

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: Estudo de caso das mulheres gestoras de uma Universidade do Oeste do estado de Santa Catarina

Ana Lúcia Behrend Listone¹
Tania Maria dos Santos Nodari²

RESUMO

O presente artigo teve como objetivo analisar a percepção da satisfação das mulheres gestoras de uma Universidade do Oeste do estado de Santa Catarina com relação a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), de forma a permitir à empresa o monitoramento de melhorias contínuas para obter qualidade, produtividade e competitividade. Para a realização da pesquisa, classificada como descritiva qualitativa, foi elaborado um questionário adaptado do modelo de Walton de 1973, composto por questões sobre o perfil do respondente, questões relacionadas a qualidade de vida no trabalho, questões relacionadas a satisfação no trabalho e questões relacionadas a cultura organizacional, que foi enviado via e-mail para as gestoras da Universidade estudada. O questionário foi enviado à 65 gestoras e 37 delas responderam ao questionário. Concluiu-se que as gestoras compreendem o que é Qualidade de Vida no Trabalho e que esta está diretamente ligada a qualidade de vida pessoal. Sendo assim, as empresas precisam investir mais em Qualidade de Vida no Trabalho para obterem maior rendimento de seus profissionais.

Palavras-chave: Qualidade de vida no trabalho; Satisfação no trabalho; Cultura organizacional.

ABSTRACT

The objective of this article was to analyze the perception of the satisfaction of the women managers of a University of the West of the state of Santa Catarina with respect to Quality of Life at Work (QVT), in order to allow the company to monitor continuous improvements to obtain quality, productivity and competitiveness. A questionnaire adapted from the Walton model of 1973 was elaborated to classify the qualitative descriptive questionnaire, composed of questions about the profile of the respondent, questions related to quality of life at work, questions related to job satisfaction and related issues the organizational culture, which was sent by e-mail to the managers of the studied University. The questionnaire was sent to 65 managers and 37 of them answered the questionnaire. It was concluded that managers understand what Quality of Life at Work is and that it is directly linked to personal quality of life. Therefore, companies need to invest more in Quality of Life at Work to obtain greater income from their professionals.

Keywords: Quality of life at work; Job satisfaction; Organizational culture.

¹Acadêmica do curso de pós-graduação MBA em Gestão Estratégica Empresarial - Universidade do Oeste de Santa Catarina - UNOESC Campus de Joaçaba. Bolsista do Uniedu Chamada Pública 650/SED/2017. E-mail: analucia.listone@gmail.com.

²Orientadora. Professora da Universidade do Oeste de Santa Catarina (Unoesc). Graduada em Economia, Mestre em Administração de Negócios (FURB). Doutora em Economia, trabalho, producción: claves históricas y, pela Universidad Pablo de Olavide de Sevilla (Espanha). E-mail: tania.nodari@unoesc.edu.br

1 INTRODUÇÃO

Hoje em dia as organizações se diferenciam pelos benefícios e programa de bem-estar que oferecem para o colaborador, o que se tornou um atrativo muito importante, que mantém o funcionário motivado com a autoestima alta e comprometido com a empresa.

O tema Qualidade de Vida no Trabalho, também conhecido como QVT, é uma preocupação crescente por parte de todas as empresas que buscam ser altamente competitivas em mercados cada vez mais globalizados. Há uma unanimidade na certeza de que o homem é o principal elemento diferenciador, e o agente responsável pelo sucesso de todo e qualquer negócio.

As empresas apenas serão bem-sucedidas ao atingirem a satisfação dos seus funcionários, pois não se obtém a satisfação dos clientes com funcionários desmotivados e insatisfeitos. Sendo a capitalização dos recursos humanos tão essencial quanto a dos demais recursos com que contam as empresas, a QVT é considerada indispensável à produtividade e à competitividade, cruciais à sobrevivência para toda e qualquer empresa. Partindo-se desta convicção, mensurar os níveis de satisfação dos empregados sobre suas condições de trabalho é também uma questão-chave para o sucesso empresarial, pois não se pode melhorar o que não se consegue medir.

