

Qualidade de Vida no Trabalho (QVT): um estudo de caso em uma escola privada de Campos Belos-GO

Luane Fernanda Gomes Pereira¹
Keila Mara de Oliveira Farias²

RESUMO

Esta pesquisa se propõe a desenvolver um estudo de caso de caráter descritivo e exploratório com abordagem qualitativa e quantitativa em uma escola privada de ensino fundamental situada no nordeste goiano. O objetivo do estudo foi analisar o nível da Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) na estrutura da escola investigada, relacionando-a com variáveis do contexto e com a percepção da QVT pelos trabalhadores dessa instituição. O método utilizado foi a realização de uma entrevista semiestruturada com o(a) diretor(a) da escola e aplicação do Questionário QWLQ-bref com 12 trabalhadores da organização sendo professores e demais funcionários dessa empresa. Os resultados obtidos constatarem que a organização possui a média de 4,13 de satisfação com a QVT, os domínios Psicológico e pessoal apresentaram resultados significativos positivamente com médias de 4,25 e 4,27 respectivamente. No entanto, a média de satisfação com a QVT foi impactada pelo domínio Físico/Saúde que apresentou a média de 3,90 a mais baixa entre os demais, demonstrando que a organização precisa investir em programas e ações de QVT voltados à saúde física dos trabalhadores.

Palavras-chave: Qualidade de Vida no Trabalho. Trabalhador. Organizações.

¹ Bacharelado em Administração pelo Instituto Federal Goiano - Campus Campos Belos.
E-mail: luanefernanda.2018@gmail.com.

² Administração - PUC-GO 1997; Pós-graduação em Gestão da Qualidade em Serviços e Recursos Humanos UnB -2001; Mestre em Psicologia PUC -Go 2004. Doutoranda em Psicologia PUC- GO.
E- mail: keila.mara.ifgoiano.edu.br.

ABSTRACT

This research aims to develop a descriptive and exploratory case study with a qualitative and quantitative approach in a private elementary school located in northeastern Brazil. The aim of this study was to analyze the level of Quality of Life Management at Work (QVT) in the structure of the school investigated, relating it to context variables and the perception of QOL by the workers of this institution. The method used was to conduct a semi-structured interview with the director of the school and application of the QWLQ-bref Questionnaire with 12 workers of the organization being teachers and other employees of this company. The results obtained show that the organization has an average of 4.13 satisfaction with QOIM, the psychological and personal domains presented significant results positively with averages of 4.25 and 4.27, respectively. However, the average satisfaction with QVT was impacted by the Physical/Health domain, which presented an average of 3.90 the lowest among the others, demonstrating that the organization needs to invest in QOL programs and actions aimed at the physical health of workers.

Keywords: *Quality of Life at Work. Worker. Organizations.*

INTRODUÇÃO

Nos últimos anos, o tema Qualidade de Vida no Trabalho passou a ser bastante pesquisado e discutido, principalmente diante do cenário da pandemia de Covid-19 que afetou a vida de pessoas no mundo inteiro e também, as organizações. Diante desse cenário, houve um aumento da preocupação com a saúde dos trabalhadores e o abandono de uma visão que por muito tempo foi adotada em relação a eles, a de que o trabalhador é como uma máquina, algo que extingue totalmente o lado humano, as emoções, necessidades, e a importância do trabalhador para as organizações.

Consoante a Chiavenato (2014, p.5) “As pessoas passam a significar o diferencial competitivo que mantém e promove o sucesso organizacional: elas passam a ser a competência básica da organização, a sua principal vantagem competitiva em um mundo globalizado, instável, mutável e fortemente competitivo”, esta afirmação demonstra a relevância do tema na atualidade. Além disso, a QVT pode ser definida como sendo um conjunto de ações desenvolvidas por uma organização para a implantação de melhorias e inovações gerenciais e tecnológicas no ambiente organizacional (LIMONGI-FRANÇA, 2002).

Diante disso, se faz necessário que as empresas se atentem não somente aos recursos materiais e financeiros, mas que também se empenhem em investir no recurso humano. Por isso a QVT é uma ferramenta tão essencial, pois sua aplicação incentiva à equipe de funcionários a trabalhar com eficiência, oferecendo a ela, oportunidades de crescimento na empresa, garante sua segurança e bem-estar, demonstrando preocupação com as condições de trabalho fornecidas por meio da realização de melhorias no ambiente, se dedica a sanar as necessidades da equipe, agregando valor ao colaborador reconhecendo sua importância e o recompensando pela contribuição na organização.

Portanto, esta pesquisa se propõe a desenvolver um estudo de caso de caráter descritivo e exploratório com abordagem qualitativa e quantitativa a fim de analisar o nível da Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) na estrutura de uma organização situada no nordeste goiano, relacionando-a com variáveis do contexto e com a percepção da QVT pelos trabalhadores da organização.

Para isso, o referencial teórico desta pesquisa é baseado em pesquisas bibliográficas sobre Qualidade de Vida no Trabalho e para complementar essa pesquisa teórica, foi realizada uma pesquisa de campo por meio da realização de uma entrevista semi-estruturada

com o(a) diretor(a) de uma escola privada da cidade de Campos Belos-Goiás e da aplicação do Questionário ³QWLQ-bref para a avaliação dos domínios Físico/Saúde, Psicológico, Pessoal e Profissional e dimensões da QVT com 12 trabalhadores dessa mesma escola.

Ao abordar essas dimensões, e visualizar as mudanças às quais os trabalhadores foram submetidos ao longo dos anos, surgem alguns questionamentos em relação a QVT: será que as organizações implementaram ações para contribuir e/ou melhorar a QVT? Quais as ações foram desenvolvidas para o bem-estar do trabalhador? Qual a percepção do trabalhador em relação às ações desenvolvidas pelas organizações?

Diante dessa premissa, a pesquisa busca analisar o nível da Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) na estrutura de uma organização situada no nordeste goiano, relacionando-a com variáveis do contexto e com a percepção da QVT pelos trabalhadores da organização. E tem como objetivos específicos:

- Verificar a existência da utilização de ações de QVT como ferramenta de gestão;
- Observar as variáveis: condições de trabalho, comunicação, relacionamento interpessoal, e relacionamento chefe-subordinado;
- Avaliar os domínios Físico/Saúde, Psicológico, Pessoal e Profissional da QVT.

Neste trabalho foi desenvolvido um estudo de caso de caráter qualitativo e quantitativo, em uma organização de ensino fundamental privada. Como instrumentos de pesquisa foram utilizados a entrevista semiestruturada e o instrumento QWLQ-bref .

³ QWLQ-bref: Quality of Working Life Questionnaire – Questionário de Qualidade de Vida no Trabalho), versão abreviada do QWLQ-bref 78 desenvolvido por Reis Junior (2008).

REVISÃO TEÓRICA

Definição de Trabalho, mudanças em relação ao Trabalho e QVT

Sabe-se que o homem e o trabalho estão profundamente associados, pois é por meio do trabalho que o homem é inserido na sociedade. O trabalho permite que o homem adquira os recursos financeiros para construir, transformar e se manter na sociedade e também para produzir e conquistar bens materiais. Por isso, está no centro das organizações e atua como regulador da vida em sociedade, permitindo que o homem planeje e organize aspectos pessoais e profissionais de sua vida. (NUNES; NATIVIDADE, COUTINHO, 2012).

De acordo com Cassar (2017), a palavra trabalho era vista como algo desagradável como a dor, tortura, o castigo ou sofrimento. Para o autor, o termo trabalho tem origem no latim- *tripalium*, que remete a um instrumento de tortura aplicado sobre os animais. A partir do termo “*tripalium*” surgiu a variação “*tripaliare*” que significa trabalhar e “*trepalium*”, que era um espécie de cavalete construído por três paus e utilizado para aplicar a ferradura nos cavalos. Atualmente, a associação do termo trabalho a tortura foi substituída pela seguinte definição: “toda energia física ou intelectual empregada pelo homem com finalidade produtiva”. (CASSAR, 2017, p.3).

Os avanços ocorridos na sociedade ao longo dos anos ocasionaram mudanças nas relações de trabalho, modificando também o conceito de trabalho que sofreu influências de momentos históricos como a Revolução Industrial. Sabe-se que o processo de industrialização fez com que houvesse uma migração da população do campo para as cidades, levando a um aumento da população urbana, conforme afirma Quintaneiro, Barbosa e Oliveira (2002, p.9) “ A capitalização e modernização da agricultura provocaram o êxodo de milhares de famílias que, expulsas de seu habitat ancestral, vagavam à procura de trabalho. As cidades, receptoras desses fluxos contínuos, foram crescendo acelerada e desordenadamente.”

Em consequência disso, as cidades passaram a dispor de muita mão de obra barata, afinal as pessoas precisavam trabalhar para conseguir capital e se manter nas cidades, o que contribuiu para a exploração do trabalho. Os autores caracterizam as condições de trabalho existentes no início da revolução industrial como assustadoras para os padrões atuais e ressaltam que tais condições podem ser responsabilizadas pela baixa expectativa de vida dos operários daquela época, em que os turnos diários de 12 a 16 horas, eram ampliados para até 18 horas.

Antigamente, era comum uma organização se preocupar com os recursos materiais e financeiros, desejar obter um bom desempenho e um aumento da produtividade sem levar em consideração os recursos humanos, promovendo um ambiente organizacional de opressão e aprisionamento e pouca valorização do trabalhador, e conseqüentemente causando problemas de saúde física e mental dos mesmos o que gerava mais custos para a organização conforme afirma Araujo (2018, p.12):

Um ambiente de trabalho focado apenas nos indicadores de gestão de processo promove um ambiente de trabalho desumanizado, que leva o trabalhador ao adoecimento físico e mental, provoca acidente que lesiona, mutila ou até mesmo mata, afasta o trabalhador de suas atividades laborais, gera despesas que aumentam os custos de produção e diminui a produtividade.

