

**Eduardo Novais
Almeida Correio**

*Pesquisador da Universidade
Federal do Oeste da Bahia (Brasil)*

eduardo.novais@outlook.com.br

Letícia Giotti Correio

*Pesquisadora da Universidade
Federal do Oeste da Bahia (Brasil)*

leticiajiotti8@gmail.com

**Adriano David
Monteiro de Barros**

*Professor da Universidade Federal
do Oeste da Bahia (Brasil)*

adriano.david@ufob.edu.br

Dados para contato:

*Adriano David Monteiro de Barros
Universidade Federal do Oeste da Bahia
Rua Professor José Seabra de Lemos,
316. - Recanto dos Pássaros, 47808-021,
Barreiras, BA, Brasil.*

URL da Homepage:

<https://www.ufob.edu.br/>

Recebido em: 02/10/2018

Aprovado em: 17/04/2019

DOI:

<http://dx.doi.org/10.20503/recape.v9i3.39413>

**ANÁLISE DA QUALIDADE DE VIDA NO
TRABALHO EM UMA INSTITUIÇÃO
PÚBLICA DE ENSINO**

**ANALYSIS OF QUALITY OF LIFE AT WORK IN A PUBLIC
EDUCATION INSTITUTION**

**ANÁLISIS DE LA CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO EN UNA
INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN PÚBLICA**

RESUMO

Este estudo teve como objetivo avaliar a qualidade de vida no trabalho (QVT) a partir das percepções gerais dos colaboradores de uma instituição pública de ensino localizada na cidade de Luís Eduardo Magalhães. Para alcançar o objetivo proposto, a metodologia empregada classifica-se quanto a natureza dos métodos de abordagem como qualitativa e quanto aos meios de investigação como estudo de caso. A técnica utilizada para coleta de dados foi a aplicação de questionário com perguntas fechadas em uma escala de resposta do tipo Likert. O instrumento de pesquisa foi construído com base no modelo teórico proposto por Walton e compreendeu oito critérios de análise. Para avaliação da confiabilidade do questionário, foi calculado o coeficiente de Alpha de Cronbach. Assim, o índice obtido quanto ao coeficiente ficou em uma escala de 0,63 a 0,98, mostrando assim que o questionário tem boa confiabilidade para aplicação no estudo. Os resultados obtidos mostraram níveis de satisfação positivos no que se refere aos oito critérios analisados no questionário, porém aspectos como condições de trabalho e constitucionalismo carecem de serem melhores aprofundados.

Palavras-chave: QVT. Instituição Pública. Walton. Satisfação.

ABSTRACT

The purpose of this study was to evaluate quality of life at work (QWL) based on the general perceptions of the employees of a public institution located in the city of Luís Eduardo Magalhães. In order to achieve the proposed objective, the methodology used is classified as the nature of the methods of approach as qualitative and the means of investigation as a case study. The technique used for data collection was the application of a questionnaire with closed questions on a Likert type response scale. The research instrument was constructed based on the theoretical model proposed by Walton and included eight criteria for analysis. To evaluate the reliability of the questionnaire, the Cronbach's Alpha coefficient was calculated. Thus, the obtained coefficient index was on a scale of 0.63 to 0.98, thus showing that the questionnaire has good reliability for application in the study. The results obtained showed positive levels of satisfaction with regard to the eight criteria analyzed in the questionnaire, but aspects such as working conditions and constitutionalism need to be better in depth.

Keywords: QVT. Public Institution. Walton. Satisfaction.

RESUMEN

Este estudio tuvo como objetivo evaluar la calidad de vida en el trabajo (QWL) a partir de las percepciones generales de los empleados de una institución educativa pública ubicada en la ciudad de Luís Eduardo Magalhães. Para lograr el objetivo propuesto, la metodología empleada se clasifica como la naturaleza de los métodos de enfoque como cualitativa y como el medio de investigación como un estudio de caso. La técnica utilizada para la recopilación de datos fue la aplicación de un cuestionario con preguntas cerradas en una escala Likert. El instrumento de investigación se basó en el modelo teórico propuesto por Walton y comprendió ocho criterios de análisis. Para evaluar la fiabilidad del cuestionario, se calculó el coeficiente alfa de Cronbach. Por lo tanto, el índice obtenido para el coeficiente estaba en una escala de 0,63 a 0,98, lo que demuestra que el cuestionario tiene una buena fiabilidad para su aplicación en el estudio. Los resultados obtenidos mostraron niveles de satisfacción positivos con respecto a los ocho criterios analizados en el cuestionario, pero aspectos como las condiciones de trabajo y el constitucionalismo necesitan ser más elaborados.

Palabras clave: QVT. Institución Pública Walton Satisfacción.

1 INTRODUÇÃO

A compreensão do papel das pessoas nas empresas sofreu modificações ao longo dos anos em decorrência das alterações dos modelos produtivos e do entendimento das melhores dinâmicas entre indivíduo, trabalho e empresa (BARBOSA et al., 2016). Para Sousa et al. (2014), Os colaboradores deixaram de ser vistos como agentes passivos para elementos chave da organização, o que impulsionou novos estudos sobre gestão de pessoas, principalmente no que se refere a satisfação do fator humano e a qualidade de vida no trabalho (QVT).

As ações e os programas focados na humanização do trabalho têm gerado, nos últimos anos, impactos importantes nas organizações ao criar oportunidades de melhoria das condições de atuação dos colaboradores e ao se perceber a relevância da prática para os resultados organizacionais (VASCONCELOS et al., 2012).

Para Arellano e Limongi-França (2013), as ações de qualidade de vida no trabalho têm como objetivo criar condições para o desenvolvimento do indivíduo no ambiente de trabalho à medida que aspectos gerenciais, estruturais e tecnológico são modificados.

Como forma de analisar e mensurar os impactos das práticas de QVT, diversos fundamentos conceituais foram estabelecidos em modelos específicos de análise (PEREIRA; ROCKENBACH,

2014), (VALORIO; CZARNESKI; CERQUEIRA, 2016). Segundo Bernardo (2014), um dos modelos amplamente utilizados é o de Walton (1974), que estabeleceu oito fatores críticos para análise que podem ser utilizados de acordo com as propostas de programas da prática de cada empresa ou organização.

Assim, surge a questão problema da pesquisa: *quais os fatores que impactam na Qualidade de Vida no Trabalho dos servidores de uma instituição pública de ensino?* A proposta de aplicação do estudo visa a compreensão e a análise das variáveis que interferem no atendimento das aspirações e necessidades dos servidores. Dessa forma, o objetivo geral do presente trabalho é o de apresentar a avaliação da QVT a partir das percepções gerais dos colaboradores de uma instituição pública de ensino localizada no oeste baiano, com base nos critérios de Walton.

2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: ASPECTOS GERAIS

Segundo Vasconcelos et al. (2012), os modernos conceitos relacionados à gestão de pessoas têm modificado significativamente a compreensão da importância do fator humano nas empresas. Para o autor, fatores como a satisfação dos anseios dos trabalhadores e a qualidade de vida no trabalho (QVT) estão sendo incorporados na cultura organizacional e ganhando espaço nas práticas de gestão.

