância com o que é praticado.

Adicionalmente, acerca da relação entre as práticas de gestão de pessoas aplicadas na instituição, 35,3% estão muito satisfeitos, 35,3% estão satisfeitos, 23,5% não se manifestaram e 5,9% estão insatisfeitos. Por fim, quando questionados como se sentem em relação ao seu propósito de vida e a missão e valores da instituição, 52,9% estão muito satisfeitos, 41,2% estão satisfeitos e 5,9% não se manifestaram. De todas as questões, essa foi a que resultou no maior percentual de satisfação.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O mundo corporativo está em constante mudança e aprimoramento, por meio dos avanços tecnológicos e investimentos em novas técnicas administrativas, a instituição desenvolve-se. Em contrapartida, seus recursos humanos, os profissionais, são essenciais neste processo.

Esta pesquisa teve por objetivo analisar a qualidade de vida no trabalho na percepção dos funcionários de uma instituição de desenvolvimento profissional do Estado de Santa Catarina. A partir da análise dos oito critérios de Walton (1973) a instituição poderá identificar os aspectos que interferem na qualidade de vida do trabalhador e fomentar o desenvolvimento de futuras melhorias. Por meio da aplicação de questionários, foi possível observar que do ponto de vista dos respondentes os critérios foram, na maioria das perguntas, satisfatórios.

No critério compensação justa e adequada, verificou-se que a grande maioria dos

colaboradores está satisfeita com os seus salários, eles concordam que existe na empresa equidade salarial interna e externa, e uma pequena porcentagem desses funcionários não concordam e nem discordam. Com relação aos benefícios verificou-se que todos estão satisfeitos, eles acreditam que esses benefícios incentivam para a qualidade de vida do trabalho dentro e fora da empresa.

No critério condições de trabalho, verificou-se que em relação a jornada, carga horária e condições ambientais de trabalho, a grande maioria dos respondentes estão satisfeitos, porém uma pequena porcentagem não estão satisfeitos com essas condições. No critério uso e desenvolvimento das capacidades verificou-se uma variável positiva, onde a maioria sente-se que tem autonomia na função que desempenha.

No critério oportunidades de crescimento e segurança verificou-se que a grande maioria está satisfeito com a oportunidade de crescimento profissional dentro da empresa, pois indicam que a empresa investe em formação para capacitação de seus funcionários. No critério integração social na organização verificou-se que a maioria dos colaboradores sente-se respeitados por todos e são comprometidos com toda equipe.

No critério constitucionalismo, verificou-se que a maioria dos respondentes indica que a empresa cumpre com os direitos trabalhistas, respeita a privacidade e liberdade de expressão de seus colaboradores no ambiente de trabalho, apenas uma pequena parcela discorda. No critério o trabalho e o espaço total da vida, observou-se no que se refere aos seus horários de trabalho e descanso e ao tempo disponível que tem para lazer ou atividades sociais, os respondentes afirmam que sua vida pessoal não é afetada.

No critério relevância social da vida no trabalho, tendo em consideração a imagem da empresa, o resultado teve uma resposta positiva unânime. No que concerne à responsabilidade social e a qualidade de serviços prestados a maioria dos funcionários responderam positivamente, e uma minoria ficou neutro nessa questão. Já em relação à integração comunitária e às práticas de gestão de pessoas adotadas pela instituição houve um número razoável de respondentes insatisfeitos e neutros.

A partir dos resultados obtidos, indica-se que o nível de satisfação dos funcionários da instituição pesquisada é satisfatório. Contudo, existem pontos nos quais é preciso evoluir para aprimorar o nível satisfatório da QVT de seus empregados, tais como: condições ambientais no trabalho, avaliação de desempenho e perspectiva de avanço salarial.

Acredita-se que este trabalho servirá de base para futuros estudos sobre o assunto e sugere-se que novas pesquisas sejam realizadas em outras unidades do Brasil. Também,

recomenda-se a realização de estudo qualitativo com entrevistas de modo a possibilitar um diagnóstico detalhado e abrangente sobre as questões de QVT.

REFERÊNCIAS

ALVES, C. R. A.; CORREIA, A. M. M.; SILVA, A. M. Qualidade de Vida no Trabalho (QVT): um estudo em uma Instituição Federal de Ensino Superior. **Revista 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, maio/2010.

BARROS, A. J. S.; LEHFELD, N. A. S. **Fundamentos de Metodologia: Um Guia para a Iniciação Científica**. 2 Ed. São Paulo: Makron Books, 2000.

BATISTA, M. B. B.; ANTUNES, L. C.; IIZUKA, E. S.. Qualidade de Vida no Trabalho e a produção acadêmica: visita aos anais dos ENANPADs de 2001 a 2011. In: ENCONTRO DA ANPAD, 26. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2012.

BORGES, L. O.; YAMAMOTO, O. H. **O mundo do trabalho**. In: ZANELLI, J. C.; ANDRADE, J. E. B.; BASTOS, A. V. B. (Orgs). *Psicologia, Organizações e Trabalho No Brasil*. Porto alegre: Artmed, 2004. Cap. 1, p. 24 – 62.

CARTAXO, D.. **Qualidade de Vida no Trabalho**. 2019.
<<https://administradores.com.br/artigos/qualidade-de-vida-no-trabalho>>. Acesso em 12 de maio de 2020.