Com o passar dos anos, o avanço da sociedade e da tecnologia fez com que o homem que antes se via preso a uma relação desumana de trabalho cedesse lugar a uma nova visão. Souza *et. Magalhães* (2015) afirmam que no novo conceito de trabalho o homem não é mais visto como uma máquina, mas sim como uma competência básica, um ser participativo e dinâmico que promove o sucesso organizacional.

Alguns autores fazem referência a duas visões em relação ao trabalho: uma delas diz respeito ao prazer encontrado no trabalho, quando este atende as necessidades e expectativas pessoais e profissionais do homem; enquanto a outra faz referência ao fardo de trabalhar com algo que o homem não gosta e que não atende suas necessidades e expectativas pessoais e profissionais. Esses autores enxergam o trabalho como uma prioridade que antecede o prazer, e que é responsável pelo suprimento das necessidades do homem, e também uma forma utilizada por ele para conquistar respeito, espaço e reconhecimento contribuindo para o desenvolvimento da humanidade e que somente se torna algo prazeroso quando atende às dimensões biológica, psicológicas e sociais do ser humano. (GRAMS, LOTZ, 2017; CONFUCIO, 551 a.C; ZANELLI, BORGES-ANDRADE, BASTOS, 2014).

Enquanto para as autoras Tolfo e Piccinini (2007), atualmente, o trabalho é constituído por normas, exigências e marcado por rotinas que provocam perda de tempo e conseqüentemente impactam a produtividade, fazendo com que os trabalhadores deixem de enxergar sentido no trabalho pois passam a enfrentar situações desgastantes do ponto de vista físico e psicológico. No entanto, as autoras afirmam que “o prazer no trabalho é fundamental para a manutenção da saúde e da normalidade”.

Fernandes (1996) e Chiavenato (2014), concordam com o pensamento de que o trabalhador é o elemento principal e o diferencial competitivo de uma organização. O

trabalhador motivado e feliz, mantém e promove o sucesso da organização por meio da aplicação das competências que possui contribuindo para a sobrevivência e determinando o sucesso ou fracasso da organização. Nesse sentido, pode se afirmar que tais mudanças ocorridas nas relações de trabalho ao longo dos anos, trouxeram a necessidade da valorização do homem e do reconhecimento de sua importância para a sociedade. As organizações passaram a ter uma visão diferente dos trabalhadores, começaram a enxergá-los como recurso principal da organização, se preocupando em entender suas necessidades por meio da qualidade de vida no trabalho.

Origem e Conceitos da Qualidade de Vida no Trabalho

Para Chiavenato (2014) a expressão QVT surgiu na década de 1970 a partir de um projeto sobre desenho de cargos, desenvolvido pelo pesquisador Louis Davis. Para Louis, a QVT pode ser conceituada como sendo um termo que se refere à preocupação com o bem-estar e saúde dos colaboradores, durante o desempenho das atividades dentro da organização. Conforme descrito pelo autor, a conceituação da QVT envolve aspectos físicos, ambientais e psicológicos do local de trabalho.

Segundo Limongi-França (2002), a Qualidade de Vida no Trabalho é definida como sendo um conjunto de ações de uma organização, e essas ações envolvem não só a implantação de melhorias, mas também a implantação de inovações gerenciais e tecnológicas no ambiente organizacional. Para a autora ter “qualidade de vida é estar saudável física, cultural, espiritual, intelectual e socialmente, e que esse é um desejo cada vez mais presente nas organizações que desejam estar entre as melhores do mercado”. Limongi afirma que as pessoas são complexas e possuem potencialidades biológicas, psicológicas e sociais que impactam as condições de vida, por isso a QVT “é um fator de excelência pessoal e organizacional”. (FRANÇA-LIMONGI, 2002, p. 43).

A QVT é uma preocupação que cresce cada vez mais nas organizações em decorrência do cenário competitivo do mundo corporativo e que por esse motivo, atua como uma ferramenta gerencial efetiva, que diferente de outras não é passageira, mas sim, um desafio presente nas rotinas desgastantes das organizações que necessitam criar melhores condições para promover o bem estar dos seus trabalhadores. (VASCONCELOS, 2001 e SANTOS, 2005).

Consoante a Gramms e Lotz (2017), o termo QVT é utilizado para expressar a experiência que uma pessoa vivencia em relação ao seu trabalho, contemplando aspectos inerentes à organização, além de estar associado aos fatores que constituem a qualidade de vida como um todo. Para os autores, a QVT é construída à medida que a organização passa a enxergar o trabalhador por meio das seguintes dimensões: biológica, psicológica e social e a partir disso, a organização irá criar e manter ambientes capazes de atender as necessidades dos trabalhadores nessas dimensões.

Outros autores, afirmam que a QVT se refere à satisfação das necessidades do indivíduo, e resulta da combinação entre as dimensões básicas necessárias para o bom desempenho das atividades e de dimensões independentes das atividades e tarefas pertinentes à organização. Por isso, a QVT afeta não somente as atitudes pessoais e comportamentos do

trabalhador como também afeta a criatividade, inovação, capacidade de aceitar e se adaptar às mudanças no ambiente de trabalho, que são considerados fatores fundamentais para o aumento da produtividade do indivíduo pertencente a uma organização. (CHIAVENATO,2014; QUIRINO, XAVIER, 1987).

Para Sampaio (2012) e Chiavenato (2014), a QVT também está relacionada com questões de satisfação das necessidades do trabalhador. Os autores tem uma visão humanista sobre o assunto e afirmam que a QVT demonstra um respeito pelas pessoas e por isso consegue atender a dois lados: um deles, o da organização e seus interesses em relação a produtividade e a qualidade no trabalho; e o outro, o dos trabalhadores e suas reivindicações em relação ao bem estar e à satisfação no trabalho. Além disso, afirmam que se bem atendido, o nível de satisfação do trabalhador traz impactos positivos não somente para as variáveis comprometimento, satisfação com o trabalho como também para as dimensões sociais, familiares, de lazer, saúde e educação, pois é por meio dos trabalhadores que as organizações conseguem atingir qualidade e produtividade em níveis elevados, e para isso, é necessário que essas pessoas estejam satisfeitas com o trabalho que desempenham, engajadas em suas atividades e que sejam recompensadas por contribuir para o crescimento da organização.

Diante do exposto, pode se afirmar que a QVT demonstra uma preocupação com a estrutura da organização por meio do estabelecimento de melhorias, pois ela deve fornecer condições necessárias para que a realização do trabalho ocorra da maneira desejada. Entretanto, ao considerar que uma organização é composta por pessoas, e que são elas as responsáveis pelo desenvolvimento de todas as atividades da empresa, esse conceito se torna incompleto. Sendo assim, se preocupar apenas com a estrutura da organização não irá sanar todas as deficiências que podem existir dentro do ambiente organizacional que podem de alguma forma comprometer a qualidade de vida e conseqüentemente a produtividade da empresa. Por isso, a melhor definição a ser adotada neste trabalho é a de que a QVT se trata de uma ferramenta ampla, que se preocupa com o bem-estar e satisfação das necessidades dos trabalhadores nas dimensões: físicas, biológicas, psicológicas, pessoais e profissionais, que seu propósito é promover o equilíbrio entre trabalho e lazer, por meio da implantação de melhorias contínuas nas condições de saúde, segurança e do ambiente de trabalho, mantendo foco no cargo e no relacionamento entre os colaboradores nos diferentes setores, exercendo influências sobre seu comportamento e atitudes pessoais, contribuindo para a melhoria no desempenho das atividades realizadas, podendo ainda promover o aumento da produtividade e conseqüentemente o sucesso da organização como um todo.

Relevância da QVT

Ferreira e Dias (2017), discorreram sobre a importância da QVT e a motivação dos trabalhadores para a conquista dos objetivos e o sucesso das organizações. Os autores mostraram a necessidade de uma gestão voltada para a QVT, sua influência sobre a motivação organizacional, e que as organizações que valorizam o ser humano e que investem na QVT e na motivação de seus funcionários, têm maior compromisso e responsabilidade, contribuindo ativamente para o sucesso organizacional.

Tavares (2017), realizou uma consulta a resultados de pesquisas que tratam dos efeitos do processo de intensificação laboral sobre os trabalhadores e os resultados obtidos demonstram que embora as organizações busquem promover QVT por meio de políticas e práticas que visam melhorar a satisfação do trabalhador, os mecanismos de intensificação do trabalho que são adotados com vistas a aumentar a produtividade geram resultados na direção oposta àqueles desejados pelas políticas de QVT.

Alguns autores descrevem e identificam a importância da Qualidade de Vida no Trabalho nas organizações bem como a vantagem competitiva que a organização pode obter com trabalhadores motivados e engajados nos objetivos organizacionais. Estes estudos são importantes, visto que auxiliam em iniciativas de gestão voltadas para a satisfação plena do trabalhador. Essas iniciativas podem ajudar no aumento da produtividade, do estado motivacional e comprometimento dos trabalhadores, aumentando, conseqüentemente, o desempenho da organização. Além disso, seus trabalhos também mostraram que é fundamental que os trabalhadores estejam envolvidos com as atividades da organização, pois o trabalhador humano se sente mais valorizado quando seu esforço e dedicação são reconhecidos. O que permite que a organização crie uma base para conquistar a excelência. (CASTRO, 2015; FERREIRA E DIAS, 2017; PAZ, 2021).

Após a realização de um estudo de revisão de literatura para delimitação conceitual e estabelecimento de modelos teóricos de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) em uso no Brasil, Sampaio (2012), afirma que deve-se desenvolver profissionais para a atuação nesse campo, que já existe nas organizações. Para o autor esse objetivo envolve a inserção do tema na graduação em psicologia e a oferta de cursos de atualização e aperfeiçoamento. Segundo ele, no Brasil, a participação do trabalhador avançou em alguns segmentos, mas permanece tímida nas organizações burocratizadas, rotinizadas e centralizadas, que ainda são numerosas, se considerarmos as organizações de mercado e estado.