A origem do termo atribui-se a Eric Trist e seus colaboradores que, em 1950, abordaram a qualidade de vida no trabalho para designar relações indivíduo-trabalho-organização mais satisfatórias (FERNANDES, 1996). Segundo Fernandes (1996), o conceito evoluiu e ganhou diversas definições que englobam a humanização do trabalho, a responsabilidade social da empresa e o atendimento as aspirações e necessidades humanas.

Para Arellano e Limongi-França (2013), a QVT visa propiciar condições de desenvolvimento humano no ambiente de trabalho considerando melhorias estruturais, gerenciais e tecnológicas. Esses aspectos também são enfatizados por Quilici e Xavier (2006), que aborda a humanização do trabalho e a responsabilidade da empresa em atender as necessidades dos colaboradores:

Com a finalidade de estudar a satisfação do trabalhador em ambiente de trabalho associada a motivação, a qualidade de vida no trabalho baseia-se na humanização do trabalho e responsabilidade social da empresa, onde envolve o atendimento de necessidade e aspiração do indivíduo, o qual é muitas vezes negligenciado pelas organizações em nome da produtividade e do crescimento econômico (QUILICI; XAVIER, 2006, p. 2)

Dessa forma, tanto a organização quanto as pessoas envolvidas se beneficiam com a implementação de programas de qualidade de vida no trabalho (PANDOLFI; CARIGNATTO, 2015). Conforme Fernandes (1996), a satisfação do indivíduo é, portanto, termo indispensável para a empresa

por abranger o bem-estar psicológico, físico e social das pessoas, sendo também uma abordagem-chave para o sucesso empresarial.

2.1 Qualidade de vida na administração pública

No campo de uma organização pública, a administração é caracterizada por dificuldades significativas no que se refere à gestão de pessoas, uma vez que os gestores têm maiores dificuldades em executar suas funções, devido as restrições legais que são impostas no que se refere a orçamento, licitação e plano de carreira dos servidores (AMORIM, 2010).

Os modelos de administração pública enfatizaram por muito tempo as funções tipicamente operacionais de seus servidores, negligenciando por muita das vezes os aspectos relacionados a qualidade de vida no trabalho. Segundo Borges (2012), a qualidade de vida no trabalho foi negligenciada por muito tempo, resultado assim em desperdícios organizacionais, como redução de competitividade e produtividade.

Com a implementação de programas voltados para a qualidade de vida no trabalho, percebeu-se que os índices de produtividade e de eficiência organizacional aumentam à medida que o nível de satisfação pessoal se eleva, como consequência da maior integração e participação das pessoas em suas áreas de atuação (ROCHA, 2017). Segundo Vasconcelos et al. (2012), as pessoas são o elemento chave de qualquer organização, capazes de auxiliar na obtenção de melhores resultados e na elevação do grau de excelência dos objetivos de uma empresa.

2.2 Modelos teóricos de QVT

De acordo com Bernardo (2014), a literatura fornece vários modelos teóricos que auxiliam e embasam a avaliação da qualidade de vida no trabalho. Para Pamdolfi e Caregnatto (2015), a análise e o acompanhamento dos indicadores desses modelos podem auxiliar no desenvolvimento e aumento dos potenciais operacionais, estratégicos e gerenciais para as práticas ligadas à QVT. O Quadro 1 apresenta alguns modelos teóricos utilizados para a avaliação e estudo da QVT.

Quadro 1 – Modelos teóricos para a avaliação da qualidade de vida no trabalho

MODELO	CRITÉRIOS
Walton (1973)	Compensação justa e adequada
	Condições de trabalho em ambiente seguro e saudável
	Uso e desenvolvimento de capacidades
	Oportunidades de crescimento e segurança
	Integração social na organização
	Constitucionalismo na organização
	Trabalho e espaço total na vida
	Relevância social do trabalho
Hackman e Oldhan (1975)	Variedade de habilidade
	Identidade da tarefa
	Dimensões da tarefa
	Autonomia
	Inter-relacionamento
Lippitt (1978)	Ser reconhecido pelas atividades realizadas
	Viver com segurança
	Oportunidade de crescimento
Westley (1979)	Econômica
	Política
	Psicológica
	Sociológica
Davis e Werther (1983)	Ambientais
	Comportamentais
	Organizacionais
Nadler e Lawler (1983)	Participação na resolução de problemas
	Reestruturação do trabalho
	Inovação do sistema de recompensas
	Melhorias no ambiente de trabalho

Fonte: Adaptado de Pamdolfi e Caregnatto (2015).

Um dos modelos amplamente utilizados é o modelo de Walton, que tem como enfoque a priorização dos fatores que interferem de forma significativa no trabalho desempenhado pelo cooperador em seu ambiente de trabalho (PEREIRA; ROCKENBACH, 2014). Para mensurar a QVT, Walton (1973) estabeleceu oito critérios gerais e norteadores, que, de uma forma geral, engloba aspectos referentes à organização, ao funcionário e à comunidade em que estão inseridos.

3 METODOLOGIA

O presente estudo realizou-se por meio de uma pesquisa de natureza quanto aos métodos de abordagem como qualitativa, pois segundo Cauchick Miguel (2012, p. 52), sua preocupação é obter informações sobre a perspectiva dos indivíduos, bem como interpretar o ambiente em que a problemática acontece.

Quanto aos meios de investigação, segundo Yin (2001, p. 33), esta pesquisa pode ser classificada como um estudo de caso, pois envolve a investigação de “um fenômeno contemporâneo dentro do seu contexto da vida real, especialmente quando os limites entre os fenômenos e o contexto não estão claramente definidos”.

Para a compreensão do estudo, a unidade de investigação ocorreu em uma instituição pública de ensino da cidade de Luís Eduardo Magalhães e a amostra da pesquisa compreendeu professores, gestores e técnicos administrativos.

O instrumento utilizado para coleta de dados foi a aplicação de questionário com perguntas fechadas do tipo *Likert*. Em um total de 25 colaboradores em que foi disponibilizado o formulário, obtemos o retorno de 19 respondentes, sendo 11 professores, 2 gestores, 3 servidores administrativos e 3 monitores.

Do ponto de vista teórico para validação do questionário, o modelo conceitual adotado para o estudo foi o de Walton, em que compreende a análise de oito critérios, sendo estes: compensação justa e adequada, condições de trabalho, uso e desenvolvimento de capacidades, oportunidades de crescimento e segurança, integração social na organização, constitucionalismo no trabalho, trabalho e espaço que ocupa na vida e relevância social do trabalho.