Outra questão que influencia na QVT é a cultura organizacional que se manifesta nas características típicas da organização, e, portanto, refere-se a um conjunto de pressupostos básicos que funcionou tão bem no passado e que é aceito como válido dentro da organização. A cultura organizacional tem o conceito de estudar o lado humano de uma organização, sendo o comportamento, hábitos, políticas, crenças e princípios interagindo com o todo.

Diante do exposto, o objetivo geral deste estudo é analisar a qualidade de vida no trabalho, a partir da mensuração dos níveis de satisfação das mulheres gestoras de uma Universidade do Oeste do estado de Santa Catarina, sobre suas condições de trabalho, de forma a permitir à empresa o monitoramento de melhorias contínuas para obter qualidade, produtividade e competitividade.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Neste capítulo será apresentada a fundamentação teórica referente aos temas: Qualidade de vida no trabalho (QVT), Satisfação no trabalho e Cultura organizacional. Também será feita uma breve descrição da empresa estudada.

2.1 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT)

O conceito de QVT, tem a ver com um conjunto de ações implementadas no ambiente organizacional, que têm como objetivo empregar melhorias ao dia a dia dos colaboradores, aumentando, assim, sua produtividade e gerando um clima de satisfação geral por parte de cada funcionário dentro da organização.

A QVT teve sua origem com o surgimento da abordagem sócio técnica, mas somente nos anos 60 este tema começou a ser mais estudado pelos cientistas sociais, líderes sindicais, empresários e governantes, a fim de encontrar formas de se organizar melhor o trabalho e, assim, minimizar os efeitos negativos do mesmo na saúde e no bem-estar dos trabalhadores, explicam Caldenari e Massola (2011).

De acordo com Fernandes (1996), a QVT pode ser considerada como uma gestão dinâmica e contingencial de fatores físicos, sociológicos, psicológicos e tecnológicos da organização do próprio trabalho, que afetam a cultura e interferem no clima organizacional refletindo na produtividade e na satisfação dos clientes internos. De forma semelhante, Carayon e Smith (2000) consideram que os efeitos dos sistemas de trabalho nos indivíduos são assumidos serem mediados pela carga de *stress* físico e mental. Esses efeitos influenciam a Qualidade de Vida no Trabalho, o desempenho, a resistência física e a saúde.

A QVT começou a ser percebida no início do século XX, "com a regulamentação do trabalho de menores, da jornada de trabalho, descanso semanal e das indenizações por acidentes de trabalho" (LIMONGI-FRANÇA et al, 2009, p. 3). A partir de 1970, surgiram vários autores conceituando QVT e criando modelos de medição da mesma. Apesar das diferenças conceituais, há semelhanças notáveis. Atualmente a Organização Internacional do Trabalho (OIT) faz convenções periódicas

sobre qualidade, verificando e instruindo as organizações sobre como implantar programas de QVT.

Um dos autores mais conceituados na abordagem de QVT é Richard Walton (1973, apud FERNANDES, 1996), que definiu que programas de QVT têm como meta humanizar as organizações, envolvendo de forma simultânea um grau de responsabilidade e de autonomia a nível do cargo, recebendo retornos como *feedback* com relação ao desempenho, realizando tarefas adequadas com variedade e enriquecendo o trabalho, dando ênfase ao desenvolvimento pessoal do colaborador.

De forma sucinta e objetiva, a QVT, é o grau de satisfação que um colaborador tem com as funções exercidas e com o local em que trabalha. Diferente do que muitos acreditam, a satisfação de um profissional no ambiente de trabalho não é algo que diz respeito somente a ele, é uma questão que deve ser vista e ter a devida atenção por parte da gestão da organização, afinal, a satisfação do colaborador está diretamente ligada aos bons resultados que a empresa obtém ou deseja obter em um futuro próximo.

2.2 SATISFAÇÃO NO TRABALHO

A satisfação no trabalho pode existir por motivos diferentes para cada pessoa, mas, no geral, está ligada à automotivação e à expectativa que se tem sobre o trabalho que exerce. Na Psicologia é considerado um estado emocional agradável resultante de um balanço entre o que se deseja e o que se recebe da profissão exercida. Pode-se definir o conceito de satisfação no trabalho ainda, como o prazer que se tem ao compreender que a atividade exercida permite o atendimento de objetivos e valores importantes para a vida pessoal e organizacional.

