

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO COM COLABORADORES EM UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR DO ESPÍRITO SANTO - ES

QUALITY OF LIFE AT WORK: A CASE STUDY WITH EMPLOYEES IN A HIGHER EDUCATION INSTITUTION IN ESPÍRITO SANTO - ES

Ana Paula Peroni¹
Sandra Margon²

RESUMO

Os colaboradores são fundamentais para o sucesso de uma organização, assim, é importante que as organizações invistam constantemente na Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), através da adoção de métodos e programas que proporcionem bem-estar a esses colaboradores. A QVT é um instrumento de gestão da avaliação da qualidade das atividades desempenhadas, satisfação dos colaboradores, bem como a busca pelos objetivos. Um dos modelos de avaliação da QVT mais conhecidos na comunidade científica é o modelo de Walton (1973), composto por oito critérios, com indicadores que afetam os colaboradores em seu trabalho. Considerando a relevância desse tema, o objetivo desta pesquisa foi identificar e descrever a QVT na percepção dos colaboradores de uma instituição de ensino superior (IES), localizada no estado do Espírito Santo-ES. Para tal, foi utilizado o modelo de Walton (1973). Através de questionário online, disponibilizado aos colaboradores da IES. A pesquisa contou com a participação de vinte e seis colaboradores e a partir da análise dos dados obtidos, foi possível identificar, conforme critérios apresentados por Walton, um índice de QVT satisfatório perante o maior número dos respondentes em todas as categorias pesquisadas.

Palavras-Chave: Qualidade de Vida no Trabalho. Modelo de Walton. Ensino Superior.

1 Mestre em Educação Profissional e Tecnológica (IFES); Professora da Faculdade da Região Serrana – FARESE; Rua Jequitibá, 121, Centro, Santa Maria de Jetibá – ES, 29645-000. CV: <http://lattes.cnpq.br/6749352566966219>; anapaulaperoni@gmail.com

2 Mestre em Educação Agrícola (UFRRJ); Professora da Faculdade da Região Serrana – FARESE; Rua Jequitibá, 121, Centro, Santa Maria de Jetibá – ES, 29645-000. CV: <http://lattes.cnpq.br/2533881555444177>; sandramargon@gmail.com

ABSTRACT

Employees are crucial to the success of an organization, so it is important that enterprises constantly invest in Quality of Life at Work (QWL), through the adoption of methods and programs that provide well-being to these workers. QVT is a management tool for evaluating the quality of activities performed, employee satisfaction, not to mention the pursuit of objectives. One of the most well-known QWL assessment models in the scientific community is Walton's model (1973), composed of eight criteria, with indicators that affect employees in their work. Considering the relevance of this issue, the objective of this research was to identify and describe QWL in the perception of employees of a higher education institution (HEI), located in the state of Espírito Santo-ES. To this end, the model of Walton (1973) was used. through an online questionnaire, made available to HEI employees. The study had the participation of twenty-six workers and from the analysis of the data obtained, it was possible to identify, in accordance with the criteria presented by Walton, a satisfactory QWL index with the largest number of respondents in all the categories surveyed.

Keywords: Quality of Life at Work. Walton model. Higher education.

1 INTRODUÇÃO

As organizações estão inseridas em um ambiente repleto de incertezas e mudanças. Além disso, o mercado apresenta-se altamente competitivo fazendo com que as organizações tenham que se empenhar, cada vez mais, para alcançar seus objetivos.

Dentro desse contexto, os colaboradores tornam-se fundamentais, uma vez que o sucesso de uma organização está diretamente relacionado a um ambiente organizacional saudável, com colaboradores motivados e comprometidos com os resultados.

Assim, é importante que as organizações invistam constantemente na Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), através da adoção de métodos e programas que proporcionem maior bem-estar entre os colaboradores.

A inserção da QVT em uma organização pode trazer uma série de benefícios para ambas as partes, ou seja, tanto para a organização quanto para o colaborador. Dentre esses benefícios

destacam-se: redução da rotatividade, absenteísmo e fadiga, aumento da produtividade, atitude favorável no trabalho, desenvolvimento da saúde e segurança e satisfação no trabalho.