Para estudar a correlação entre as variáveis em estudo, determinou-se o coeficiente Alpha de Cronbach, em que segundo Reis Junior (2008), tem o objetivo de mensurar a consistência interna entre as questões propostas no formulário. A expressão matemática do alpha de Cronbach é dada por:

$$\alpha = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S^2} \right)$$

Para fins de análise dos resultados do grau de relacionamento entre os critérios estudados, utilizou-se a escala proposta em que valores abaixo de 0,30 tem confiabilidade muito baixa; valores entre 0,3 a 0,59 apresentam confiabilidade baixa; valores entre 0,6 a 0,74 são considerados com confiabilidade moderada; valores entre 0,75 a 0,9 tem alta confiabilidade; e valores maiores que 0,9 tem confiabilidade muito elevada. Assim, a consistência interna para os oito critérios analisados no

formulário aplicado apresentou um coeficiente de Alpha de Cronbach entre 0,63 a 0,918. Assim, o questionário apresenta boa confiabilidade para futuras aplicações.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

O formulário aplicado na instituição pública de ensino possibilitou a análise dos oito critérios de Walton sobre a QVT de acordo com as vivências e percepções dos servidores. As perguntas relacionadas a esses critérios permitiram respostas referentes à níveis de satisfação, sendo eles: (1) muito insatisfeito, (2) insatisfeito, (3) nem insatisfeito nem satisfeito, (4) satisfeito e (5) muito satisfeito.

No que diz respeito aos resultados da aplicação do questionário, obtiveram-se as médias de cada critério, o coeficiente de variação, o desvio padrão, o valor máximo, o valor mínimo e a amplitude de cada domínio, que podem ser observados na Tabela 1.

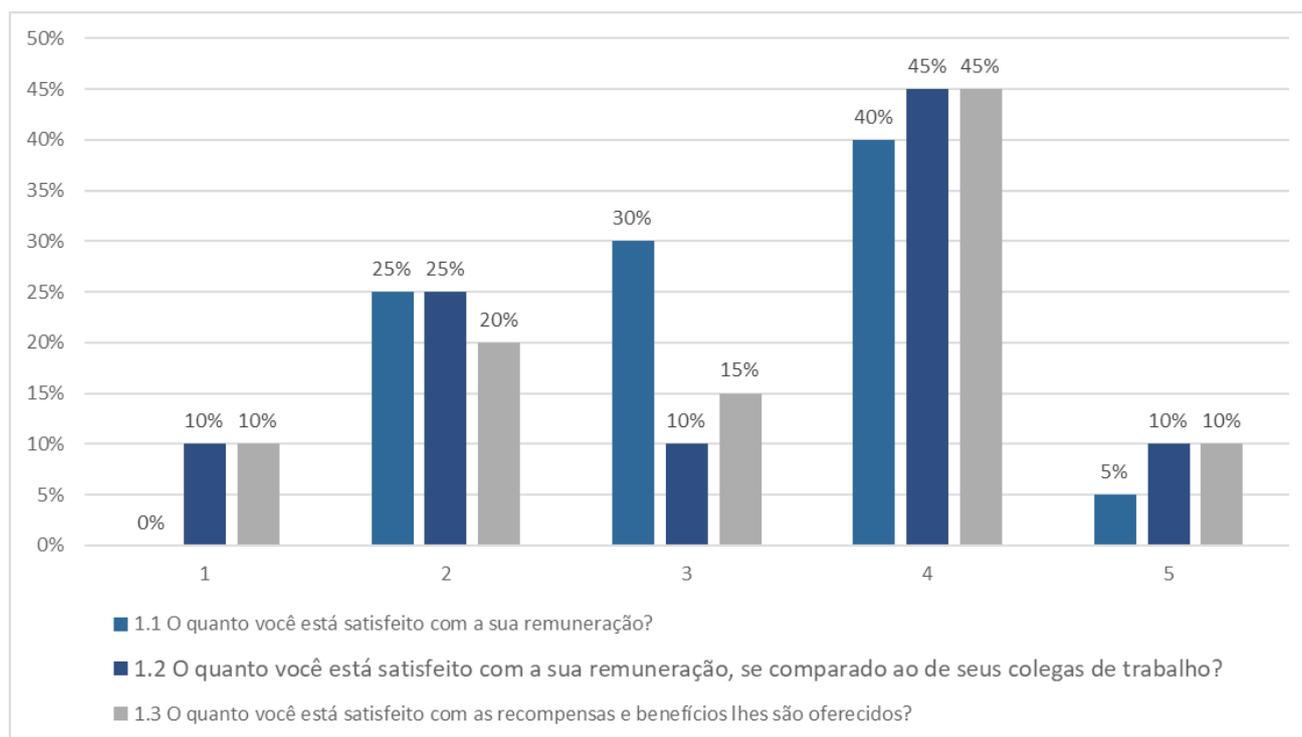
Tabela 1 – Estatística descritiva dos dados da amostra

Critério	Média	Desvio Padrão	Valor Mínimo	Valor Máximo	Amplitude
1. Compensação salarial justa e adequada	3,03	1,13	1	5	4
2. Condições de trabalho	2,98	1,02	1	4	3
3. Uso e desenvolvimento de capacidades	3,82	0,64	3	5	2
4. Oportunidades de crescimento e segurança	3,18	0,92	1	5	4
5. Integração social na organização	3,70	0,80	2	5	3
6. Constitucionalismo no trabalho	3,17	0,89	1	4	3
7. Espaço que o trabalho ocupa	3,78	0,75	2	5	3
8. Relevância social do trabalho	3,15	0,74	2	4	2

Fonte: Dados da pesquisa.

Verifica-se, por meio da análise dos dados, que os critérios que apresentaram maior amplitude são os que se referem à compensação salarial e às oportunidades de crescimento e segurança, resultado das percepções distintas dos servidores sobre as mudanças salariais e as condições de trabalho decorrentes dos anos de atuação no setor.

Após a visualização dos dados gerais dos domínios do estudo, cada critério foi estudado individualmente de acordo com a análise descritiva dos resultados coletados. O Gráfico 1 apresenta as respostas dos servidores referentes ao primeiro domínio de estudo, no qual foi analisada a satisfação quanto a compensação salarial justa e adequada.

Figura 1 – Análise da satisfação referente à compensação salarial justa e adequada

Fonte: Dados da pesquisa.