De acordo com Locke (1969) satisfação no trabalho é o resultado da avaliação que o trabalhador tem sobre o seu trabalho ou a realização de seus valores por meio dessas atividades, sendo uma emoção positiva de bem-estar. Ou seja, para ele a satisfação no trabalho é um estado de emoção pelo qual o trabalhador passa, que pode ser influenciado por fatores internos e externos, tais fatores podem levar a satisfação como também a insatisfação.

Para Cadamuro et al (2008), a satisfação no trabalho é uma atitude que reflete o grau segundo o qual as pessoas se sentem de forma positiva ou negativa com relação ao

trabalho e às suas várias facetas. É, portanto, uma atitude ou resposta emocional às tarefas de trabalho assim como às condições físicas e sociais do local de trabalho. Sob essa ótica a satisfação no trabalho depende muito da capacidade para minimizar aquilo que o importuna e maximizar aquilo que pode fazê-lo crescer no trabalho.

A satisfação com o trabalho pode influenciar de maneira significativa no comportamento dentro da organização. Quando há a satisfação no ambiente de trabalho, existe uma maior probabilidade de boas relações entre os funcionários, e melhoras no desempenho dos mesmos. No entanto, pesquisas ressaltam que isso acontece quando os funcionários veem justiça nos procedimentos da organização, ou seja, a cidadania organizacional é influenciada pela satisfação.

2.3 CULTURA ORGANIZACIONAL

A cultura organizacional é uma expressão muito comum no contexto empresarial que significa o conjunto de valores, crenças, rituais e normas adotadas por uma determinada organização. Dentro de uma empresa a cultura organizacional é extremamente útil para identificar os problemas e encontrar soluções de forma rápida, eficaz e eficiente. Com ela você pode criar grupos de trabalho com habilidades semelhantes, a fim de proporcionar um desempenho mais produtivo. Além disso, ter uma cultura organizacional bem definida permite a uma empresa melhor integrar e aperfeiçoar uma nova equipe, como também a atingir as metas de um empreendimento. Ou, numa fase de contratação, a cultura organizacional ajuda a encontrar o perfil que melhor se adapte às necessidades da empresa.

Podemos compreender cultura organizacional como sendo a forma de pensar, de agir e sentir de cada organização, e que, esta forma particular de ser advém dos princípios que seus precursores idealizaram e “uma vez estabelecidos, os comportamentos considerados apropriados são apresentados e transferidos às gerações futuras de dirigentes e aos demais integrantes da comunidade organizacional, como o modo certo de conceber a realidade” (SILVA; ZANELLI, 2004, p. 427).

A cultura organizacional é que define a missão e provoca o nascimento e o estabelecimento dos objetivos da organização. A cultura precisa ser alinhada juntamente

com outros aspectos das decisões e ações da organização como planejamento, organização, direção e controle para que se possa melhor conhecer a organização.

2.4 DESCRIÇÃO DA EMPRESA ESTUDADA

A empresa estudada surgiu no final da década de 60, com o sonho de trazer ensino superior para o interior do estado de Santa Catarina. Em 1996 foi reconhecida como universidade pelo Conselho Estadual de Educação, e, conseqüentemente, credenciada pelo Ministério da Educação.

Atualmente, é uma das maiores instituições propulsoras do desenvolvimento, da pesquisa e das perspectivas socioculturais e educacionais nas regiões de abrangência. São, aproximadamente, 118 municípios e mais de 1 milhão de pessoas, em uma área geográfica que vai desde Santa Cecília, no planalto central catarinense até a fronteira com a Argentina, atingindo o sudoeste do Paraná e o noroeste do Rio Grande do Sul.

3 METODOLOGIA

Esta pesquisa classifica-se como descritiva qualitativa, na medida em que procura analisar a Qualidade de Vida no Trabalho, a partir do estudo de caso das mulheres gestoras de uma Universidade do Oeste do estado de Santa Catarina, com o objetivo de verificar suas deficiências em relação ao tema, para possíveis intervenções por parte da administração, visando obtenção de qualidade, produtividade e competitividade.

Nesta pesquisa, serão descritas as características da população de amostra analisada e estabelecidas possíveis relações entre variáveis. Esta pesquisa terá as seguintes etapas: revisão da literatura, elaboração do instrumento de coleta de dados, coleta dos dados, análise dos dados e tratamento estatístico para posterior interpretação dos resultados.