O conceito de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) surgiu a partir da década de 50 quando Eric Trist e colaboradores realizaram estudos objetivando o entendimento da relação indivíduo-trabalho-organização. Contudo, apenas na década de 70 surgiu o movimento pela QVT, com destaque para os Estados Unidos.

Vários modelos de avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho foram desenvolvidos, e um dos mais conhecidos na comunidade científica é o modelo proposto por Walton (1973), composto por oito critérios, com indicadores que afetam os colaboradores em seu trabalho.

A QVT se mostra como um importante instrumento de gestão para as organizações, podendo servir de avaliação da qualidade das atividades desempenhadas, a satisfação dos colaboradores, bem como a busca pelos objetivos.

Assim, considerando-se a relevância desse tema, o objetivo geral desta pesquisa é identificar e descrever a Qualidade de Vida no Trabalho na percepção dos colaboradores de uma instituição de ensino superior (IES), localizada no estado do Espírito Santo - ES, a partir do modelo de Walton (1973).

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 CONCEITO DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT)

O conceito de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é bem amplo e complexo, sendo afetado por múltiplos fatores; dentre eles destacam-se: saúde física e psicológica do colaborador, tempo para lazer, cuidados com o corpo, relações sociais e socioambientais e o nível de independência (BORGES, 2012).

Segundo Limongi-França (2010) existe uma nova realidade social, na qual destacam-se os seguintes fatores: aumento da expectativa de vida; maior tempo de vida trabalhando em atividades produtivas; maior consciência do direito à saúde; apelo aos novos hábitos e estilos comportamentais; responsabilidade social e consolidação do compromisso de desenvolvimento sustentável.

Tendo em vista a existência de diversos fatores que envolvem a Qualidade de Vida no

Trabalho, há também diversas percepções a respeito deste tema. Para Fernandes (1996), a QVT abrange “conciliação dos interesses dos indivíduos e das organizações, ou seja, ao mesmo tempo em que melhora a satisfação do colaborador, melhora a produtividade da empresa”.

Walton (1973), entende que a Qualidade de Vida no Trabalho deve ser vista como uma ferramenta de gestão de pessoas, algo que vai além das obrigações contidas na legislação trabalhista, uma vez que o conceito de QVT está associado à satisfação, saúde, bem-estar, lazer e benefícios oferecidos.

Sendo assim, o desenvolvimento de programas que tem por objetivo trazer melhorias no ambiente de trabalho de uma organização, necessita previamente de uma avaliação da QVT. Essa avaliação produzirá possibilidades efetivas de benefícios para a organização em suas relações com seus colaboradores e na própria qualidade de seus produtos e serviços, adequando-a desta forma, às constantes mudanças do ambiente organizacional.

2.2 MODELO DE WALTON

As pesquisas e discussões a respeito da Qualidade de Vida no Trabalho, em geral, visam compreender situações individuais dos colaboradores em seus ambientes de trabalho, incluindo aspectos comportamentais e de satisfação individual (LIMONGI-FRANÇA, 2004).

Diversos autores desenvolveram modelos de indicadores de qualidade de vida, com o objetivo de evidenciar os fatores que influenciam na qualidade de vida dos colaboradores. Para a avaliação da QVT, o modelo mais frequentemente utilizado é o Walton (1973), sendo este um dos mais aceitos e utilizados por pesquisadores brasileiros (TIMOSSI et al. 2009); por este motivo, optou-se por utilizá-lo como instrumento de coleta de dados e análise deste presente estudo.

O modelo de Walton traz o nome do seu criador, o pesquisador Richard Walton, que após realizar vários experimentos, percebeu que a geração e manutenção da qualidade de vida no trabalho perpassa pelo atendimento das necessidades e aspirações do ser humano e da responsabilidade social da empresa (GRAMMES; LOTS, 2017).

Walton propõe oito categorias conceituais que enfatizam os fatores de influência na QVT: compensação justa e adequada, condições de trabalho, uso das capacidades, oportunidades, integração social, constitucionalismo, trabalho e vida, relevância social.