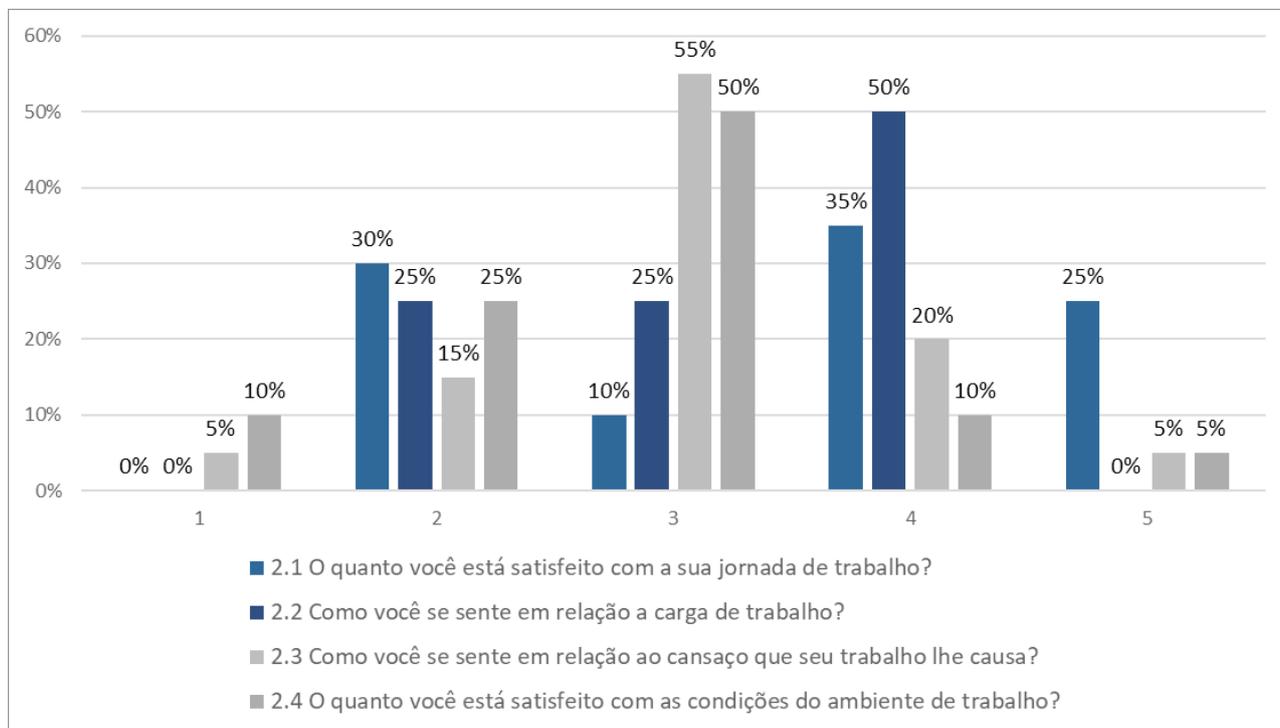
Com base nos dados apresentados no gráfico, observa-se que 40% dos servidores estão satisfeitos com os salários recebidos. Os insatisfeitos com a remuneração recebida (25%) fazem, em sua maioria, parte do grupo de monitores e auxiliares administrativos, que possuem salários menores que os professores contratados e concursados que atuam na instituição.

A remuneração adequada está entre os indicadores fundamentais para a QVT dos servidores, pois influi com frequência nas atitudes tomadas pelo colaborador (REIS JÚNIOR, 2008). Para Milhome (2016), a percepção de justiça e adequação salarial está diretamente relacionado com o comprometimento organizacional. Dessa forma, esse fator, se bem desenvolvido, irá contribuir para que a instituição tenha servidores mais comprometidos com seus setores de atuação.

Outro indicador com grande influência na satisfação dos colaboradores e que está diretamente relacionado com a remuneração são os benefícios oferecidos. Na instituição de estudo, os professores concursados recebem uma bonificação por títulos profissionalizantes e um adicional por tempo de serviço, o que justifica os altos índices de servidores satisfeitos e muito satisfeitos, que totalizam juntos 55% das respostas da amostra. Por outro lado, os índices de insatisfação podem se relacionar à disparidade de benefícios que há entre os colaboradores.

As condições de trabalho foram analisadas no segundo domínio do estudo. Aspectos associados à jornada e carga de trabalho, cansaço causado pela atividade e às condições de trabalho foram estudadas e os resultados estão demonstrados no Gráfico 2.

Figura 2 – Análise da satisfação referente às condições de trabalho

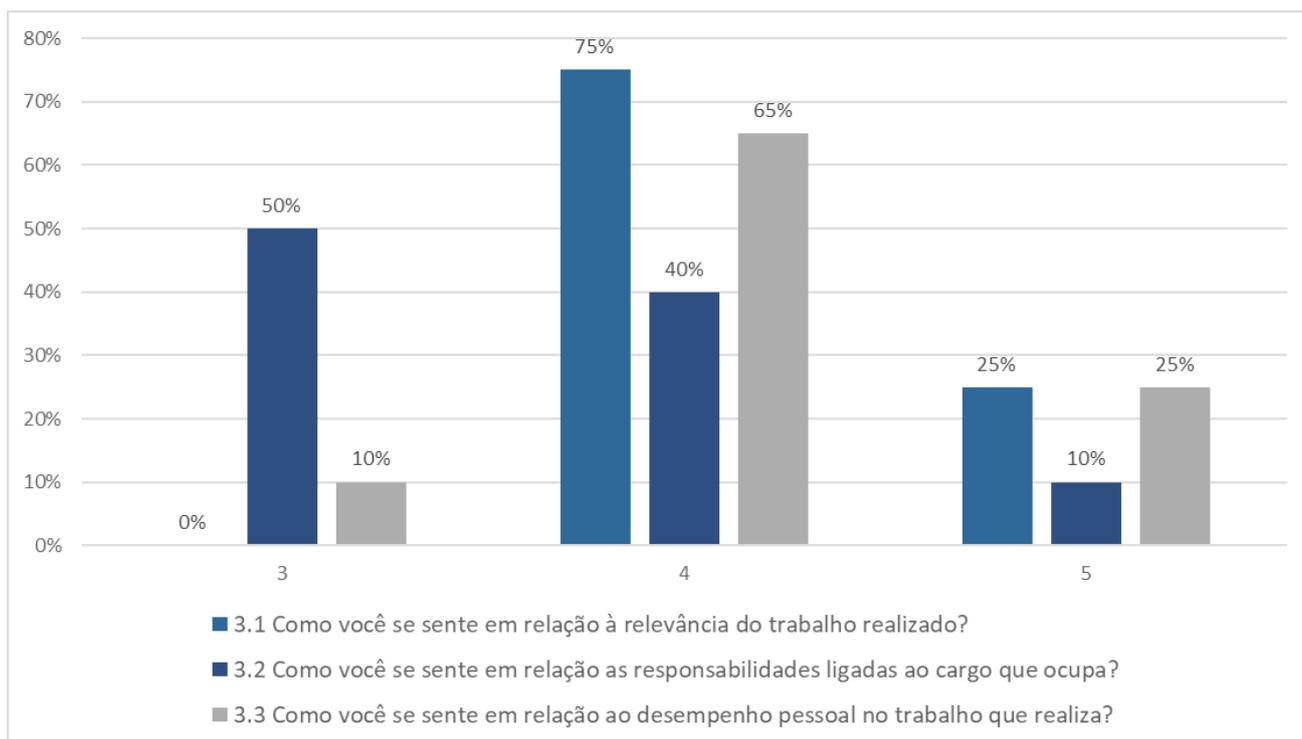


Fonte: Dados da pesquisa.

Quando questionados sobre a jornada de trabalho, mais da metade dos servidores da instituição apontaram como muito satisfatórios ou satisfatórios os horários de atuação. As jornadas possuem a mesma duração para todos os entrevistados, podendo haver, em alguns casos, a possibilidade de uma folga de meio período todas as semanas.