Foi elaborado um questionário adaptado do modelo de Walton de 1973, composto por questões sobre o perfil do respondente, questões relacionadas à qualidade de vida no trabalho, questões relacionadas à satisfação no trabalho e questões

relacionadas a cultura organizacional. Foi enviado um Formulários Google para os e-mails das gestoras da Universidade estudada. O questionário foi enviado à 65 gestoras e 37 delas responderam ao questionário. Os dados da pesquisa após aplicação do questionário revelaram os resultados descritos no capítulo abaixo.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

Esta seção apresenta e discute os achados do estudo. Está dividida em quatro subseções: Perfil do respondente; Questões relacionadas à qualidade de vida no trabalho; Questões relacionadas à satisfação no trabalho e Questões relacionadas a cultura organizacional.

4.1 PERFIL DO RESPONDENTE

O primeiro questionamento tinha o objetivo de descobrir a idade das respondentes, as respostas estão descritas na tabela abaixo.

Tabela 1 – Idade

Qual sua idade?	Freq.	%
De 18 a 25 anos	1	2,7%
De 26 a 35 anos	6	16,3%
De 36 a 45 anos	15	40,5%
Acima de 45 anos	15	40,5%
TOTAL OBS.	37	100%

Fonte: Dados da pesquisa (2018).

Conforme a Tabela 1, 40,5% (15 gestoras) têm idade entre 36 e 45 anos, igualmente, 40,5% (15 gestoras) têm acima de 45 anos, 16,3% (6 gestoras) têm idade entre 26 e 35 anos e 2,7% (01 gestora) tem idade entre 18 e 25 anos. Observa-se que a grande maioria das respondentes, mais de 80%, possui 36 anos ou mais de idade.

Com o objetivo de saber qual a escolaridade das gestoras da universidade, também foi elaborada uma questão, os resultados obtidos estão na Tabela 2.

Tabela 2 – Escolaridade

Qual a sua escolaridade?	Freq.	%
Ensino superior incompleto	1	2,7%
Especialização completa	5	13,5%

Mestrado Completo	23	62,2%
Doutorado incompleto	4	10,8%
Doutorado incompleto	4	10,8%
TOTAL OBS.	37	100%

Fonte: Dados da pesquisa (2018).

A maioria das gestoras possui mestrado completo, ou seja, 62,2 % (23 gestoras). Nota-se também, que mais de 20% das respondentes ou estão cursando doutorado ou já concluíram.

A pergunta seguinte do questionário, tinha o objetivo de descobrir a quanto tempo a gestora trabalha na empresa, a Tabela 3 traz os resultados obtidos.

Tabela 3 – Tempo de trabalho na empresa

A quanto tempo você trabalha na empresa?	Freq.	%
De 1 a 5 anos	4	10,8%
De 6 a 10 anos	11	29,7%
De 11 a 15 anos	9	24,3%
De 16 a 20 anos	6	16,2%
Acima de 20 anos	6	16,2%
TOTAL OBS.	37	100%

Fonte: Dados da pesquisa (2018).

Das 37 respondentes, 10,8% (4 gestoras) possuem tempo de trabalho na empresa de 1 a 5 anos, 29,7% (11 gestoras) têm de 6 a 10 anos de empresa, 24,3% (9 gestoras) trabalham na empresa de 11 a 15 anos, e 32,4% (12 gestoras) possuem tempo de trabalho na empresa acima de 16 anos.

Identificar qual o cargo, quais as funções e a área de trabalho das gestoras também foi considerado muito importante. Para esta questão obtivemos um total de 36 respostas. Na Tabela 4 estão demonstrados os resultados encontrados.

Tabela 4 – Cargo/Função

Qual o seu cargo/funções e sua área de trabalho?	Freq.	%
Coordenadora de curso	19	52,8%
Secretária Acadêmica	1	2,8%
Coordenadora de Setor	1	2,8%
Professora	9	25%
Coordenadora Pedagógica	2	5,5%
Auxiliar Administrativa	1	2,8%
RH - Coordenadoria Geral	1	2,8%
Gerência Administrativa	2	5,5%
TOTAL OBS.	36	100%

Fonte: Dados da pesquisa (2018).