De acordo com Timossi et al. (2009) e Fernandes (1996), os oito critérios do modelo de

DIÁLOGOS POSSÍVEIS

ISSN 2447-9047
VOLUME 23, Nº 1- JAN/JUN 2024
Pág: 294 - 307

Walton (1973) possuem o mesmo grau de importância na qualidade de vida no trabalho, sendo possível adaptá-la de acordo com a realidade de cada organização.

Tabela 1- Critérios e indicadores de qualidade de vida no trabalho.

Categoria	Indicadores de QVT
Compensação justa e adequada	Equidade interna e externa Justiça na compensação Planilha dos ganhos de produtividade Proporcionalidade entre salários
Condições de trabalho	Jornada de trabalho razoável Ambiente físico seguro e saudável Ausência de insalubridade
Uso das capacidades	Autonomia Autocontrole relativo Qualidades múltiplas Informação sobre o processo total do trabalho
Oportunidades	Possibilidade de carreira Crescimento pessoal Perspectiva de avanço salarial Segurança de emprego
Integração social	Ausência de preconceitos Igualdade Mobilidade Relacionamento Senso comunitário
Constitucionalismo	Direitos de proteção ao trabalhador Privacidade pessoal Liberdade de expressão Tratamento imparcial Direitos trabalhistas
Trabalho e vida	Papel balanceado no trabalho Estabilidade de horários Poucas mudanças geográficas Tempo para lazer e família
Relevância social	Imagem da empresa Responsabilidade social da empresa Responsabilidade pelos produtos Práticas de emprego

Fonte: adaptado de Walton (1973).

Para identificar a percepção dos colaboradores em relação a sua QVT, Fernandes (1996) utilizou-se de uma escala de 5 pontos, conforme Tabela 2 abaixo:

Grau numérico	Nível de satisfação equivalente
1	Muito insatisfeito
2	Insatisfeito
3	Nem satisfeito nem insatisfeito
4	Satisfeito
5	Muito satisfeito

Fonte: Adaptado de Fernandes (1996, p.87).

3 MATERIAL E MÉTODOS

O modelo teórico escolhido para este estudo é a avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), de Walton (1973), composto de oito critérios, cada um com seus respectivos indicadores: compensação justa e adequada; condições de trabalho; oportunidade de uso e desenvolvimento de suas capacidades; oportunidades de crescimento e segurança; integração social no trabalho; constitucionalismo; trabalho e espaço total de vida e relevância social da vida no trabalho. Para cada um dos critérios do modelo, a pesquisa observou se as questões se relacionavam com os desejos e expectativas dos colaboradores.

Quanto à abordagem, esta pesquisa é classificada como quantitativa, caracterizada pela quantificação dos dados. Segundo Roesch (2007, p. 130), a pesquisa quantitativa “implica em medir relações entre variáveis (associação causa e efeito), ou avaliar o resultado de algum sistema ou projeto”.

Quanto aos objetivos, trata-se de uma pesquisa exploratória e descritiva. Roesch (2007, p. 137) diz que na pesquisa descritiva “o objetivo é obter informações sobre uma população”. Gil (2001) define a pesquisa exploratória como aquela que possibilita ao pesquisador uma gama maior de conhecimento a respeito do tema ou problema objeto de pesquisa.

Do ponto de vista do procedimento técnico, a presente pesquisa é um estudo de caso, que Gil (1999, p. 72) define como aquele caracterizado pelo estudo profundo e exaustivo de um ou de poucos objetos, de maneira a permitir o seu conhecimento amplo e detalhado [...]”. A amostra se

configurou como não probabilística, uma vez que não foram utilizados cálculos amostrais para a definição do número de respostas.

A instituição de ensino superior (IES) pesquisada conta com dezesseis colaboradores do setor administrativo e vinte e três professores, totalizando assim, trinta e seis colaboradores. Destes, vinte e cinco colaboradores participaram da pesquisa, representando mais da metade (69,44%) do quadro total de colaboradores da instituição.

Para identificar a percepção dos colaboradores em relação a sua QVT foi aplicado um questionário, com 35 questões que abordavam os oito critérios de Walton (1973). Esse questionário foi disponibilizado aos colaboradores da IES no período de 11 de março a 01 de abril de 2022, via *link* do *Google Forms*.