Quanto a relevância do estudo da QVT, os autores (GRAMS, LOTZ, 2017; LIMONGI-FRANÇA, KANIKADAN, 2006) concordam que o interesse das organizações pela QVT advém do cenário competitivo, ao qual se encontram inseridas. Ao associar esse cenário aos impactos causados pela tecnologia, surgem então, novos desafios, novos padrões de consumo, estilo de vida e novas demandas relacionadas a boas condições de vida e bem-estar. Nesse sentido, para atender tais demandas, as organizações precisam definir e aplicar estratégias que proporcionem o equilíbrio entre os níveis de produtividade, competitividade e Qualidade de Vida no Trabalho.

Sendo assim, fica evidente que a QVT desempenha um papel extremamente relevante para as organizações, por ser uma ferramenta que engloba aspectos e necessidades dos colaboradores e do ambiente de trabalho, se preocupando com a saúde e bem estar do indivíduo, e que, ao ser bem aplicada, contribui para a organização como um todo, auxiliando nas atividades e promovendo um ambiente organizacional favorável para o crescimento, tanto do colaborador quanto da organização em si. Além disso, a aplicação da QVT se torna essencial no ambiente de trabalho, sendo capaz de proporcionar crescimento por meio do aumento da produtividade impulsionado pelos colaboradores que se encontram motivados, saudáveis e satisfeitos com o trabalho que desempenham.

METODOLOGIA

Esta pesquisa se propõe a desenvolver um estudo de caso de caráter descritivo e exploratório com abordagem qualitativa e quantitativa em uma escola privada da Cidade de Campos Belos-Goiás que aceitou participar da pesquisa por meio da assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).

O critério de inclusão utilizado foi o de aplicar a pesquisa somente em organizações que possuíssem no mínimo 10 empregados registrados. O primeiro contato com a organização escolhida foi realizado por telefone, com intuito de marcar um horário na organização para explicar sobre a pesquisa e recolher a assinatura no termo de aceite. Após a organização assinar o termo de aceite em participar da pesquisa, foi marcada a data para a aplicação da entrevista com a gestão e a aplicação do instrumento QWLQ-bref aos trabalhadores, buscando uma amostra representativa dos trabalhadores, excluindo-se o(a) gerente. Esta amostra foi constituída por acessibilidade, ou seja, a aplicação da pesquisa ocorreu apenas com os trabalhadores que estavam presentes nos dias marcados com a direção para a aplicação do instrumento e que, mesmo após a apresentação do projeto e assinatura do termo de aceite pela organização, os trabalhadores que foram questionados concordaram em participar da pesquisa voluntariamente. A estratégia de coleta de dados levou em conta as escalas de horários dos trabalhadores envolvidos que manifestaram sua concordância em participar do estudo após serem informados e assinarem o TCLE, sendo-lhes garantido o anonimato e sigilo.

Os procedimentos de coleta e análise de dados foram divididos em três fases, sendo a primeira a realização de uma entrevista semiestruturada com a(o) gerente da organização. Para a entrevista foi desenvolvido um roteiro de perguntas com base nos estudos bibliográficos, visando identificar o enfoque sobre a QVT, assim como o nível e implicações da Gestão da QVT na organização.

Na segunda fase foi utilizada a técnica de observação de campo, com registro das percepções em relação às variáveis: condições de trabalho (iluminação, ventilação, temperatura, agentes químicos, poeira, outros riscos ambientais, uso de uniformes, equipamentos de proteção individuais - EPIs, ritmo e velocidade do trabalho); comunicação (tipo e frequência); relacionamento interpessoal; relacionamento chefe-subordinado; outros aspectos considerados importantes sob o ponto de vista da QVT dos trabalhadores.

A terceira e última fase se deu com a aplicação do instrumento QWLQ-bref para a avaliação dos domínios e dimensões da QVT, buscando uma amostra representativa dos

trabalhadores, excluindo-se o(a) gerente. Esta amostra foi constituída por acessibilidade. A estratégia de coleta de dados levou em conta as escalas de horários dos trabalhadores envolvidos que manifestarem sua concordância em participar do estudo após serem informados e assinarem o TCLE, sendo-lhes garantido o anonimato e sigilo.

A ORGANIZAÇÃO ESTUDADA

Antes de apresentar a organização estudada, é necessário abordar um pouco sobre a Cidade, em que ela se encontra localizada.

De acordo com o Censo Escolar da Educação Básica no Brasil em 2021, o município de Campos Belos possui ao todo 11 escolas de Ensino Fundamental. Para a oferta de turmas nos anos iniciais do ensino fundamental, a cidade possui 9 escolas: 7 são municipais e 2 são da rede privada. Enquanto para a oferta de turmas nos anos finais, o município conta com 10 escolas: 6 são da rede municipal, 2 da rede estadual e 2 da rede privada.(IBGE, 2021 s.p.).

Segundo dados do Censo de 2020, a organização investigada foi aberta em 05/03/1998 possui 24 anos de atuação no ramo da educação de nível fundamental, e está localizada no Centro da Cidade de Campos Belos-GO. A escola possui 7 salas de aula, laboratório de informática, quadra de esportes descoberta, cozinha, biblioteca, parque infantil, banheiro adequado à educação infantil, banheiro adequado a alunos com deficiência ou mobilidade reduzida, sala de secretaria, despensa, almoxarifado, pátio coberto, pátio descoberto, área verde.(IBGE, 2020 s.p.).

- **Participantes:** Ao todo a pesquisa contou com a participação de 13 trabalhadores de uma escola privada, sendo o(a) diretor(a) e 12 trabalhadores entre professores e demais funcionários. Quanto à organização participante esta será esclarecida de sua participação e também será guardado o anonimato.
- **Instrumentos:** Para a entrevista foi utilizado um roteiro semi-estruturado e aquela foi realizada por meio da leitura das perguntas e anotação das respostas do(a) diretor(a). O questionário aplicado com os trabalhadores foi o QWLQ-bref para a avaliação dos domínios e dimensões da QVT. O questionário QWLQ-bref (CHEREMETA et al., 2011) é composto de 20 questões para avaliação dos domínios Físico/Saúde, Psicológico, Pessoal e Profissional da QVT, além da QVT como fator global, conforme o Quadro 1:

Quadro 1 - Questões que compõem o QWLQ-bref

Domínio	QWLQ-bref	Questão
Físico	4	Em que medida você avalia o seu sono?
	8	Em que medida algum problema com o sono prejudica seu trabalho?
	17	Suas necessidades fisiológicas básicas são satisfeitas adequadamente?
	19	Em que medida você se sente confortável no ambiente de trabalho?
Psicológico	2	Em que medida você avalia sua motivação para trabalhar?
	5	Como você avalia sua liberdade de expressão no seu trabalho?
	9	Em que medida você avalia o orgulho pela sua profissão?
Pessoal	6	Você se sente realizado com o trabalho que faz?
	10	Como você avalia a qualidade da sua relação com seus superiores e/ou subordinados?
	11	Em que medida sua família avalia seu trabalho?
	15	Em que medida você é respeitado pelos seus colegas e superiores?
Profissional	1	Como você avalia a sua liberdade para criar coisas novas no trabalho?
	3	Como você avalia a igualdade de tratamento entre os funcionários?
	7	Em que medida você possui orgulho da organização na qual trabalha?
	12	Em que medida você está satisfeito com o seu nível de participação nas decisões da empresa?
	13	Você está satisfeito com o seu nível de responsabilidade no trabalho?
	14	Você se sente satisfeito com os treinamentos dados pela organização?
	16	Você se sente satisfeito com a variedade de tarefas que realiza?
	18	Como você avalia o espírito de camaradagem no seu trabalho?
	20	O quanto você está satisfeito com a sua qualidade de vida no trabalho?

Fonte: Adaptado de Silva, D.D.M.d (2013)

As questões foram apresentadas em material impresso com uma escala do tipo Likert de cinco alternativas, em que o ponto 1 representa uma resposta muito negativa e o ponto 5 representa uma resposta muito positiva. Conforme Quadro 2:

Quadro 2- Questão 1 do Questionário aplicado

Q1- Como você avalia sua liberdade para criar coisas novas no trabalho?				
Muito Baixa	Baixa	Média	Boa	Muito Boa
1	2	3	4	5

Fonte: Questionário aplicado QWLQ-bref

Após a aplicação dos questionários os dados foram tabulados e inseridos numa planilha, as questões foram separadas em pastas nessa planilha para criação dos gráficos, também foram feitas as médias do questionário que foram classificados por níveis de satisfação com a QVT, segundo critérios dos autores do QWLQ-bref.

ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Resultados da Entrevista Semiestruturada

Ao todo, a entrevista contou com 11 perguntas discursivas sobre QVT e os aspectos: comunicação, participação e liberdade de expressão, relacionamento, físico/saúde, realização pessoal/profissional e satisfação.

Quando questionado (a) sobre o conhecimento a respeito do tema QVT, o (a) diretor (a) afirmou que para ele a QVT é “*Resultante de um clima organizacional que propicia bem estar, físico e mental aos funcionários*”. Demonstrando que sim, ele possui conhecimento sobre o tema mas ainda assim, sua afirmação tem uma visão rasa, visto que a QVT também proporciona benefícios à vida profissional do trabalhador e conseqüentemente para a organização.

Ao ser questionado (a) sobre como a comunicação é realizada e se há compreensão das informações passadas na organização, o (a) diretor (a) afirmou que a comunicação é bastante transparente e aberta.

Em relação ao aspecto participação e liberdade de expressão, o (a) diretor foi questionado (a) se a organização fornece oportunidades para os trabalhadores se expressarem e se eles demonstram ter criatividade, a resposta foi “*Sim. Todos podem expressar livremente sua opinião e são valorizados por isso*”.

Quando questionado (a) sobre o relacionamento e tratamento entre chefe e subordinados, o (a) diretor (a) afirmou que os subordinados são tratados com respeito e reconhecimento, mas não se aprofundou muito em relação ao relacionamento dos subordinados para com ele (a).