Podemos destacar que mais de 50% (19 gestoras) são coordenadoras de curso ou acumulam a função de coordenadora com a de professora e que 25% (9 gestoras) são professoras da universidade.

O próximo questionamento, tinha a intenção de identificar o estado civil das gestoras. Foram obtidas 36 respostas conforme podemos observar na Tabela 5.

Tabela 5 – Estado Civil

Qual seu estado civil?	Freq.	%
Casada	23	63,9%
Divorciada	1	2,8%
Solteira	7	19,4%
União Estável	5	13,9%
TOTAL OBS.	36	100%

Fonte: Dados da pesquisa (2018).

Destaca-se que, das 36 respondentes, 63,9% (23 gestoras) são casadas. Dentre as demais 13 respostas, 2,8% (1 gestora) é divorciada, 19,4% (7 gestoras) são solteiras e 13,9% (5 gestoras) possuem união estável.

Para elaborar as questões das subseções seguintes (4.2, 4.3 e 4.4), utilizou-se a escala de Likert. Conforme Costa (2011), a grande vantagem da escala de Likert é sua facilidade de manuseio, pois é fácil a um pesquisado emitir um grau de concordância sobre uma afirmação qualquer. Adicionalmente, a confirmação de consistência psicométrica nas métricas que utilizaram esta escala contribuiu positivamente para sua aplicação nas mais diversas pesquisas. Dentre as alternativas de respostas as entrevistadas poderiam optar por: Discordo totalmente, Discordo parcialmente, Indiferente, Concordo parcialmente e Concordo totalmente.

A subseção 4.2 traz os resultados obtidos referente às questões relacionadas à Qualidade de vida no Trabalho (QVT).

4.2 QUESTÕES RELACIONADAS À QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

A primeira questão desta subseção tinha o objetivo de investigar se as gestoras consideram o trabalho como uma forma de crescimento e realização pessoal e profissional. A Tabela 6 foi elaborada com as respostas obtidas.

Tabela 6 – O trabalho como uma forma de crescimento e realização pessoal e profissional.

Você Considera o trabalho como uma forma de crescimento e realização pessoal e profissional	Freq.	%
Concordo parcialmente	9	24,3%
Concordo totalmente	28	75,7%
TOTAL OBS.	37	100%

Fonte: Dados da pesquisa (2018).

Percebe-se que a maioria absoluta das gestoras 75,7% (28 gestoras), concordam totalmente e 24,3% (9 gestoras), concordam parcialmente com a afirmação de que o trabalho é uma forma de crescimento e realização pessoal e profissional.

Foi questionado às gestoras se elas se identificavam com o seu trabalho. As respostas estão descritas na tabela abaixo.

Tabela 7 – Identificação com o trabalho

Você se identifica com o seu trabalho?	Freq.	%
Concordo parcialmente	9	24,3%
Concordo totalmente	27	73%
Discordo parcialmente	1	2,7%
TOTAL OBS.	37	100%

Fonte: Dados da pesquisa (2018).

Conforme a Tabela 7, 73% (27 gestoras) concordam totalmente com a afirmação de que se identificam com o seu trabalho, 24,3% (9 gestoras), concordam parcialmente e 2,7% (1 gestora) discorda parcialmente da afirmação.

A questão seguinte perguntava às gestoras se o seu trabalho está associado a desgaste emocional e sofrimento psicológico.

Tabela 8 – Desgaste emocional e sofrimento psicológico

O seu trabalho está associado a desgaste emocional e sofrimento psicológico.	Freq.	%
Concordo totalmente	8	21,7%
Concordo parcialmente	16	43,3%
Indiferente	6	16,2%
Discordo totalmente	3	8,1%
Discordo parcialmente	4	10,8%
TOTAL OBS.	37	100%

Fonte: Dados da pesquisa (2018).

Das respostas obtidas, podemos salientar que 21,7% (8 gestoras), concordam totalmente e 43,3% (16 gestoras), concordam parcialmente com a afirmação de que o seu trabalho está associado a desgaste emocional e sofrimento psicológico.

A Tabela 9, traz os resultados obtidos de acordo com a avaliação das gestoras que responderam a pesquisa, referente ao oferecimento de benefícios sociais, tais como: plano de saúde e odontológico, bolsa de estudos, auxílio creche e convênios, é um indicativo de Qualidade de Vida no Trabalho.