O questionário coletou na primeira parte, informações a respeito do participante da pesquisa e na segunda parte, a percepção deste em relação a sua qualidade de vida no trabalho. O questionário adotado foi validado e adaptado por Timossi et al. (2009), e apresenta uma escala do tipo Likert de cinco pontos, sendo que, o 1 representa “muito insatisfeito”, o 2 “insatisfeito”, o 3 “nem satisfeito nem insatisfeito”, o 4 “satisfeito” e o 5 “muito satisfeito”.

Após a efetivação da coleta de dados, os mesmos foram tabulados e analisados conforme os percentuais obtidos nos critérios previamente estabelecidos.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

4.1 QUALIFICAÇÃO DOS RESPONDENTES DA PESQUISA

A análise dos dados e discussões resultam da aplicação de um questionário sobre QVT aplicado aos colaboradores de uma instituição de ensino superior (IES), localizada no estado do Espírito Santo - ES, a partir do modelo de Walton (1973). Participaram da pesquisa vinte e seis colaboradores (administrativo e docente), destes 46% eram do setor administrativo, enquanto 54% eram docentes.

Quanto à idade, a maioria dos participantes, 50%, estão na faixa etária de 31 a 40 anos.

Quanto ao gênero dos participantes, 46% correspondem ao sexo feminino e 54% ao masculino.

Quanto à questão de possuir dependentes, 46% dos participantes informaram que sim, ao passo que 54% disseram não possuir dependentes.

Com relação à escolaridade dos participantes, os resultados apresentados mostraram que a maioria (77%) possui pós-graduação.

Quanto ao tempo de serviço: 15% têm até 1 ano; 35% têm entre 1-3 anos; 23% têm entre 4-6 anos; 15% têm entre 7-9 anos e 12% têm 10 anos ou mais. Pode-se perceber que o percentual de respondentes que atuam na instituição por um longo período é baixo, considerando-se que a instituição iniciou suas atividades em 2000, tendo portanto, já vinte e dois anos de funcionamento.

4.2 CATEGORIA: COMPENSAÇÃO JUSTA E ADEQUADA

Perguntado ao colaborador se ele estava satisfeito com o salário, 19% responderam que estão muito satisfeitos, 42% estão satisfeitos, 31% nem satisfeitos nem insatisfeitos e 8% insatisfeitos.

Quanto às recompensas e participação nos resultados da empresa, 27% estão muito satisfeitos, 35% estão satisfeitos, 34% nem satisfeitos nem insatisfeitos e 4% insatisfeitos.

Quanto aos benefícios extras, 15% estão muito satisfeitos, 62% estão satisfeitos, 15% nem satisfeitos nem insatisfeitos e 8% insatisfeitos.

Observou-se que o percentual de satisfação é maior com os benefícios extras (auxílio alimentação, transporte, dentista) do que com o salário em si (remuneração). Além disso, outro dado relevante obtido é o percentual de colaboradores que assinalaram a opção nem satisfeito nem insatisfeito.

4.3 CATEGORIA: CONDIÇÕES DE TRABALHO

Perguntado sobre a satisfação com a jornada de trabalho semanal, pode-se observar que 23%, disseram estar muito satisfeitos, 69% estão satisfeitos e 8% nem satisfeitos nem insatisfeitos. Vale ressaltar que nenhum respondente sinalizou insatisfação com a jornada de trabalho semanal.

Também foi perguntado como o colaborador se sente em relação à carga de trabalho: 19% estão muito satisfeitos, 69% estão satisfeitos e 8% nem satisfeitos nem insatisfeitos e 4% insatisfeitos.

Quando perguntado como o colaborador se sente em relação ao uso das tecnologias, 38% estão muito satisfeitos, 54% responderam que estão satisfeitos e permanecem os 8% nem satisfeitos nem insatisfeitos. Também não foi apresentada insatisfação para este indicador de QVT.

Perguntado sobre a salubridade do local de trabalho, 46% responderam que estão muito

satisfeitos, 46%, satisfeitos e 8% insatisfeitos.

Quando perguntados sobre a satisfação em relação aos equipamentos de segurança, proteção individual e coletiva disponibilizados pela empresa, 31% estão muito satisfeitos, 54% responderam estar satisfeitos e 15% nem satisfeitos nem insatisfeitos.