Em relação à satisfação das condições oferecidas no ambiente de trabalho, 50% dos colaboradores se disseram neutros e 35% afirmaram estarem insatisfeitos ou muito insatisfeitos. Esse fator é resultado da necessidade direta de materiais didáticos e bens físicos que influenciam o profissional em seus trabalhos e que, por vezes, não são disponibilizados pelos órgãos públicos responsáveis pela gestão da infraestrutura da instituição.

O domínio de estudo que obteve maiores níveis de satisfação foi o de possibilidade de uso e desenvolvimento de capacidades, o que pode ser observado no Gráfico 3. Segundo Walton (1973), esse critério se relaciona com a autonomia e com as qualidades múltiplas do trabalhador.

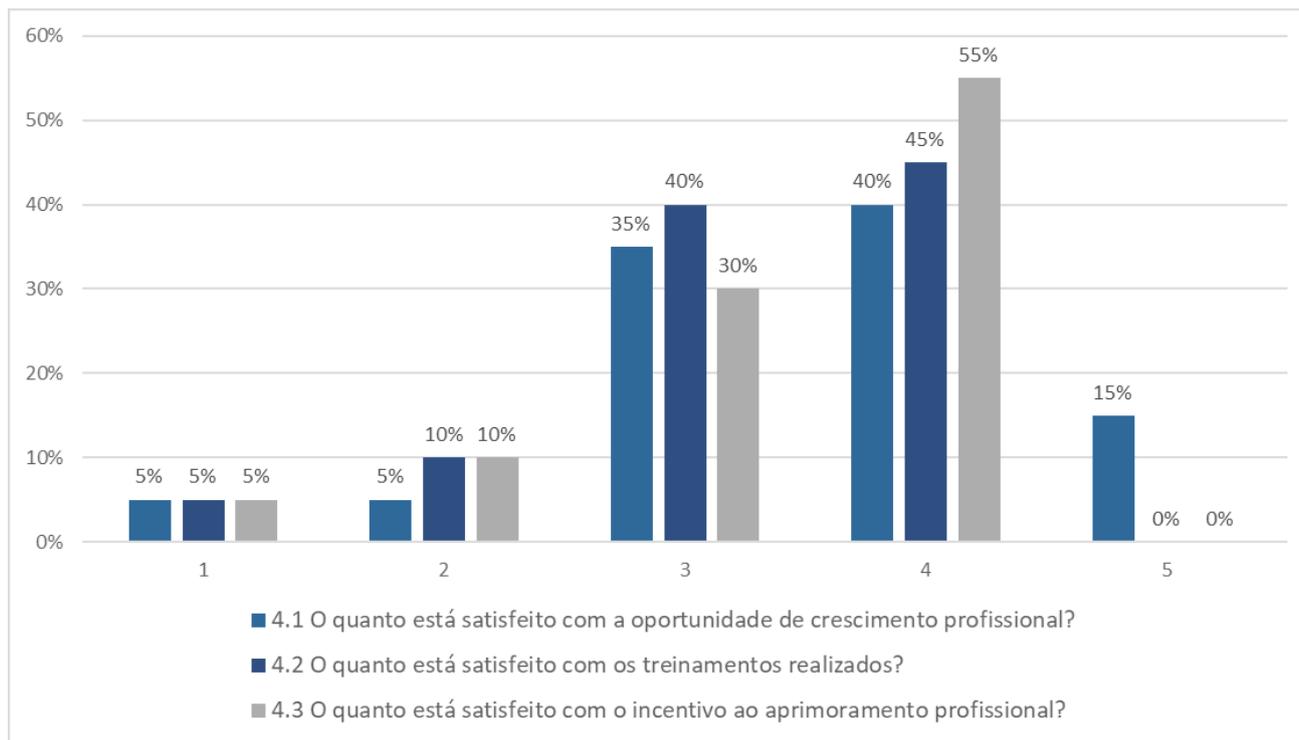
Figura 3 – Análise da satisfação referente ao uso e desenvolvimento de capacidades

Fonte: Dados da pesquisa.

Verifica-se, por meio da análise do gráfico, que os servidores da instituição se sentem, em sua maioria, satisfeitos ou muito satisfeitos com o desempenho pessoal e com a relevância do trabalho que é desempenhado. Esses resultados decorrem da autonomia do funcionário ao realizarem suas funções, visto que lhes é dada a responsabilidade de direcionarem as formas de atuação dentro da sala de aula, na função administrativa e na gestão da instituição.

Outro critério de influência para a QVT analisado refere-se às oportunidades de crescimento e de segurança. Para Pandolfi e Caregnatto (2015), é necessário que a organização proporcione possibilidades de melhoria profissional e desenvolvimento de todos os trabalhadores, permitindo, assim, que estes se sintam estáveis em seus setores de trabalho. Os resultados da pesquisa sobre esse domínio de estudo são apresentados na Figura 4.

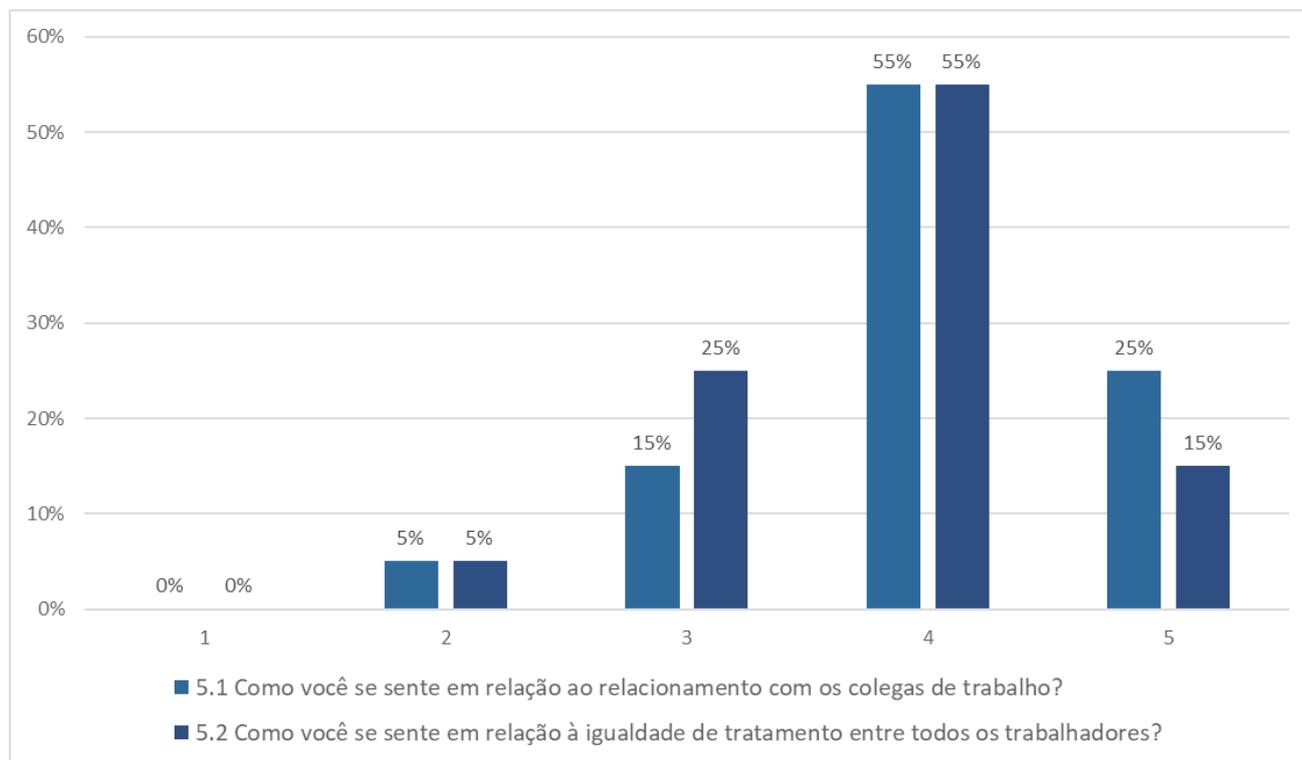
Figura 4 – Análise da satisfação referente às oportunidades de crescimento e segurança