Tabela 9 – Benefícios sociais

O oferecimento de benefícios sociais, tais como: plano de saúde e odontológico, bolsa de estudos, auxílio creche e convênios, é um indicativo de Qualidade de Vida no Trabalho	Freq.	%
Concordo totalmente	25	67,5%
Concordo parcialmente	7	19%
Indiferente	2	5,4%
Discordo totalmente	2	5,4%
Discordo parcialmente	1	2,7%
TOTAL OBS.	37	100%

Fonte: Dados da pesquisa (2018).

Destaca-se que grande maioria, 67,5 (25 gestoras), concordam totalmente de que o oferecimento de benefícios sociais, tais como: plano de saúde e odontológico, bolsa de estudos, auxílio creche e convênios, é um indicativo de Qualidade de Vida no Trabalho.

Nas próximas três questões era necessário avaliar o salário recebido pelas gestoras. No primeiro dos três questionamentos o objetivo era saber se o salário que a gestora recebe é justo e adequado às tarefas de trabalho que realiza, 29,8% (11 gestoras), concordam totalmente e 59,5 % (22 gestoras), concordam parcialmente com a afirmação. No segundo questionamento pretendia-se investigar se o salário recebido pelas respondentes é equivalente ao das suas colegas de trabalho que fazem as mesmas atividades na empresa, 32,5% (12 gestoras), concordam totalmente e 43,2% (16), concordam parcialmente com essa colocação. Por fim, o terceiro questionamento, tinha o objetivo de saber se o salário recebido pelas gestoras é equivalente ao das profissionais que desenvolvem as mesmas tarefas em outras empresas, 24,4% (9 gestoras), concordam totalmente e 35,1% (13 gestoras), concordam parcialmente com a afirmação. Analisando às questões relacionadas a salário, podemos afirmar de acordo

com as respostas obtidas nas três questões, que mais de 50% das gestoras concordam totalmente ou parcialmente com as afirmações colocadas, ou seja, a maioria das respondentes considera o salário justo e adequado às tarefas de trabalho, considera que o salário recebido é equivalente ao das suas colegas de trabalho que fazem as mesmas atividades na empresa e consideram o salário recebido equivalente ao das profissionais que desenvolvem as mesmas tarefas em outras empresas.

O próximo questionamento, pretendia investigar se as gestoras consideram a carga horária adequada para a execução das suas atividades e tarefas de trabalho, a Tabela 10 traz as respostas.

Tabela 10 – Carga horária adequada

A carga horária adequada para a execução das suas atividades e tarefas de trabalho	Freq.	%
Concordo totalmente	8	21,7%
Concordo parcialmente	18	48,7%
Indiferente	2	5,4%
Discordo totalmente	2	5,4%
Discordo parcialmente	7	18,8%
TOTAL OBS.	37	100%

Fonte: Dados da pesquisa (2018).

Destaca-se, analisando a Tabela 10, que mais de 70% concordam totalmente ou parcialmente que a carga horária é adequada para a execução das suas atividades e tarefas de trabalho.

Quando perguntado se as condições de segurança e prevenção de acidentes garantem sua integridade física no ambiente de trabalho e se a empresa oferece um local de trabalho limpo e organizado aos seus funcionários, mais de 50% das gestoras concordam totalmente com as colocações.

A Tabela 11 traz os resultados obtidos em relação ao questionamento se a gestora sente alguma dificuldade relacionada ao aspecto físico para realizar seu trabalho.

Tabela 11 – Dificuldade relacionada ao aspecto físico

Você sente alguma dificuldade relacionada ao aspecto físico para realizar seu trabalho	Freq.	%
Concordo totalmente	9	24,3%
Concordo parcialmente	9	24,3%
Indiferente	4	10,9%
Discordo totalmente	13	35,2%

Discordo parcialmente	2	5,3%
TOTAL OBS.	37	100%

Fonte: Dados da pesquisa (2018).

O destaque da Tabela 11 é que mais de 35% das gestoras discordam totalmente com a afirmação de que sentem alguma dificuldade relacionada ao aspecto físico para realizar seu trabalho.