Perguntado sobre o cansaço causado pelo trabalho: 15% muito satisfeitos, 58% disseram estar satisfeitos, 15% nem satisfeitos nem insatisfeitos, 12% insatisfeitos.

4.4 CATEGORIA: USO DAS CAPACIDADES

Quando perguntado sobre estar satisfeito com a autonomia (oportunidade de tomar decisões) no trabalho, 38% responderam muito satisfeitos, 50% disseram estar satisfeitos, 8% revelaram-se insatisfeitos e 4% nem satisfeitos, nem insatisfeitos.

Perguntado sobre como o colaborador está satisfeito com a tarefa/trabalho/atividade que faz 65% responderam que estão muito satisfeitos e 31% satisfeitos e 4% muito insatisfeitos.

Infer-se a partir desses dados, que a empresa oportuniza um alto percentual de satisfação de autonomia para seus colaboradores, assim como alto grau de satisfação em relação à importância da tarefa/trabalho/atividade que realizam.

4.5 CATEGORIA: OPORTUNIDADES

Sobre a possibilidade de desempenhar várias tarefas e trabalhos, 31% estão muito satisfeitos, 61% disseram estar satisfeitos e 8% responderam estar nem satisfeitos nem insatisfeitos.

Perguntado sobre estar satisfeito com a sua avaliação de desempenho no trabalho, a satisfação é igual ao indicador de QVT anterior: 31% estão muito satisfeitos, 61% disseram estar satisfeitos e 8% responderam estar nem satisfeitos nem insatisfeitos.

Com relação à responsabilidade conferida ao colaborador: 35% estão muito satisfeitos e 65% disseram estar satisfeitos.

No que se refere a oportunidade de crescimento profissional, 31% estão muito satisfeitos, 46% disseram estar satisfeitos, 19% nem satisfeitos nem insatisfeitos e 4% disseram estar insatisfeitos.

Sobre os treinamentos promovidos pela empresa, 25% estão muito satisfeitos, 47%

disseram estar satisfeitos, 20% nem satisfeitos nem insatisfeitos e 8% disseram estar insatisfeitos.

Sobre como o colaborador se sente em relação às situações e a frequência em que ocorrem as demissões no seu trabalho, 15% disseram estar muito satisfeitos, 39% disseram estar satisfeitos, 46% nem satisfeitos nem insatisfeitos.

Em relação ao incentivo que a empresa oferece para estudar: 19% disseram estar muito satisfeitos, 46% disseram estar satisfeitos, 31% nem satisfeitos nem insatisfeitos e 4% disseram estar insatisfeitos.

Observa-se que para o indicador de QVT responsabilidade, os respondentes além de terem se manifestado de forma positiva não houve resposta para nem satisfeitos nem insatisfeitos, revelando certeza sobre este aspecto. Quanto ao indicador de QVT oportunidade de crescimento profissional e oportunidade de estudar, um colaborador sinalizou estar insatisfeito. Também se obteve insatisfação de dois colaboradores para o indicador de QVT treinamentos. O indicador de QVT situação e a frequência em que ocorrem as demissões no seu trabalho, tiveram um percentual de respostas para nem satisfeitos nem insatisfeitos mais alto, esta manifestação pode ser atribuída ao desconhecimento das causas da demissão dos colaboradores na Instituição.

4.6 CATEGORIA: INTEGRAÇÃO SOCIAL

Quando perguntado sobre a discriminação no trabalho, 50% responderam estar muito satisfeitos, 27% satisfeitos, 19% nem satisfeitos nem insatisfeitos e 4% insatisfeitos.

Sobre relacionamento com colegas e chefes no seu trabalho, 54% responderam estar muito satisfeitos e 46% satisfeitos.

Perguntado sobre como os colaboradores se sentem em relação ao comprometimento da sua equipe e colegas com o trabalho, 54% responderam estar muito satisfeitos, 38% satisfeitos, 8% nem satisfeitos nem insatisfeitos.

Sobre estar satisfeito com a valorização de suas ideias e iniciativas no trabalho, 42% disseram estar muito satisfeitos, 54% satisfeitos e 4% nem satisfeitos nem insatisfeitos.