Fonte: Dados da pesquisa.

Os gestores, monitores e professores da instituição de ensino recebem treinamentos e cursos frequentes, oferecidos principalmente pela secretaria de educação do município, o que justifica os elevados índices de satisfação dos servidores. Entretanto, para os funcionários administrativos não são realizadas ações de desenvolvimento profissional, o que resulta nos índices de insatisfação observados no gráfico.

No que se refere à integração social na organização, Ramos et al. (2016) afirmam que esse domínio da análise da qualidade de vida no trabalho se relaciona aos fatores de igualdade, apoio do grupo, ausência de preconceito e senso comunitário. Os dados da pesquisa sobre esse critério, apresentados na Figura 5, demonstram que o relacionamento entre colegas de trabalho e a igualdade de tratamento são considerados como satisfatórios e muito satisfatórios para 80% e 70% dos servidores entrevistados, respectivamente.

Figura 5 – Análise da satisfação referente à integração social na organização

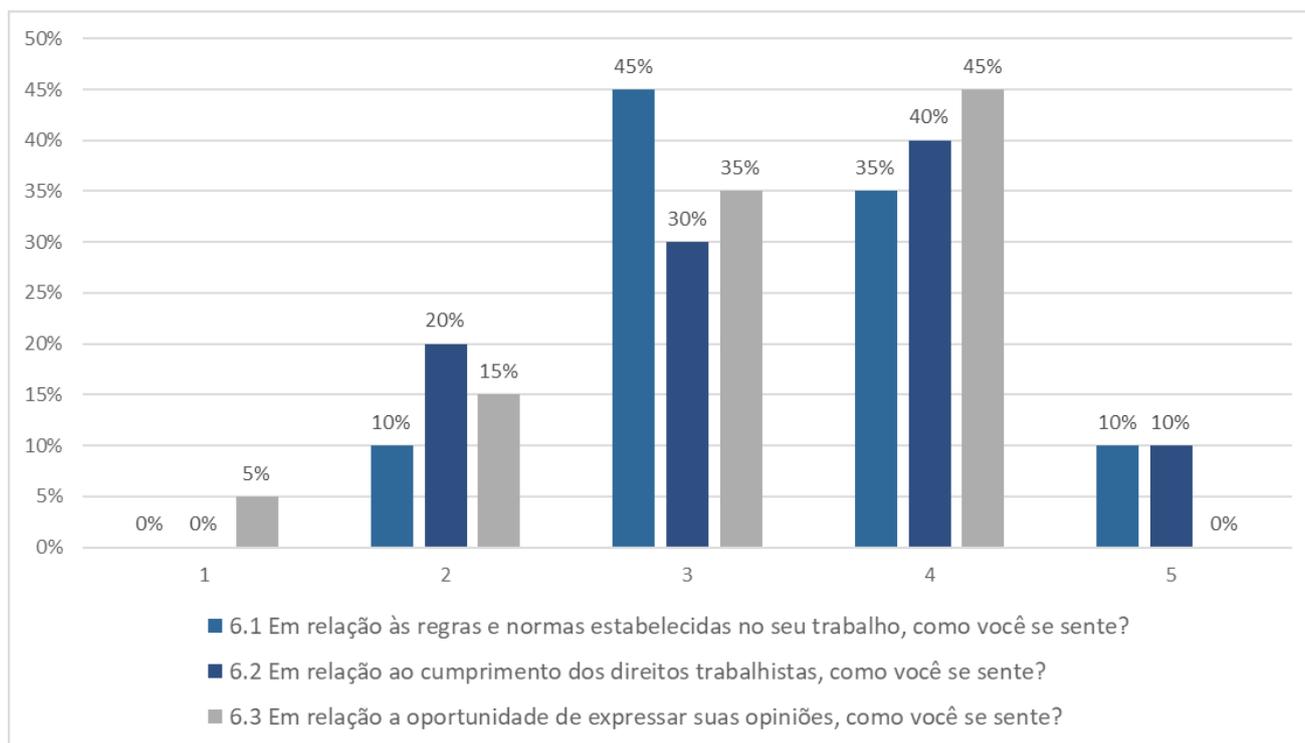
Fonte: Dados da pesquisa.

Na instituição de ensino, a maioria dos servidores possui intenso contato social com seus colegas de trabalho por atuarem em uma organização de pequeno porte que possui poucos funcionários, o que incentiva e possibilita um conhecimento maior sobre todas as pessoas que trabalham no setor.

Segundo Walton (1973), a igualdade de tratamento, a integração social e os relacionamentos interpessoais são fatores fundamentais para uma boa qualidade de vida no trabalho. O autor destaca também a importância de um clima diplomático e agradável para o trabalho.

O sexto critério analisado foi o referente ao constitucionalismo no trabalho que, de acordo com Ramos et al. (2016), refere-se ao respeito às leis trabalhistas, acesso a normas e a possibilidade de liberdade de expressão. Os dados referentes a esse domínio estão presentes na Figura 6.