Questionamos se a empresa disponibiliza os equipamentos e materiais necessários para a execução de suas tarefas e se a gestora tem autonomia para decidir sobre assuntos importantes que afetam sua atividade no trabalho, para as duas perguntas, mais de 50% das gestoras concordam totalmente ou parcialmente com as afirmações.

As questões relacionadas à Satisfação no trabalho e seus resultados estão descritos na subseção 4.3.

4.3 QUESTÕES RELACIONADAS À SATISFAÇÃO NO TRABALHO

A primeira questão desta subseção questionava se as gestoras estão satisfeitas com os resultados obtidos no seu trabalho. A Tabela 12 traz os resultados.

Tabela 12 – Satisfação com os resultados

Você está satisfeito com os resultados obtidos no seu trabalho	Freq.	%
Concordo totalmente	12	32,4%
Concordo parcialmente	21	56,8%
Discordo totalmente	2	5,4%
Discordo parcialmente	2	5,4%
TOTAL OBS.	37	100%

Fonte: Dados da pesquisa (2018).

Analisando as respostas, pode-se concluir que 32,4% (12 gestoras), concordam totalmente e 56,8% (21 gestoras), concordam parcialmente com a colocação de que estão satisfeitas com os resultados obtidos no seu trabalho.

As gestoras analisaram se as tarefas que realizam estão de acordo com a função, se utilizam seus conhecimentos e habilidades para desempenhar seu trabalho e se a empresa oferece as informações necessárias para executar seu trabalho adequadamente,

para ambas as questões mais de 90% das gestoras concordam totalmente ou parcialmente.

O objetivo do questionamento seguinte era verificar se a empresa oferece oportunidade de crescimento profissional, os dados estão expostos na Tabela 13.

Tabela 13 – Oportunidade de crescimento profissional

A sua empresa oferece oportunidade de crescimento profissional	Freq.	%
Concordo totalmente	16	43,3%
Concordo parcialmente	16	43,3%
Discordo totalmente	4	10,8%
Discordo parcialmente	1	2,6%
TOTAL OBS.	37	100%

Fonte: Dados da pesquisa (2018).

Mais de 80% das gestoras concordam totalmente ou parcialmente de que a empresa oferece oportunidade de crescimento profissional.

Quando questionadas se a empresa oferece capacitação com treinamentos e cursos e se ela sente-se segura e estável trabalhando nesta empresa, para ambas as questões mais de 70% das gestoras concordam totalmente ou parcialmente com as afirmações.

O objetivo da última questão desta subseção, era identificar se as gestoras percebem que as oportunidades de crescimento são iguais para todos os funcionários, a Tabela 14 aponta os resultados.

Tabela 14 – Oportunidades de crescimento iguais para todos

As oportunidades de crescimento são iguais para todos os funcionários	Freq.	%
Concordo totalmente	4	10,9%
Concordo parcialmente	16	43,2%
Indiferente	5	13,5%
Discordo totalmente	5	13,5%
Discordo parcialmente	7	18,9%
TOTAL OBS.	37	100%

Fonte: Dados da pesquisa (2018).

Conforme a Tabela 14, 10,9% (04 gestoras), concordam totalmente, 43,2% (16 gestoras), concordam parcialmente, 13,5% (5 gestoras) se demonstraram indiferentes ao questionamento, também 13,5% (5 gestoras), discordam totalmente e 18,9% (07

gestoras) discordam parcialmente da afirmação de que as oportunidades de crescimento são iguais para todos os funcionários.

A subseção 4.4 é relacionada a Cultura Organizacional e questões e respostas obtidas estão relacionadas na sequência.

4.4 QUESTÕES RELACIONADAS A CULTURA ORGANIZACIONAL

Iniciamos essa seção com uma questão que tem o objetivo de investigar se na empresa seus colegas são discriminados pela aparência, estilo de vida, sexo, raça ou religião que possuem, de acordo com as respostas obtidas, mais de 90% das respondentes discordam totalmente ou parcialmente desta afirmação.

Mais de 90% das respondentes concordam totalmente ou parcialmente que na empresa o relacionamento entre os funcionários é baseado no respeito mútuo e companheirismo.

Para avaliar a integração entre os funcionários fora do local de trabalho foi elaborada a próxima questão, a Tabela 15 traz os resultados.