Observa-se pelas respostas que os indicadores relacionamento com os colegas e chefes e comprometimento da equipe é muito positivo, com índices altos para satisfeitos e muito satisfeitos.

4.7 CATEGORIA: CONSTITUCIONALISMO

Instigado sobre estar satisfeito com a empresa por ela respeitar os direitos do colaborador, 42% estão muito satisfeitos, 54% satisfeitos e 4% nem satisfeitos nem insatisfeitos.

Sobre o quanto o colaborador está satisfeito com sua liberdade de expressão: 38% muito satisfeitos, 58% satisfeitos e 4% nem satisfeitos nem insatisfeitos.

Sobre o quanto está satisfeito com as normas e regras do seu trabalho: 39% estão muito satisfeitos, 61% satisfeitos. Em relação ao respeito a sua individualidade, os percentuais apresentaram os mesmos resultados.

Observa-se que para os indicadores de QVT regras e normas e respeito à individualidade, as respostas apresentam-se com um índice elevado de satisfação, não apresentando insatisfação entre os colaboradores.

4.8 CATEGORIA: TRABALHO E VIDA

Sobre quanto o colaborador está satisfeito com a influência do trabalho sobre sua vida/rotina familiar, 23% estão muito satisfeitos, 62% satisfeitos, 11% nem satisfeitos nem insatisfeitos e 4% insatisfeitos.

Perguntado quanto o colaborador está satisfeito com a influência do trabalho sobre sua possibilidade de lazer: 19% estão muito satisfeitos, 62% satisfeitos, 15% nem satisfeitos nem insatisfeitos e 4% insatisfeitos. Os percentuais se repetem quando perguntado sobre quanto o colaborador está satisfeito com seus horários de trabalho e de descanso.

Observa-se que o grau de insatisfação dos indicadores de QVT pertencentes à categoria trabalho e vida são baixos, e representam apenas um colaborador (4%).

4.9 CATEGORIA: RELEVÂNCIA SOCIAL

Perguntado como o colaborador se sente em relação ao orgulho de realizar o seu trabalho, 65% estão muito satisfeitos, 35 % satisfeitos.

Perguntado ao colaborador sobre como está satisfeito com a imagem que esta empresa tem perante a sociedade, 46 % estão muito satisfeitos, 50% estão satisfeitos e 4% nem satisfeitos nem insatisfeitos.

Sobre quanto o colaborador está satisfeito com a integração comunitária que empresa tem 38% estão muito satisfeitos, 54% estão satisfeitos, e 8% nem satisfeitos nem insatisfeitos.

Sobre estar satisfeito com os serviços e a qualidade dos serviços que a empresa oferece, 35 % estão muito satisfeitos, 65% estão satisfeitos.

Referente a quanto o colaborador está satisfeito com a política de recursos humanos que a empresa tem 38% estão muito satisfeitos, 54% estão satisfeitos e 8% nem satisfeitos nem insatisfeitos.

Conclui-se que o indicador de QVT orgulho de realizar seu trabalho apresentou maior percentual de satisfação, representado por 17 colaboradores (65%).

5 CONCLUSÃO

Esta pesquisa objetivou identificar o nível de QVT dos colaboradores de uma instituição de Ensino Superior do Espírito Santo, baseando-se no modelo de Walton (1973). Para que a organização obtenha sucesso é necessário um ambiente organizacional saudável, com colaboradores motivados e comprometidos com os resultados.

Nesse sentido, identificar a percepção dos colaboradores quanto à qualidade de vida no trabalho, permite à instituição efetuar uma análise sobre os aspectos que possam interferir na QVT de seus colaboradores, bem como desenvolver ações de melhorias. Além disso, ressalta-se a importância dos próprios colaboradores, nesse processo de buscar melhorias em seu ambiente de trabalho.

Com relação às categorias propostas por Walton (1973), as quais foram aplicadas na presente pesquisa, obteve-se na categoria ‘compensação justa e adequada’, resultados satisfatórios. Um dado interessante nessa categoria de análise é o fato dos colaboradores terem ressaltado a percepção quanto aos benefícios extras, isso demonstra o quanto esses benefícios contribuem para a QVT dos colaboradores na instituição.