No aspecto físico e saúde, ao ser questionado se a organização fornece assistência de saúde (controle de stress e doenças, por exemplo) aos trabalhadores, a resposta foi curta e negativa.

Em relação à realização pessoal/profissional, a entrevista contou com 3 perguntas:

1. O que acha da imagem de sua organização? Você se identifica com ela?
2. Em relação a moral da organização, você tem o devido reconhecimento dentro da organização?
3. Há oportunidades de crescimento e valorização dos trabalhadores na organização?

As respostas foram positivas. O (a) diretor(a) afirmou que se identifica com a organização, que todos os trabalhadores são reconhecidos e respeitados e que isso independe de suas funções e cargos e que sim a organização oferece oportunidades de crescimento e valorização dos trabalhadores pois a maioria deles começou a trabalhar na escola como estagiários e atualmente são professores.

Por fim foi analisada a satisfação, onde a entrevista contou com perguntas voltadas para a satisfação em relação ao ambiente de trabalho. O (a) diretor (a), respondeu afirmando que o ambiente de trabalho da escola é saudável, que ela possui um espírito forte de equipe, onde a maioria dos trabalhadores demonstra equilíbrio e são satisfeitos em fazer parte da organização.

A entrevista com o (a) diretor (a) servirá para identificar a visão que ele possui sobre a organização, e também para estabelecer uma comparação entre a visão dele e a verificada com os trabalhadores durante a aplicação do questionário, com o intuito de avaliar se a organização realmente possui Qualidade de Vida no Trabalho.

Resultados do questionário QWLQ-bref

- **Comunicação (tipo e frequência);**

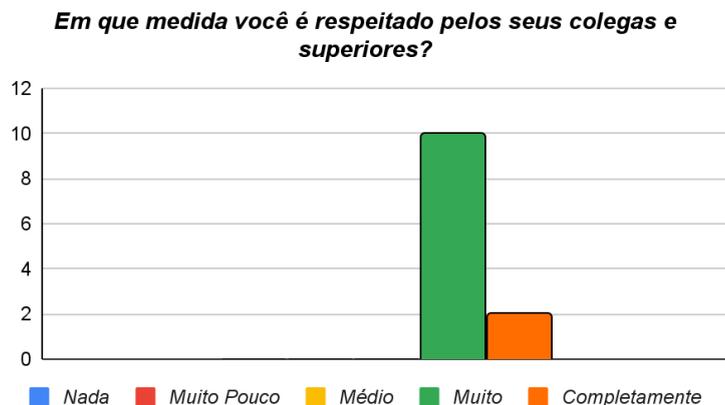
Foi observado que todos os funcionários se comunicam com frequência, devido a relação de cooperação que possuem. Em boa parte do tempo utilizam a linguagem informal, sempre mantendo o respeito e a ética profissional.

De acordo com Cardia (2004), num ambiente organizacional, a comunicação precisa ser tanto estabelecida como fortalecida entre os trabalhadores, pois é através dela que as informações são transmitidas entre os diferentes setores da organização. Portanto, se não houver uma comunicação clara, frequente e respeitosa dentro da organização, isso pode impactar negativamente seu desempenho. Além disso, a comunicação é essencial para a construção do bom relacionamento interpessoal.

- **Relacionamento interpessoal;**

A figura 1 apresenta a avaliação dos entrevistados em relação ao respeito que recebem de seus colegas e superiores dentro da organização.

Figura 1: Nível de respeito presente na organização



Fonte: Elaboração do Autor 2022.

Como é possível observar, dos 12 trabalhadores entrevistados, 10 afirmaram que sentem muito respeitados pelos colegas. Isso significa que de fato o respeito é algo praticado na organização, o que é bastante positivo consoante a Chiavenato (1999), o conceito de QVT, implica um profundo respeito pelas pessoas. Além disso, o respeito é fator de extrema relevância para o bom convívio e também para promover um ambiente de trabalho agradável, diminuindo as chances de conflitos internos entre os trabalhadores.

Durante a aplicação do questionário, não foi presenciado nenhum tipo de conflito interno, fosse entre os trabalhadores ou entre chefe e subordinados. A figura a seguir, apresenta o nível da qualidade das relações interpessoais na organização, e mostra que 7 dos entrevistados afirmam que a relação com seus superiores e, ou subordinados é de alta qualidade:

Figura 2: Nível da qualidade das relações interpessoais na organização

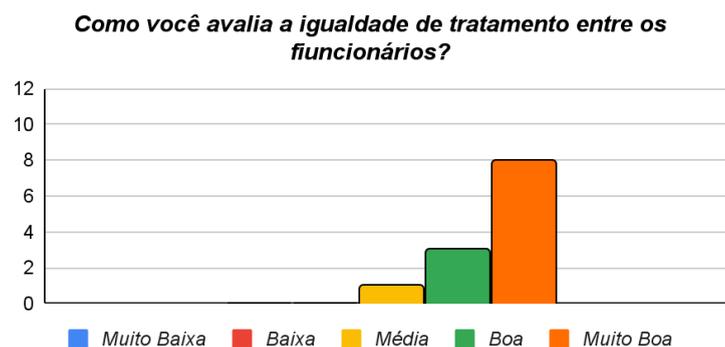


Fonte: Elaboração do Autor 2022.

- **Relacionamento chefe-subordinado;**

Durante a aplicação da pesquisa foi observado que o relacionamento entre os funcionários da escola aparenta ser saudável. Foi possível observar ainda, que existe uma parceria entre eles no que diz respeito a se ajudarem mutuamente; e todos os que estavam presentes se respeitam e se dão bem. Conforme demonstrado na Figura 3:

Figura 3: Nível de igualdade de tratamento entre os trabalhadores



Fonte: Elaboração do Autor 2022.

8 trabalhadores afirmaram que a igualdade de tratamento entre os trabalhadores é muito boa. Este resultado pode complementar os resultados obtidos nas figuras 1 e 2. Visto que ambas as figuras apresentam resultados positivos relacionados a questões de relacionamento interno. Para Robbins (2005) e González *et al.* (2007), a existência de um bom relacionamento entre a organização e os trabalhadores, cria um clima organizacional favorável para a criação de novas ideias e oportunidades de inovação no ambiente de trabalho, podendo contribuir também para aumento da motivação do trabalhador dentro da organização e fora dela.

- **Condições de trabalho (iluminação, ventilação, temperatura, uso de uniformes, equipamentos de proteção individuais - EPIs, ritmo e velocidade do trabalho);**

Durante o período na escola, não houve acesso ao banheiro dos alunos, mas em relação ao banheiro dos professores, foi observado que é unisex, algo diferente do que se tem em outras escolas, talvez por ter poucos professores do sexo masculino. Dos 12 entrevistados, somente um era do sexo masculino. Ao pesquisar mais sobre a escola, foram encontradas informações sobre o banheiro dos alunos ser acessível a cadeirantes, mas isso não pôde ser verificado.

Em relação à segurança, o portão da escola é eletrônico e somente uma pessoa tem acesso ao controle e para adentrar no ambiente escolar, primeiramente é preciso se identificar. Na hora da saída, é utilizado um rádio para informar aos professores sobre a chegada dos pais dos alunos no portão, o que garante a saída de todos em segurança.

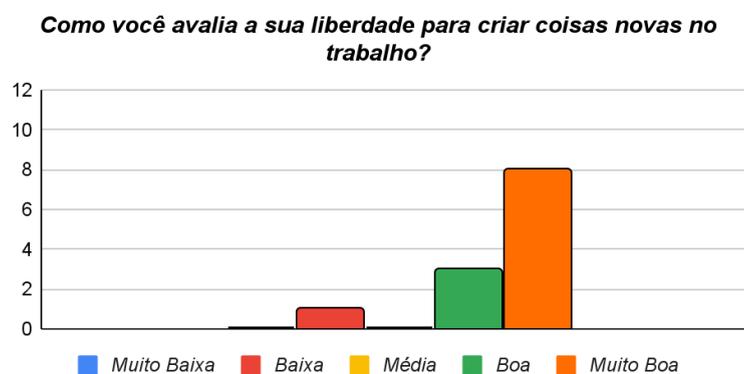
Em relação à limpeza, foi observado que existem apenas duas funcionárias para a função, o que pode gerar sobrecarga, visto que são 7 salas de aula, com exceção dos banheiros e demais ambientes da escola que também necessitam de higienização e limpeza. Por isso, sugere-se que a organização invista em uma equipe maior para lidar com a limpeza.

- **Outros aspectos considerados importantes sob o ponto de vista da QVT dos trabalhadores;**

1. Participação nas decisões e liberdade de expressão:

A figura 4 apresenta o nível de liberdade dos trabalhadores para criar coisas novas e mostra que dos 12 respondentes, 8 afirmaram ter muita liberdade para criar coisas novas no trabalho, 3 afirmaram ter uma liberdade boa e somente 1 afirmou ter baixa liberdade:

Figura 4: Nível de liberdade para criar coisas novas



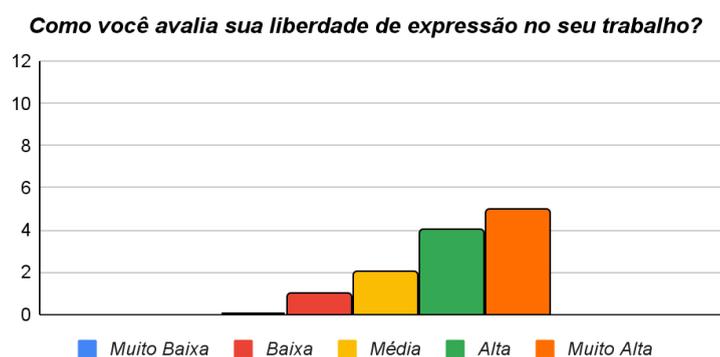
Fonte: Elaboração do Autor 2022.