Figura 6 – Análise da satisfação referente ao constitucionalismo no trabalho

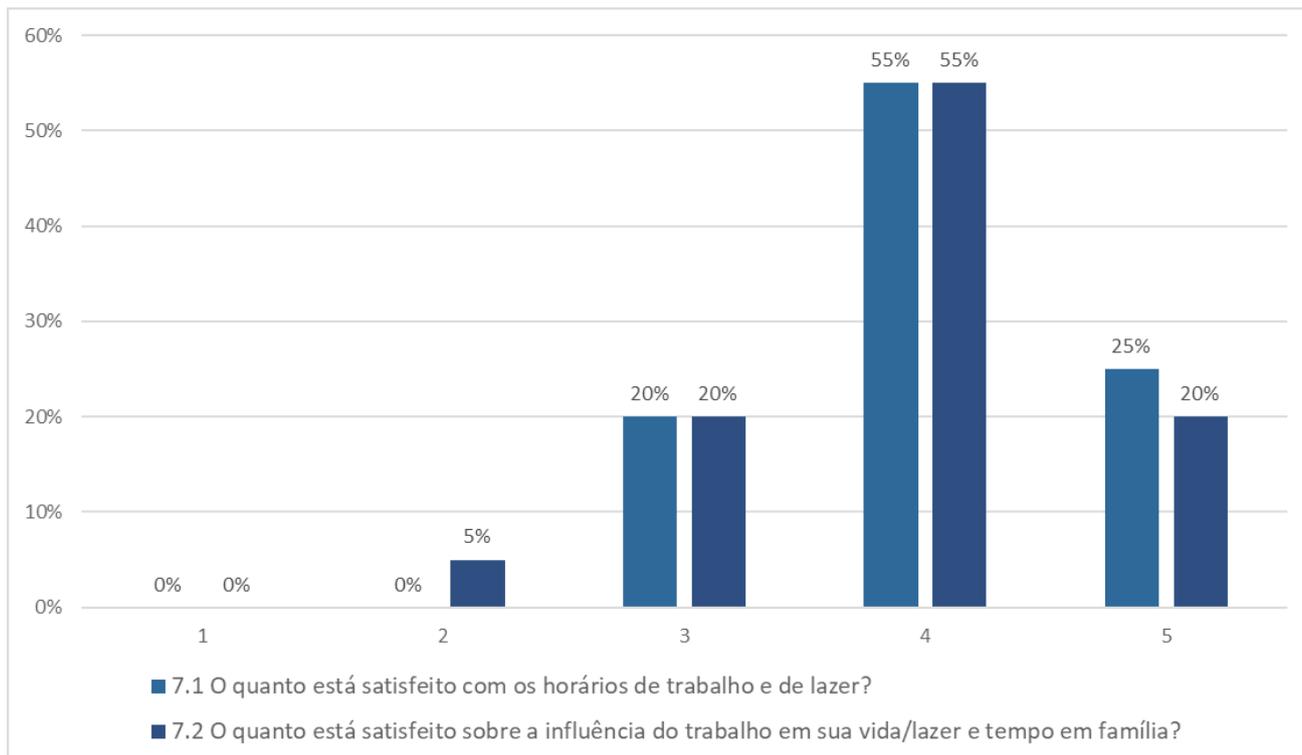


Fonte: Dados da pesquisa.

Observa-se que 45% dos colaboradores sentem-se satisfeitos com a possibilidade de expressar suas opiniões. Porém, os demais entrevistados mostram-se insatisfeitos, muito insatisfeitos ou neutros, resultados estes que necessitam de atenção por se relacionarem a um fator de grande importância para o trabalhador no que se refere à QVT.

Para Milhome (2016), o constitucionalismo influi no comprometimento organizacional e o cumprimento da legislação trabalhista é critério basilar na relação entre o trabalhador e a organização. No entanto, deve ser dado enfoque a ações que aumentem o nível de confiança dos colaboradores em relação aos fatores apresentados.

A análise da satisfação referente ao espaço que o trabalho ocupa na vida do colaborador foi realizada no sétimo domínio de estudo, que pode ser observado na Figura 7. Segundo Pereira e Rockenbach (2014), esse critério está associado à possibilidade de um papel balanceado do trabalho na vida pessoal, de forma que o crescimento profissional não interfira na vida familiar, no descanso e nem na vida social do trabalhador.

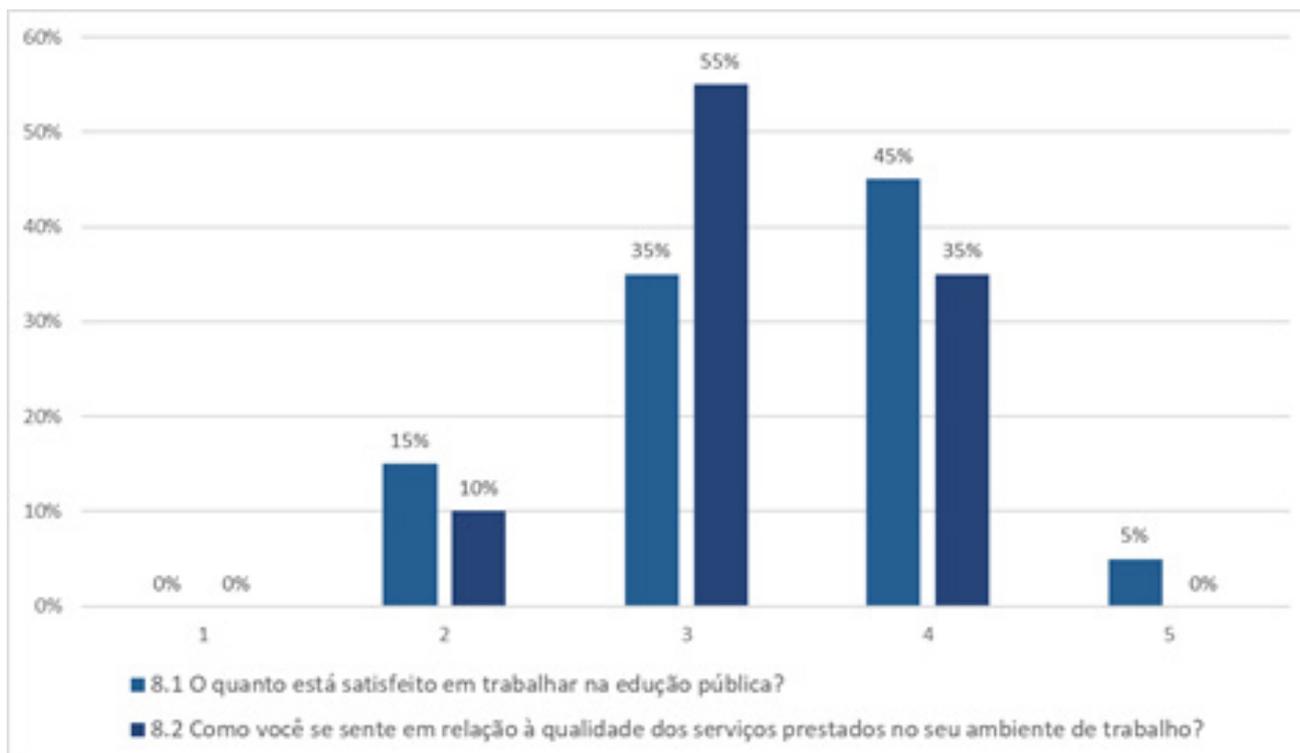
Figura 7 – Análise da satisfação referente ao espaço que o trabalho ocupa na vida

Fonte: Dados da pesquisa.

Os dados apresentados demonstram níveis elevados de satisfação para os critérios de estudo. Observa-se que, dentre os entrevistados, há um total de 75% e 80% destes que se consideram muito satisfeitos ou satisfeitos com a influência do trabalho na vida e com os horários de trabalho, respectivamente.

A carga horária dos servidores da instituição possui pouca variação dentre eles. Além disso, os horários são cumpridos, sendo incomum que estes sejam excedidos na rotina normal de trabalho. Dessa forma, não há interferências na possibilidade de lazer, no tempo em família e na vida social.