Uma categoria que apresentou resultados bastante positivos foi a categoria ‘condições de trabalho’, relacionada à saúde e ao ambiente físico que o colaborador está inserido. Dentro da categoria ‘uso das capacidades’, o indicador autonomia do colaborador na programação e execução do seu trabalho, apresentou resultados condizentes com o indicador significado/identificação com a tarefa realizada, ou seja, foi possível através dos resultados obtidos, constatar que os colaboradores encontram um espaço para utilizar suas capacidades, conhecimentos e aptidões no exercício de suas atividades profissionais.

Deve-se considerar ainda que em se tratando de uma instituição de ensino, esta categoria de análise, ‘uso das capacidades’, é uma categoria extremamente importante. Associado a essa concepção, a categoria ‘oportunidades’, que compreende as oportunidades que a instituição oferece ao colaborador para seu crescimento e desenvolvimento pessoal, apresentou um dado bem relevante em relação ao indicador - incentivo que a empresa oferece para estudar, no qual 65% estão muito satisfeitos e satisfeitos, ao passo que 31% disseram estar nem satisfeitos nem insatisfeitos.

Tendo em vista esses resultados, a categoria ‘oportunidades’ pode ser melhor aprofundada pela instituição de ensino, para que possa oferecer oportunidades que despertem o real interesse dos colaboradores. Uma proposta viável é verificar juntos aos colaboradores os possíveis treinamentos e capacitações a serem ofertados, uma vez que apenas 25% dos colaboradores estão muito satisfeitos com os treinamentos oferecidos pela instituição.

Merece destaque ainda, a categoria ‘relevância social’, na qual o indicador - orgulho de realizar seu trabalho, apresentou 100% de satisfação. Fazendo uma correlação desse resultado com outros indicadores da pesquisa, foi possível notar que os colaboradores percebem como satisfatórias as condições de trabalho, a integração da equipe e o espaço para aplicar suas capacidades, contudo, ainda não encontram uma correlação positiva crescente no que tange a ‘compensação justa e adequada’ e ‘oportunidades’.

A partir dos resultados obtidos, foi possível identificar, de forma geral, que a instituição de ensino apresentou resultados satisfatórios de qualidade de vida no trabalho, obtendo variações entre 61% a 100% no somatório de níveis de satisfação (muito satisfeito e satisfeito) pelo maior número de respondentes nas categorias pesquisadas.

A pesquisa realizada visa contribuir com a instituição de ensino superior, no sentido de ampliar os conhecimentos relativos ao tema qualidade de vida no trabalho e despertar possíveis ações de melhorias.

Como limitações da pesquisa, foi possível identificar dificuldade na obtenção de respostas de todos os colaboradores da instituição, uma vez que uma amostra de 100%, revelaria dados mais completos sobre o problema proposto.

REFERÊNCIAS

BORGES, U. N. *Benefícios da ginástica laboral na qualidade de vida no trabalho: um estudo de*

caso numa empresa produtora de cadernos. 2012. 107f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Programa de Pós-graduação em Engenharia de Produção, João Pessoa. 2012.

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

GIL, A. C. *Métodos e técnicas de pesquisa social*. 5.ed. São Paulo: Atlas, 1999.

GIL, A. C. *Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais*. São Paulo: Atlas, 2001.

GRAMMES, L. C; LOTZ, E. G. *Gestão da qualidade de vida no trabalho*. Curitiba: Intersaberes, 2017.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. *Qualidade de Vida no Trabalho: conceitos e práticas na sociedade pós industrial*. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. *Qualidade de Vida no Trabalho: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial*. São Paulo: Atlas, 2010.

ROESCH, S. M. A. *Projetos de estágio e de pesquisa em administração* (3a ed.). São Paulo:Atlas, 2007.

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

TIMOSSI, L. S.; PEDROSO, B.; PILATTI, L. A.; FRANCISCO, A. C. Adaptação do modelo de Walton para avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho. *Revista da Educação Física/UEM*, Maringá, v. 20, n. 3, p. 395-405, 3. trim. 2009.