Diante disso, conclui-se que boa parte dos trabalhadores se encontra muito satisfeita nesse aspecto. Consoante a Rodrigues (2020), a criatividade está associada à capacidade do homem de criar, inventar, reinventar ou imaginar algo novo, se tornando então uma habilidade fundamental para que as organizações consigam se adaptar às mudanças ocorridas na sociedade e se desenvolver plenamente para dessa forma alcançarem sucesso. Nesse sentido, sugere-se que a organização se dedique a identificar os motivos pelos quais alguns trabalhadores afirmaram não estar tão satisfeitos quanto os demais com a liberdade para criar

coisas novas e verificar se a criatividade está sendo incentivada e estimulada da maneira correta.

A seguir temos a Figura 5, que apresenta os níveis de liberdade de expressão dos trabalhadores, onde 5 dos entrevistados afirmaram ter liberdade de expressão muito alta, 4 afirmaram ter uma liberdade alta, 2 afirmaram ter liberdade média e somente 1 afirmou ter baixa liberdade:

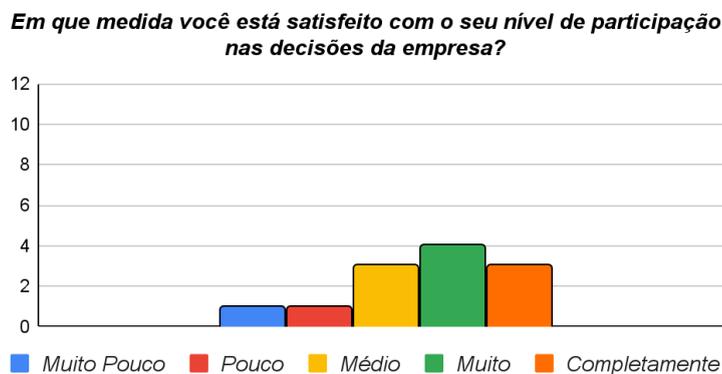
Figura 5: Nível de liberdade de expressão



Fonte: Elaboração do Autor 2022.

No entanto, a figura 6 mostra que 4 trabalhadores afirmaram estar muito satisfeitos com o nível de participação nas decisões da organização, 3 afirmaram estar mais ou menos satisfeitos e 3 afirmaram estar completamente satisfeitos, 1 afirmou estar pouco satisfeito e 1 afirmou estar muito pouco satisfeito:

Figura 6: Nível de satisfação com a participação nas decisões da organização



Fonte: Elaboração do Autor 2022.

A variação das respostas entre os gráficos das Figuras 4 e 5 demonstra que mesmo

tendo liberdade para inovar, metade ainda não se sente à vontade para isso visto que a maioria dos entrevistados sente que têm liberdade para criar coisas novas, mas apenas metade deles consideram ter uma liberdade de expressão alta. Já em relação à participação nas decisões, apresentada na figura 6 aponta que cada um possui um nível de satisfação diferente, demonstrando que a satisfação é um aspecto particular.

Para Silva (2011, p.10), “ Quando o funcionário se sente parte da organização, sabe que seu esforço empenhado é reconhecido e recompensado”. Partindo desta afirmação é possível estabelecer uma associação entre as figuras 4, 5 e 6 e concluir que os resultados obtidos em relação à participação na organização como um todo, demonstraram que alguns dos trabalhadores entrevistados ainda não se sentem parte da organização. Por isso, sugere-se que a organização invista em ações que promovam uma maior interação e interesse dos trabalhadores em participar das decisões.

2. Motivação;

A figura 7 apresenta os níveis de motivação dos trabalhadores:

Figura 7: Nível de motivação



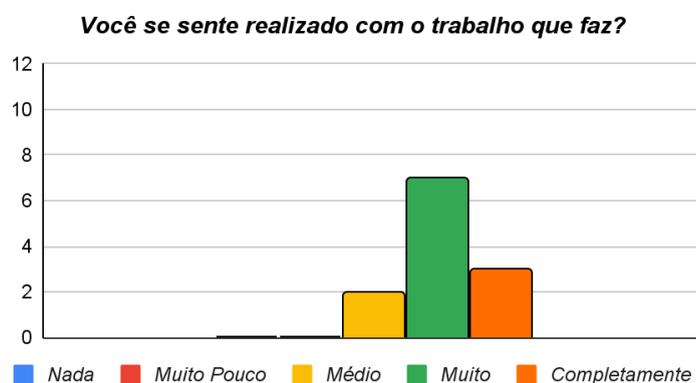
Fonte: Elaboração do Autor 2022.

A partir do gráfico observa-se que 6 dos 12 trabalhadores questionados afirmaram ter uma motivação boa, enquanto 5 afirmaram ter uma motivação muito boa e somente 1 trabalhador apresentou nível médio de motivação.

3. Realização Pessoal;

A figura 8, trata do nível de realização pessoal dos entrevistados em relação ao seu trabalho.

Figura 8: Nível de realização pessoal em relação ao trabalho



Fonte: Elaboração do Autor 2022.

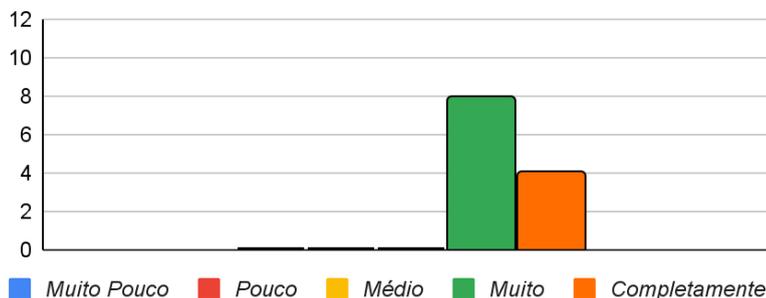
É possível verificar que os níveis de realização pessoal com o trabalho também se mostraram positivos, tendo 7 respondentes afirmando se sentirem muito realizados pessoalmente com o trabalho e 3 afirmando se sentirem completamente satisfeitos. Um resultado bastante positivo que se encontra associado à figura 7, pois do ponto de vista de Ferreira e Dias (2017, p.38), “a motivação desempenha um papel fundamental na mudança de comportamento dos trabalhadores”. Logo, se o nível de motivação do trabalhador é positivo, ele exercerá influências positivas sobre o humor, pensamento, comportamento e atitudes do trabalhador contribuindo para o aumento da produtividade e da qualidade de vida do trabalhador.

4. Orgulho;

A figura 9 apresenta o nível de orgulho que os trabalhadores possuem pela organização, e por meio dela, é possível concluir que 8 dos respondentes afirmam ter muito orgulho, enquanto 4 afirmam estar completamente orgulhosos por trabalharem na organização estudada:

Figura 9: Nível de orgulho pela organização

Em que medida você possui orgulho da organização na qual trabalha?



Fonte: Elaboração do Autor 2022.

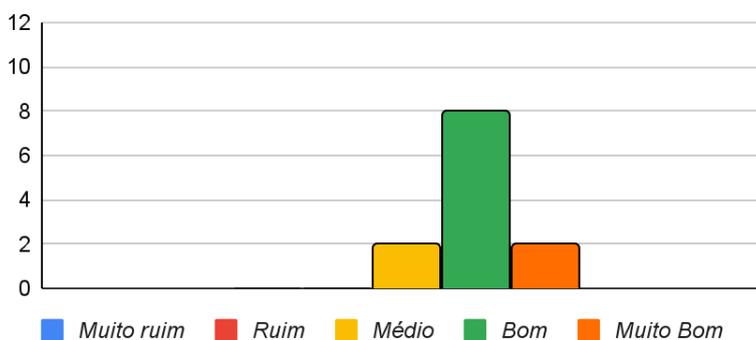
5. Satisfação com a Qualidade de Vida no Trabalho;

Segundo Robbins (2005) e Silva (2011), a satisfação diz respeito à forma como os trabalhadores se sentem, se vêem quando estão no ambiente de trabalho, como eles enxergam suas relações com os colegas e superiores, as condições de trabalho e a remuneração oferecidas pela organização. Silva (2011), ainda afirma que a satisfação com o trabalho “ é um fator motivacional que exerce influência sobre o comportamento humano beneficiando a organização, e que se estiver em níveis muito baixos, gera consequências como a falta de motivação e consequentemente a baixa produtividade.

A figura 10 apresenta os níveis de satisfação em relação a QVT:

Figura 10: Nível de satisfação com a qualidade de vida no trabalho

O quanto você está satisfeito com a sua qualidade de vida no trabalho?



Fonte: Elaboração do Autor 2022.

A partir da figura 10, fica evidente que o nível de satisfação dos trabalhadores em relação à qualidade de vida no trabalho é consideravelmente alto, visto que 8 dos 12

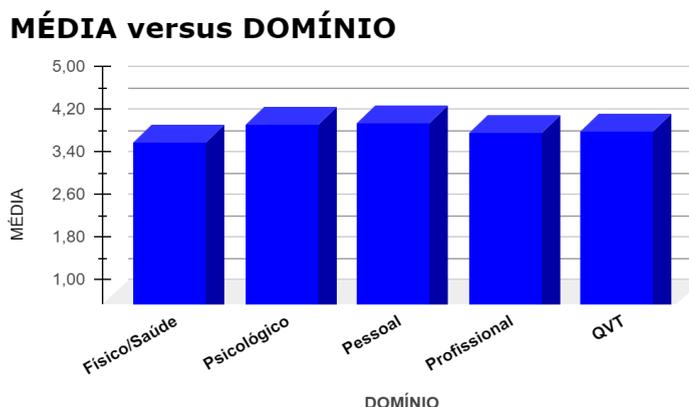
participantes da pesquisa, demonstram um nível de satisfação bom. A seguir temos a Tabela 1 que apresenta as médias verificadas na análise dos domínios: Físico/Saúde, Psicológico, Pessoal, Profissional e de Qualidade de Vida no Trabalho, que se fazem relevantes para comprovação dos demais resultados obtidos nesta pesquisa que está demonstrada de maneira mais dinâmica na Figura 11, para facilitar a visualização e entendimento dos resultados:

Tabela 1: Média verificada nos domínios investigados

DOMÍNIO	MÉDIA
Físico/Saúde	3,90
Psicológico	4,25
Pessoal	4,27
Profissional	4,09
QVT	4,13

Fonte: Elaboração do Autor 2022.