COUTO, P. R.; PASCHOAL, T.. Relação entre ações de qualidade de vida no trabalho e bem estar laboral. **Psicologia Argumento**, v. 30, n. 70, p. 585-593, 2012.

DINIZ, L. L.. **Qualidade de vida no trabalho: estudo em empresas do setor calçadista da Paraíba**. 2010 152 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Centro de Tecnologia, Universidade Federal da Paraíba, 2010.

FERREIRA, R.; FERREIRA, M. C.; ANTLOGA, C. S.; BERGAMASCHI, V. Concepção e implantação de um programa de qualidade de vida no trabalho no setor público: o papel estratégico dos gestores. **Revista de Administração**, v. 44, n. 2, art. 5, p. 147-157, 2009.

FREITAS, S. B.. **Qualidade de Vida e Bem-Estar no Trabalho: Um Estudo Em Uma Secretaria Municipal no Estado do Ceará**. 2018. 80f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) – Universidade Federal do Ceará, Faculdade de Economia, Administração, Atuária e Contabilidade, Fortaleza, 2018.

HACKMAN, R.; OLDFHAM, G.. **Work redesign**. Boston: Addison-Wesley, 1980.

JIMENEZ, S.P.B..**Qualidade de Vida no Trabalho o que é e como Conquistar**

Definitivamente. Disponível em: <<https://www.sbcoaching.com.br/blog/qualidade-de-vida-no-trabalho-o-que-e-e-como-conquistar-definitivamente/>>. Acesso em: 30 de maio de 2020.

KLEIN, L. L.; LEMOS, B., PEREIRA; B. A. D.; BELTRAME, G. Qualidade de vida no serviço público: uma avaliação em uma instituição de ensino superior. **Revista Eletrônica de Administração**, v. 23, p. 317-344, 2017.

KLEIN, L. L.; PEREIRA, B. A. D.; LEMOS, R. B. Qualidade de vida no trabalho: parâmetros e avaliação no serviço público. **Revista de Administração de Mackenzie**, v. 20, n. 3, p. 1-35, 2019.

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

MARQUES, J. R. **QVT-Qualidade de Vida no Trabalho.2017**. Disponível em: <<http://www.ibccoaching.com.br/tudo-sobre-coaching/rh-e-gestao-de-pessoas/qualidade-de-vida-no-trabalho-dicas-e-conceitos/>>. Acesso em: 08 mai. 2020.

MOREIRA, A. Z.; TABOSA, H. R.. Avaliação da qualidade de vida no trabalho dos bibliotecários do estado do Ceará. **Biblionline**, v. 11, n. 2, p. 73-87, 2015.

NADLER, D. A.; LAWLER, E. E.. Quality of work life: perspectives and directions. **Organizational Dynamics**, v.11, n.3, p.20-30, 1983.

OLIVEIRA, T. F.; LINS, V. L.; SILVA, R. M.; FONTOURA, L. V. Qualidade de vida no trabalho: um estudo comparativo entre professores de escola pública e privada. **Psicologia Argumento**, v. 34, n. 85, p. 104-119, 2016.

PIZZOLATO, B. P. ; DE MOURA, G. L.; SILVA, A. H.. Qualidade de Vida no Trabalho: Uma Discussão Sobre os Modelos Teóricos. **Contribuciones a la Economía**, Rio de Janeiro: 2013.

RIBEIRO, C. V. S.. **As relações entre trabalho e saúde em tempos de reestruturação produtiva**. Rio de Janeiro: 2009.

RODRIGUES, M. V. C.. **Qualidade de vida no trabalho**: evolução e análise no nível gerencial. 6 ed. Petrópolis: Vozes, 1999.

ROHM, R. H. D.; LOPES, N. F. O novo sentido do trabalho para o sujeito pós-moderno: uma abordagem crítica. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 13, n. 2, p. 332-345, 2015.

SANTOS, C.; RIGUETTI, R. S.. **Avaliação de desempenho nas organizações**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2011.

SILVA, E. L.; MENEZES, E. M. **Metodologia da pesquisa e elaboração de dissertação**. 4 ed. Florianópolis: UFSC, 2005.

SIQUEIRA, J. G.; TANNHAUSER, C. L.; CAMARGO, M. E.; BIEGELMEYER, U. H.; RECH, M.; BIEGELMEYER, S. C.. Qualidade de Vida no Trabalho Segundo o Modelo de Walton: Um

Estudo de Caso. In: MOSTRA DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA, PÓS-GRADUAÇÃO, PESQUISA E EXTENSÃO, 17., 2017. **Anais...** Rio Grande do Sul: 2017

SOARES, L. J. S.; HENING, E. V. Qualidade de vida no trabalho docente: O caso comparativo de cinco escolas de Rondonópolis – MT. **Revista Estudos e Pesquisas em Administração**, v. 3, n. 2, p. 97-114, 2019.

SOUZA, M. R.; MICHELON, P. S.; MERINO, D. A. E. Qualidade de vida de servidores técnico-administrativos: um estudo em programas de pós-graduação. **Revista Brasileira de Administração Científica**, v. 10, n. 3, p. 80-96, 2019.

THIOLLENT, M. **Metodologia de Pesquisa-ação**. São Paulo: Saraiva, 2019.

WALTON, R. Quality of working life: what is it? **Sloan Management Review**, v. 15, n.1, 1973.

WERTHER, W. B.; DAVIS, K. **Administração de recursos humanos**. São Paulo: McGrawHill, 1983.

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