Por fim, analisou-se o nível de satisfação dos colaboradores no que se refere à relevância social do trabalho. O estudo abordou fatores associados à satisfação em trabalhar na educação pública e em relação à qualidade dos serviços prestados, que podem ser observados na Figura 8.

Figura 8 - Análise da satisfação referente à relevância social do trabalho

Fonte: Dados da pesquisa.

Verifica-se, por meio da análise do gráfico, que um total de 50% dos servidores entrevistados sente-se satisfeitos ou muito satisfeitos por trabalharem na educação pública. Dos colaboradores entrevistados, 55% destes consideram-se neutros em relação à satisfação associada à qualidade dos serviços prestados no ambiente de trabalho e 35% classificam-se como satisfeitos. Apenas 10% dos servidores apresentam índices de insatisfação para esse critério.

Conforme Pereira e Rockenbach (2014), essa categoria averigua a percepção dos servidores quanto a imagem da organização no que se refere à responsabilidade social da instituição com a sociedade e também em relação à qualidade dos serviços prestados. No entanto, esse domínio pode contribuir para o avanço dos trabalhos desempenhados e para o cenário geral de comprometimento dos funcionários com as atividades do ambiente de trabalho.

5 CONCLUSÕES

A presente pesquisa buscou avaliar a qualidade de vida no trabalho (QVT) a partir das percepções gerais dos colaboradores de uma instituição pública de ensino localizada na cidade de Luís Eduardo Magalhães

Com base nos resultados obtidos, constatou-se que fatores como condições de trabalho, oportunidade de crescimento e constitucionalismo no trabalho apresentarem índices de satisfação abaixo de 4. Deste modo, deve-se dar maior atenção sobre este fator e investir cada vez mais no capital humano para não afetar nos resultados organizacionais.

No que se refere aos fatores que apresentaram bons índices de satisfação, pôde-se perceber que critérios como integração social, espaço que ocupa o trabalho e uso e desenvolvimento de capacidade foram os que apresentaram maiores índices de satisfação.

Nesse contexto, nota-se que a qualidade de vida no trabalho além de promover produtividade e competitividade para organização, ela traz resultados bastante significativos no que se refere ao bem-estar do trabalhador. Assim, a preocupação não é mais apenas no capital financeiro, mas sim no capital humano. Deste modo, os resultados deste estudo demonstraram a importância de avaliar a qualidade de vida no trabalho para a sustentabilidade do negócio.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AMORIM, T. G. F. N. *Qualidade de vida no trabalho: preocupação também para servidores públicos?* [Online]. Revista Eletrônica de Ciência Administrativa – RECAM, v. 9, n. 1, p. 35-48. Campo Largo – Paraná, 2010. Disponível em: <<http://revistas.facecla.com.br/index.php/recadm/article/view/357>> Acesso em: 12/10/2014.

ARELLANO, E. B.; LIMONGI-FRANÇA, A.C. Análise crítica dos indicadores dos programas de qualidade de vida no trabalho no Brasil. *O Mundo da Saúde* (CUSC. Impresso), v. 37, p. 141-151, 2013.

BARBOSA, F. L. S. *et al.* Visão multidimensional da satisfação do trabalho: um estudo em um hospital público piauiense. *REGE: Revista de Gestão*, v. 23, p. 99-110, 2016.

BERNARDO, K. M. *Qualidade de Vida no Trabalho dos Servidores Administrativos de uma Instituição Federal de Ensino Superior*. Dissertação (Mestrado em Gestão Organizacional) – Universidade Federal de Goiás. Catalão, 2014.

BORGES, R. S. G. *Investigando as Relações entre Políticas de Recursos Humanos e os Construtos Comprometimento e Qualidade de Vida no Trabalho*. 2005. 148f. Dissertação (Mestrado em Administração), Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte. 2005

Cauchick Miguel, P.A. (org). *Metodologia de Pesquisa em Engenharia de Produção e Gestão e Operações*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2012.

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

HORA, H. R. M. *Análise da confiabilidade do questionário da metodologia softmat usando o coeficiente alpha de Cronbach*. Monografia de Pós-graduação, UTFPR – Campos dos Goytacazes – RJ, 2006.

MILHOME, J. C. *Qualidade de vida no trabalho e vínculos organizacionais: possíveis relações*. Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade Federal da Bahia, Escola de Administração. Salvador, 2016.

PANDOLFI, G; CAREGNATTO, M. I. M. Fatores que impactam na Qualidade de Vida no Trabalho dos funcionários de uma empresa do ramo financeiro de Caxias do Sul. *Revista Global Manager Acadêmica*, v. 3, p. 149-168, 2014.

PEREIRA, D. C.; ROCKENBACH, C. W. *Qualidade de Vida no Trabalho: Um Estudo com Servidores da Secretaria Municipal de Saúde do Município de Independência/RS*. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização) – Universidade Regional do Noroeste do Rio Grande do Sul, Departamento de Ciências Administrativas, Contábeis, Econômicas e da Comunicação. Santa Rosa, 2014.

QUILICI, R. F. M. & XAVIER, A. A. P. Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) em uma empresa estocadora de soja na região dos Campos Gerais: um estudo comparativo sobre satisfação/motivação. *In: XXVI Encontro Nacional de Engenharia de Produção – ENEGEP*, Fortaleza, 2006.

RAMOS, F. L. *et al.* Qualidade de vida no trabalho (QVT) de professores do ensino técnico e profissionalizante: o caso de Irati-PR. *Cinergis*, v. 7, p. 1, 2016.

REIS JUNIOR, D. R. dos. *Qualidade de Vida no Trabalho: Construção e validação do questionário QWLQ-78*. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Curso de Pós-Graduação em Engenharia de Produção. Ponta Grossa, 2008.

ROCHA, D. T. Qualidade de Vida no Trabalho (QVT): um estudo de caso do SEBRAE - Roraima. *Administração de Empresas em Revista*, Curitiba, v. 17, n. 18, p. 52-67, 2017.

SOUSA, J. E. *et al.* Análise da Qualidade de Vida no Trabalho e satisfação dos funcionários de uma empresa prestador de serviços. *Revista GEINTEC*, v. 4, n. 03, p. 1035-1045, 2014.

VALORIA, C. S.; CZARNESKI, F; CERQUEIRA, L. S. Análise da Qualidade de Vida no Trabalho dos alunos do ICEAC/FURG em atividades de estágio. *In: IV Congresso Brasileiro de Estudos Organizacionais– CBEO*, Porto Alegre, 2016.

VASCONCELOS, P. H. *et al.* Qualidade de Vida no Trabalho Docente: Um estudo de Caso em uma Instituição de Ensino Superior. *Revista de Administração e Inovação*, v. 9, p. 79-97, 2012.

YIN, R. K. **Estudo de caso**: planejamento e métodos. 2.ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.

WALTON, R. E. Quality of working life: what is it? *Slow Management Review*, Cambridge, v. 15, 1973.