Figura 11: Representação Gráfica das médias obtidas nos domínios investigados



Fonte: Elaboração do Autor 2022.

A partir da tabela 1 visualizada graficamente na figura 11, os resultados indicam que:

- **Quanto ao domínio Físico/Saúde;**

A organização atingiu a média de 3,90. Este foi o resultado mais baixo comparado aos demais, o que demonstra que a organização precisa se atentar mais a esse domínio, para ser capaz de identificar o que tem gerado impacto negativo na saúde física do

trabalhador e dessa forma, promover melhorias nesse aspecto.

- **Quanto ao domínio Psicológico a organização obteve média de 4,25:**

Isso demonstra que o trabalho não tem afetado os trabalhadores psicologicamente, algo que é positivo para a organização, principalmente por se tratar de um ambiente escolar que é marcado pela presença de crianças e que muitas vezes pode ser bastante estressante e cansativo.

- **Quanto ao domínio Pessoal, a organização obteve média de 4,27:**

Este domínio apresentou um resultado bastante satisfatório, o respeito, a cooperação e o tratamento entre os trabalhadores foram pontos observados como sendo positivos durante toda a aplicação da pesquisa. As relações interpessoais de uma organização são essenciais para a garantia do bom desempenho na realização das atividades, é por meio delas que o ambiente de trabalho se torna mais agradável aos trabalhadores.

- **Quanto ao domínio Profissional, a organização obteve média de 4,09:**

Esse resultado não representa uma ameaça à organização. No entanto, se mostra mais baixo que o resultado obtido no domínio pessoal indo em contrapartida ao propósito da QVT que é o de promover o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional do trabalhador.

- **Quanto ao domínio QVT; a organização obteve média de 4,13:**

O domínio QVT, também apresentou um nível médio de satisfação bastante positivo, o que comprova todos os resultados verificados ao longo do capítulo. Esse nível demonstra que a organização apresenta condições adequadas de trabalho que promovem o bem estar de seus trabalhadores e promove um ambiente de trabalho marcado pela boa comunicação, motivação, realização pessoal, orgulho e bom relacionamento interpessoal. Entretanto, a organização pode chegar a atingir o nível 5 de satisfação, se adotar as sugestões de melhorias propostas no presente trabalho:

- estimular e incentivar a criatividade dos trabalhadores;
- promover ações voltadas à inclusão e participação de todos os trabalhadores nas decisões e;
- identificar as causas de baixa satisfação dos trabalhadores no domínio Físico/Saúde

e sanar essa deficiência para que futuramente isso não venha baixar os níveis dos outros domínios, pois todos estão interligados de alguma forma.

Diante dos resultados obtidos por meio da aplicação dos instrumentos de pesquisa, e estabelecendo uma comparação entre os dois, foi possível verificar que o (a) diretor (a) da escola possui uma visão que concorda com a visão dos trabalhadores sendo positiva na maioria das dimensões analisadas. No entanto, a análise do domínio Físico/Saúde se mostrou negativa tanto para o (a) diretor (a) quanto para seus subordinados.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com base na pesquisa realizada, pode-se definir a QVT como uma ferramenta essencial para a sobrevivência das organizações que é capaz de promover o bem estar e equilíbrio entre a vida pessoal e profissional dos trabalhadores, que são os principais responsáveis pela realização de todas as atividades existentes no ambiente de trabalho, contribuindo para o clima organizacional, aumentando a produtividade e gerando satisfação nos domínios: Físico, Psicológico, Pessoal e Profissional.

Durante a aplicação da pesquisa foram encontradas dificuldades quanto a realização da entrevista com o (a) diretor (a) da escola devido a sua agenda ser bastante cheia e houve certa resistência por parte do (a) mesmo (a) em ter suas respostas gravadas. Por isso, com o intuito de facilitar a participação do (a) diretor (a), a entrevista foi feita oralmente com anotação das respostas para posterior análise de conteúdo. E, em relação à aplicação do questionário com os trabalhadores, a grande maioria não apresentou resistência em participar.

Quanto ao objetivo geral, ao analisar o nível da Gestão da QVT na estrutura da organização e estabelecer relação com a percepção dos trabalhadores, foi verificado que a organização possui nível 4,13 de QVT. Já em relação aos objetivos específicos, todos foram atendidos por meio da observação das variáveis: condições de trabalho, comunicação, relacionamento interpessoal, e relacionamento chefe-subordinado. Dessa forma, foi possível avaliar os domínios Físico/Saúde, Psicológico, Pessoal e Profissional e constatar que: as condições de trabalho oferecidas pela organização são adequadas; a comunicação é frequente, respeitosa e profissional; o relacionamento interno é construído à base da igualdade de tratamento, da cooperação e do respeito entre chefe e subordinados.

O domínio Psicológico da organização também teve constatações positivas visto que, os trabalhadores se encontram motivados e realizados o que afeta positivamente os domínios Pessoal e Profissional onde os trabalhadores se sentem valorizados, orgulhosos e satisfeitos em fazer parte da organização. No entanto, a organização possui um nível baixo de satisfação em relação ao domínio Físico/Saúde o que contribuiu para que a mesma não tenha atingido nível 5 de satisfação com a QVT.

Conclui-se então que a organização proporciona uma boa qualidade de vida aos trabalhadores e que possui ações de QVT voltadas à melhoria da comunicação interna e do clima organizacional por meio de reuniões e palestras para os trabalhadores, mas que

precisa se atentar um pouco mais ao domínio Físico/Saúde. Nesse sentido, cabe ao gestor fornecer assistência de saúde, sentar para conversar com cada trabalhador e entender suas necessidades quanto a este domínio, além de promover e incentivar ações voltadas para melhoria desse aspecto, como controle de stress e outras doenças que podem estar prejudicando a saúde dos trabalhadores fisicamente, para que isso não venha a se tornar um problema maior para a organização.

ANEXOS

ANEXO 1 - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO - TCLE

Você está sendo convidado(a) a participar, como voluntário(a), da pesquisa intitulada “Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT): um estudo de caso em organizações do Nordeste Goiano”. Meu nome é Keila Mara de Oliveira Farias sou professora do IF Goiano- Campos Belos e a pesquisadora responsável e minha área de atuação é Ciências Sociais Aplicadas. Após receber os esclarecimentos e as informações a seguir, se você aceitar fazer parte do estudo, assine ao final deste documento, que está impresso em duas vias, sendo que uma delas é sua e a outra pertence à pesquisadora responsável.

Esclareço que em caso de recusa na participação você não será penalizado (a) de forma alguma. Mas se aceitar participar, as dúvidas sobre a pesquisa poderão ser esclarecidas pela pesquisadora responsável via e-mail keila.mara@ifgoiano.edu.br e, inclusive, sob forma de ligação a cobrar, através do(s) seguinte(s) contato(s) telefônico(s): (62)99170-3121 (Pesquisadora responsável). Ao persistirem as dúvidas sobre os seus direitos como participante desta pesquisa, você também poderá fazer contato com o Comitê de Ética em Pesquisa do Instituto Federal Goiano situado a Rua 88^a, nº310, Setor Sul, CEP: 74085-010, Goiânia, Goiás, pelo telefone (62) 9-92263661 ou pelo e-mail: cep@ifgoiano.edu.br.

1. Informações Importantes sobre a Pesquisa: O trabalho de pesquisa intitulado “Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT): um estudo de caso em organizações do Nordeste Goiano” tem como objetivo geral analisar o nível da Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) na estrutura de organizações situadas no nordeste goiano, relacionando-a com variáveis do contexto e com a percepção da QVT pelos trabalhadores da organização.

Este trabalho de pesquisa se justifica, uma vez que, essa temática é muito relevante, no entanto, ainda são poucos os estudos sobre o tema na região e as diversas situações e modificações em relação ao mundo do trabalho, principalmente após 2020, quando foi decretada o início da pandemia (COVID-19). Por esse motivo, é essencial verificar se as organizações estão desenvolvendo algumas ações para a melhoria da qualidade de vida no trabalho, priorizando a saúde, a satisfação, as condições de trabalho e o bom desempenho das atividades.

Os resultados do estudo pretendem contribuir com informações relevantes para que as organizações pesquisadas possam planejar/desenvolver ações e programas de QVT. Ao avaliar esses elementos dentro das organizações, possibilita aos gestores desenvolverem ações que valorizam o ser humano e minimizam situações que podem causar mal-estar e adoecimento do trabalhador. Dentre os benefícios que o desenvolvimento de ações de QVT podem trazer para as organizações destacamos os seguintes: melhorias na saúde e estilo de vida; condições de

bem-estar pessoal e profissional; melhorias no relacionamento interpessoal através de oportunidades de integração com os colegas; e maior satisfação com o trabalho.

2. Os procedimentos de coleta e análise de dados foram divididos em três fases, sendo a primeira a realização de uma entrevista semiestruturada com a(o) gerente da organização. Para a entrevista será desenvolvido um roteiro de perguntas pelas pesquisadoras com base nos estudos bibliográficos, visando identificar o enfoque sobre a QVT, assim como o nível e implicações da GQVT na organização. As respostas serão gravadas (celular) para posterior análise de conteúdo, que utilizarão as indicações de Bardin (2010). Na segunda fase será utilizada a técnica de observação de campo, com registro das percepções das pesquisadoras em relação às variáveis: condições de trabalho (iluminação, ventilação, temperatura, agentes químicos, poeira, outros riscos ambientais, uso de uniformes, equipamentos de proteção individuais - EPIs, ritmo e velocidade do trabalho); comunicação (tipo e frequência); relacionamento interpessoal; relacionamento chefe-subordinado; outros aspectos considerados importantes sob o ponto de vista da QVT dos trabalhadores. A terceira e última fase é a aplicação do instrumento QWLQ-bref para a avaliação dos domínios e dimensões da QVT, buscando uma amostra representativa dos trabalhadores, excluindo-se o(a) gerente. Esta amostra será constituída por acessibilidade. A estratégia de coleta de dados irá levar em conta as escalas de horários dos trabalhadores envolvidos manifestarem sua concordância em participar do estudo e assinarem o TCLE, sendo-lhes garantido o anonimato e sigilo.
3. Explicita-se que os riscos da pesquisa serão mínimos e trata-se do constrangimento em responder às questões, e como se trata de uma participação voluntária o participante poderá desistir caso queira sem prejuízos e penalidades. Para minimizar os riscos pretende-se suspender imediatamente a participação bem como assegurar-lhe que não haverá nenhum prejuízo de sua recusa na participação voluntária neste estudo. A participação no estudo não acarretará custos aos participantes e não será disponibilizada nenhuma compensação financeira. Preservamos sua liberdade para recusar a participação em qualquer momento da pesquisa. Caso haja alguma intercorrência durante a execução da pesquisa, os pesquisadores se comprometem a prestar auxílio aos participantes, os pesquisadores deixarão o participante confortável, fará orientações sobre seus direitos de participante da pesquisa. Uma vez que a coleta de dados será realizada de forma presencial, existe os riscos sanitários (considerando a pandemia da COVID-19 e a gripe H3N2) para minimizá-los serão seguidas as orientações do protocolo de biossegurança do IF Goiano e da organização na qual será desenvolvido o presente estudo tais como: o distanciamento, a utilização de máscaras e álcool em gel, e a higienização do local/sala a ser utilizado pelas pesquisadoras para entrevista e aplicação do questionário.
4. Os resultados do estudo pretendem contribuir com informações relevantes para que as organizações pesquisadas possam planejar/desenvolver ações e programas de QVT. Ao avaliar esses elementos dentro das organizações, possibilita aos gestores desenvolverem ações que valorizam o ser humano e minimizem situações que podem causar mal-estar e

adoecimento do trabalhador. Dentre os benefícios que o desenvolvimento de ações de QVT podem trazer para as organizações destacamos os seguintes: melhorias na saúde e estilo de vida; condições de bem-estar pessoal e profissional; melhorias no relacionamento interpessoal através de

oportunidades de integração com os colegas; e maior satisfação com o trabalho. Será garantido que os resultados da pesquisa serão divulgados para os participantes da pesquisa e para as organizações onde os dados foram obtidos.

5. Caso você tenha alguma despesa em decorrência da participação na pesquisa você tem o direito de solicitar o ressarcimento destas despesas entrando em contato com a pesquisadora, e caso sofra algum dano decorrente dessa pesquisa, você tem o direito de pleitear a indenização.

Uma via deste consentimento ficará de posse do participante e a outra do pesquisador responsável.

Ciente e de acordo com o que foi anteriormente exposto, eu,, concordo em participar do estudo intitulado “Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT): um estudo de caso em organizações do Nordeste Goiano”. Informo ter mais de 18 anos de idade e destaco que minha participação nesta pesquisa é de caráter voluntário. Fui devidamente informado (a) e esclarecido(a) pela pesquisadora responsável Professora Keila Mara de Oliveira Farias sobre a pesquisa, os procedimentos e métodos nela envolvidos, assim como os possíveis riscos e benefícios decorrentes de minha participação no estudo. Foi-me garantido que posso retirar meu consentimento a qualquer momento, sem que isto leve a qualquer penalidade.

Declaro, portanto, que concordo com a minha participação no projeto de pesquisa acima descrito.

Campos Belos, de de

Assinatura do(a) pesquisador(a) responsável

Assinatura do(a) participante

ANEXO 2 - Roteiro de Entrevista

Entrevistado: gestor(a)

1. Você sabe o que é Qualidade de Vida no Trabalho -QVT? (Se a pessoa não sabe, explique).
2. Como você se sente em relação ao ambiente de trabalho? Se insatisfatório, como você gostaria que a QVT fosse melhorada?
3. Como as mudanças no trabalho afetam a QVT dos trabalhadores?
4. O que acha da imagem de sua organização? Você se identifica com ela?
5. A remuneração e os benefícios são distribuídos justamente? E você está satisfeito (a) com sua remuneração e benefícios (se houver)? Você considera que os demais trabalhadores estão satisfeitos com a remuneração e benefícios?
6. Como é a comunicação entre você e outros colegas de trabalho no ambiente organizacional? As informações são bem passadas e são compreendidas com sucesso?
7. A organização fornece assistência de saúde (controle de stress e doenças, por exemplo) a você e seus familiares? E aos demais trabalhadores?
8. Em relação à moral da organização, você tem o devido reconhecimento dentro da organização?
9. Há oportunidades para os funcionários demonstrarem criatividade e se expressarem na organização?
10. Como os trabalhadores que estão em cargo de chefia tratam os subordinados na organização?
11. Há oportunidades de crescimento e valorização dos trabalhadores na organização?

ANEXO 3- Questionário de avaliação da qualidade de vida no trabalho- QWLQ-bref

Questionário de avaliação da qualidade de vida no trabalho – QWLQ-bref

Este questionário tem como objetivo avaliar a qualidade de vida no trabalho, sob o ponto de vista pessoal, de saúde, psicológico e profissional.

Por favor, responda todas as questões. Caso não tenha certeza sobre qual resposta dar, sugiro escolher entre as alternativas a que lhe parece ser a mais adequada, sendo normalmente esta a primeira escolha.

Por favor, tenha em mente as **duas últimas semanas** para responder as questões.

Exemplo:

Quanto você se preocupa com dores ou desconfortos no trabalho?				
nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
1	2	3	4	5

Você deve circular o número que melhor corresponde a sua realidade, lembrando, pensando apenas nas últimas duas semanas.

Por favor, leia com atenção as questões e escolha o número que lhe parecer a melhor resposta.

Muito obrigado!!!

Como você avalia a sua liberdade para criar coisas novas no trabalho?				
Muito baixa	Baixa	Média	Boa	Muito boa
1	2	3	4	5

1

Em que medida você avalia sua motivação para trabalhar?				
Muito baixa	Baixa	Média	Alta	Muito alta
1	2	3	4	5

2

Como você avalia a igualdade de tratamento entre os funcionários?				
Muito baixa	Baixa	Média	Boa	Muito boa
1	2	3	4	5

3

Em que medida você avalia o seu sono?				
Muito ruim	Ruim	Média	Bom	Muito bom
1	2	3	4	5

4

Como você avalia sua liberdade de expressão no seu trabalho?				
Muito baixa	Baixa	Média	Alta	Muito alta
1	2	3	4	5

5

Você se sente realizado com o trabalho que faz?				
Nada	Pouco	Médio	Muito	Completamente
1	2	3	4	5

6

Em que medida você possui orgulho da organização na qual trabalha?				
Muito pouco	Pouco	Médio	Muito	Completamente
1	2	3	4	5

7

Em que medida algum problema com o sono prejudica seu trabalho?				
Nada	Muito pouco	Mais ou menos	Bastante	Extremamente
1	2	3	4	5

8

Em que medida você avalia o orgulho pela sua profissão?				
Muito baixa	Baixa	Média	Alta	Muito alta
1	2	3	4	5

9

Como você avalia a qualidade da sua relação com seus superiores e/ou subordinados?				
Muito baixa	Baixa	Média	Alta	Muito alta
1	2	3	4	5

10

Em que medida sua família avalia o seu trabalho?				
Muito ruim	Ruim	Médio	Bom	Muito bom
1	2	3	4	5

11

Em que medida você está satisfeito com o seu nível de participação nas decisões da empresa?				
Muito pouco	Pouco	Médio	Muito	Completamente
1	2	3	4	5

12

Você está satisfeito com o seu nível de responsabilidade no trabalho ?				
Nada	Pouco	Médio	Bastant e	Completamente
1	2	3	4	5

13

Você se sente satisfeito com os treinamentos dados pela organização?				
Nada	Pouco	Médio	Bastant e	Completamente
1	2	3	4	5

14

Em que medida você é respeitado pelos seus colegas e superiores?				
Nada	Muito pouco	Médio	Muito	Completamente
1	2	3	4	5

15

Você se sente satisfeito com a variedade das tarefas que realiza?				
Nada	Pouco	Médio	Bastant e	Completamente
1	2	3	4	5

16

Suas necessidades fisiológicas básicas são satisfeitas adequadamente?				
Nada	Muito pouco	Mais ou menos	Bastant e	Extremamente
1	2	3	4	5

17

Como você avalia o espírito de camaradagem no seu trabalho?				
Muito ruim	Ruim	Médio	Bom	Muito bom
1	2	3	4	5

18

Em que medida você se sente confortável no ambiente de trabalho?				
Nada	Muito pouco	Mais ou menos	Bastante	Extremamente
1	2	3	4	5

19

O quanto você está satisfeito com a sua qualidade de vida no trabalho?				
Nada	Pouco	Médio	Bastante	Extremamente
1	2	3	4	5

20

*Muito obrigado pela sua
colaboração!*

ANEXO 4- CARTA DE ACEITE DA ORGANIZAÇÃO PARTICIPANTE

Eu, _____, dirigente da organização _____, declaro que, Keila Mara de Oliveira Farias, Allanis Stephani Carvalho e Vanêssa Madureira do Nascimento, pesquisadoras do INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA GOIANO -IF GOIANO-CAMPUS CAMPOS apresentaram-me o projeto de pesquisa “Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) um estudo de caso em organizações do Nordeste Goiano”, cujas atividades serão desenvolvidas na instituição por mim dirigida, e que me sinto perfeitamente esclarecido(a) sobre o conteúdo e os eventuais riscos e benefícios.

Desse modo, AUTORIZO a realização, nesta organização, do projeto de pesquisa, colocando-me à disposição para cooperar com a execução das atividades e permitindo o uso de informações e imagens para divulgação do projeto.

LOCAL E DATA

ASSINATURA DO DIRIGENTE DA ORGANIZAÇÃO

REFERÊNCIAS

ALVES, C.R. A; CORREIA, A. M. M; SILVA, A. M. da. QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT): UM ESTUDO EM UMA INSTITUIÇÃO FEDERAL DE ENSINO SUPERIOR. **Revista GUAL**, Florianópolis, v. 12, n. 12, p.205-227, janeiro-abril de 2019.

ARAÚJO, Fábio Celso de. Qualidade de vida no trabalho: uma ferramenta para melhoria da produtividade. **Repositório Institucional da Unitau**, Taubaté-SP, Coleção Gestão de Processos Industriais- Especialização, p. 1-59, 2018 .

CARDIA, ADRIANA NIGRO. Comunicação interna e gestão da qualidade total: o caso Volkswagen - unidade Resende. **Revista Produção**, v. 14 n. 2. 2004.

CARVALHO, Antonio Vieira de. **Administração de Recursos Humanos**, V.2/ Antonio Vieira de Carvalho, Luiz paulo do Nascimento e Oziléia Clen Gomes Serafim. 2 ed. rev. São Paulo: Cengage Learning, 2014.

CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho de Acordo Com a Reforma Trabalhista e a MP 808/2017. amostra. 15ª ed. **Método**. Rio de Janeiro-RJ. 2017.

CASTRO, Ingrid Andrade. Qualidade de Vida no Trabalho e a Produtividade. **XI Congresso Nacional de Excelência em Gestão ISSN 1984-9354**. 2015.

CHEREMETA, M. et al. Construção da versão abreviada do QWLQ-78: um instrumento de avaliação da qualidade de vida no trabalho. **Revista Brasileira de Qualidade de Vida**, v. 1, n. 3, p. 01-15, 2011.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos**. Edição Compacta. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

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

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração de Recursos Humanos: Fundamentos básicos**. 8.ed. Barueri- SP: Manole, 2016.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações / Idalberto Chiavenato**. Campus, Rio de Janeiro-RJ.1999.

O EXPLORADOR. “ **Escolha uma profissão que ame e não terá que trabalhar=r um único dia em sua vida.**” Confúcio (551 a.C.-479 a.C). pensador e filósofo chinês, criador do confucionismo, um conjunto de ensinamentos sobre moral e ideologia política. Disponível em: <[“Escolha uma profissão que ame e não terá que trabalhar um único dia em sua vida.” Confúcio \(551 a.C-479 a.C\), pensador e filósofo chinês, criador do confucionismo, , um conjunto de ensinamentos sobre moral e ideologia política \(oexplorador.com.br\)](http://oexplorador.com.br)>. Acesso em 16 de nov. 2022.

FERNANDES, Eda. **Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar**. 5.ed. Bahia: Casa da Qualidade, 1996.

FERREIRA, Geovani Batista; DIAS, Cátia Castro. A importância da Qualidade de Vida no Trabalho e da Motivação dos Colaboradores de uma Organização. **Psicologia e Saúde em Debate** ISSN-e 2446-922X. Patos de Minas-MG. 2017.

GONZALES, C. Estudo sobre Técnicas e Fatores Motivacionais nas Empresas. **Conhecimento Interativo**. 2007.

GRAMS, Lorena Carmen, LOTZ, Erika Gisele. **Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho**. Intersaberes. Curitiba-PR, p.27 a 31. 2017.

IBGE. **Censo Escolar Sinopse Cidade Campos Belos**. s.p. Disponível em: <<https://cidades.ibge.gov.br/brasil/go/campos-belos/pesquisa/13/78117?indicador=5950>>. Acesso em: 16 de nov. 2022.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA. Sinopse Estatística da Educação Básica 2021. Brasília: Inep, 2022. Disponível

em:<<https://www.gov.br/inep/pt-br/areas-de-atuacao/pesquisas-estatisticas-e-indicadores/censo-escolar/resultados>>. Acesso em: 16 de nov. 2022.

KANIKADAN, A. Y. S.; LIMONGI-FRANÇA, A. C. A qualidade de vida no trabalho dos professores de inglês. São Paulo, v. 9, n. 25, p. 59-80, set./dez., 2007.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Qualidade de vida no trabalho: conceitos, abordagens, inovações e desafios nas empresas brasileiras**. In: Revista Brasileira de Medicina Psicossomática. Rio de Janeiro, vol. 1, n. 2, p. 79-83, 2002.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina; KANIKADAN, Andréa Yumi Sugishita. A construção de um instrumento de coleta de dados a partir do modelo de indicadores biopsicossocial e organizacional – BPSO-96 e do modelo de competências do bem-estar – BEO, sobre gestão de qualidade de vida no trabalho. **REAd** – São Paulo, Edição 54, v. 12, n. 6, p. 1-23, nov-dez 2006.

LIMONGI FRANÇA, A. C. **Qualidade de Vida no Trabalho - QVT**. São Paulo: Atlas, 2010.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Indicadores Empresariais de Qualidade de Vida no Trabalho: esforço empresarial e satisfação dos empregados no ambiente de manufaturas com certificação ISO 9000**. São Paulo-SP. 1996.

NATIVIDADE, Michelle Regina da, COUTINHO, Maria Chalfin. O trabalho na sociedade contemporânea: os sentidos atribuídos pelas crianças. **Psicologia & Sociedade**; 2012).

NUNES, Maria Heloisa de Mendonça. **Qualidade de Vida no Trabalho: Um estudo com contadores por meio da aplicação do Modelo de Hackman e Oldham**. FUMEC. Belo Horizonte – MG. 2012

PAZ, Jullyane Mattos da. A influência e Aplicação prática da qualidade de vida no trabalho como fator essencial na alavancagem da produção e crescimento empresarial brasileiro. Universidade Estácio de Sá.- **Research, Society and Development**, v. 10, n. 8, e55210817825, 2021 (CC BY 4.0) ISSN 2525-3409.

PEREIRA, G.F. Santos de; VASCONCELOS, R. Alves de. A IMPORTÂNCIA DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO PARA AS ORGANIZAÇÕES. **Multivix**, p. 1-12, mês, ano de publicação.

QUINTANEIRO, T; BARBOSA, M.L.O; OLIVEIRA, M.G. Um toque de clássicos: Marx, Durkheim e Weber. 2.ed. Belo Horizonte-MG: Ed. UFMG, 2002

QUIRINO, Tarcizio Rego; XAVIER, Odiva Silva. Qualidade de vida no trabalho de organização de pesquisa. **Revista de Administração**, São Paulo, v.22, n.1, p.71-82, jan./mar. 1987.

RHMAGAZINE. **ARTIGO: Ambiente criativo e qualidade de vida no trabalho: impacto na atração e retenção de recursos humanos**. Doutora Rosa Rodrigues, 2020 s.p. Disponível em:<<https://rhmagazine.pt/artigo-ambiente-criativo-e-qualidade-de-vida-no-trabalho-impacto-na-atracao-e-retencao-de-recursos-humanos/>>. Acesso em: 16 de nov. 2022.

RODRIGUES, Marcus Vinicius Carvalho. Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial. 2. ed. Petrópolis, RJ: **Vozes**, 1994.

ROBBINS, S. P. Comportamento Organizacional, 11 ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall. 2005.

SAMPAIO, Jáder dos Reis. Qualidade de Vida no Trabalho: Perspectivas e Desafios Atuais. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, 12(1), jan-abr 2012, pp . 121-136 ISSN 1984-6657.

SANTOS, R. S. Qualidade de vida no trabalho: fator de equilíbrio entre o sucesso da empresa e a satisfação dos funcionários. 2005.

SANTOS, J. C. & Silva, E. R. R. A importância da motivação para o crescimento organizacional: um estudo de caso que foi realizado no grupo de material de construção filial de Marabá/PA. *Cadernos da Escola de Negócios*, 1(13):200-25. 2015.

SILVA, S. S. M. Satisfação no Trabalho: um estudo de caso baseado nas teorias de Maslow e Herzberg. Monografia de Conclusão Curso de Especialização em Gestão de Pessoas, Universidade Federal do Paraná, Curitiba, PR. 2011.

SILVA, T. Maicon da. A Qualidade de Vida no Trabalho . **XIII Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia -SEGET**, Resende-RJ, 2016.

SILVA, Diana Della Méa da. Valores da Qualidade de Vida no Trabalho: Estudo de Caso em uma Rede Supermercado. Universidade Federal de Santa Maria Centro de Tecnologia Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção. Santa Maria, RS. 2013.

SOUZA, T. A., Campos Júnior, D. J. & Magalhães, S. R. (2015). A importância do Clima Organizacional. **Revista da Universidade Vale do Rio Verde**, 13(1),315-29.

TAVARES, Ariane Serpeloni. Intensificação do Trabalho e Qualidade de Vida no Trabalho: uma conciliação possível? **Revista Labor**, Fortaleza-CE, jul/dez 2017, vol. 01, n. 18, p. 61-74 ISSN 1983-5000.

TOLFO, Suzana da Rosa; PICCININI, Valmíria. Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. **Psicologia & Sociedade**, v. 19, Edição Especial 1, p. 38-46. 2007.

VASCONCELOS, F, A. Qualidade de vida no trabalho: Origem, evolução e perspectivas. **Caderno de pesquisas em administração**. São Paulo, v. 8, n. 1, jan/- mar. 2001.

ZANELLI, J.C; BORGES-ANDRADE, J.E; BASTOS, A.V.B. Psicologia, organizações e trabalho no Brasil [recurso eletrônico] /Organizadores,– 2. ed. – p.25. Dados eletrônicos.– Porto Alegre: **Artmed**, 2014.