Tabela 15 – Integração entre os funcionários

A empresa proporciona integração entre os funcionários fora do local de trabalho.	Freq.	%
Concordo totalmente	4	10,9%
Concordo parcialmente	14	37,8%
Indiferente	5	13,5%
Discordo totalmente	7	18,9%
Discordo parcialmente	7	18,9%
TOTAL OBS.	37	100%

Fonte: Dados da pesquisa (2018).

Conforme a Tabela 15, 10,9% (04 gestoras), concordam totalmente, 37,8% (17 gestoras), concordam parcialmente, 13,5% (5 gestoras), se demonstraram indiferentes ao questionamento, 18,9% (7 gestoras), discordam totalmente e também 18,9% (07 gestoras), discordam parcialmente da afirmação de que a empresa proporciona integração entre os funcionários fora do local de trabalho.

Quando questionadas, mais de 90% das respondentes concordam totalmente ou parcialmente com a colocação de que a empresa cumpre as regras e normas previstas na Legislação trabalhista.

Mais de 70% das gestoras concordam totalmente ou parcialmente de que no ambiente de trabalho há respeito à sua privacidade e liberdade, que elas têm oportunidade de expor suas ideias e implementar sugestões para melhorias da empresa ou do ambiente de trabalho, de que sua carga de trabalho interfere e/ou atrapalha sua vida pessoal, de que há equilíbrio entre sua vida pessoal e profissional, considerando sua carga de trabalho e que sua participação em cursos e treinamentos pela empresa, são planejados e previamente agendados.

Quando questionadas se seus cursos e treinamentos são realizados fora do horário de trabalho, mais de 62% das gestoras responderam que concordam totalmente ou parcialmente com a afirmação.

Nas últimas 04 questões da pesquisa, mais de 80% das respondentes concordam totalmente ou parcialmente com as colocações, ou seja, afirmaram que seus horários de trabalho na empresa permitem que disponham de tempo para conviver com sua família, que os colaboradores da empresa são reconhecidos e valorizados na comunidade pelo trabalho que realizam, que a empresa possui noção de responsabilidade social, ou seja, apoia as iniciativas comunitárias, que a empresa preocupa-se constantemente com os serviços prestados aos seus cliente e que sente-se valorizada a ponto de perceber que sua função é importante para a empresa.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo geral deste estudo que era analisar a percepção da satisfação das mulheres gestoras de uma Universidade do Oeste do estado de Santa Catarina com relação a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), foi alcançado.

De acordo com os achados da pesquisa podemos destacar que a maioria das respondentes considera o trabalho uma forma de crescimento e realização pessoal e profissional, que se identificam com o seu trabalho, que consideram muito importante os benefícios sociais recebidos, que consideram justo o salário recebido, que consideram a carga horária adequada às funções que exercem e que estão satisfeitas com os resultados obtidos com seu trabalho.

Ainda, de acordo com as respostas obtidas, destaca-se que a maioria das gestoras visualizam oportunidades de crescimento profissional, sentem-se reconhecidas e

valorizadas na comunidade pelo trabalho que realizam e que a empresa preocupa-se constantemente com os serviços prestados aos seus clientes.

Sugerem-se estudos futuros adaptando um modelo de avaliação de QVT, adequado ao século XXI, a fim de atender as demandas e necessidades de profissionais de um mundo moderno repleto de tecnologia, visando a evolução das organizações com aumento da produtividade e de competitividade, que resulta de trabalho feito por funcionários satisfeitos.

REFERÊNCIAS

- CADAMURO, César Augusto A.; JAHN, Dalila Eva Rossi; MIRANDA, Helom da Silva de; INOQUE, K. M. M.; PRADO, R. M.; GOMES, V. R. R.; GOMES, G. Col. **Satisfação no trabalho**: um estudo preliminar. Disponível em: <http://www.cesumar.br/curtas/psicologia2008/trabalhos/SATISFACAO_NO_TRABALHO_UM_ESTUDO_PRELIMINAR.pdf>. Acesso em: 24 de abr. 2018.
- CALDERARI, Patricia; MASSOLLA, Milena Ferraz. **Qualidade de Vida no Trabalho**. Disponível em: <http://www.unisalesiano.edu.br/simposio2011/publicado/artigo0059.pdf>. Acessado em: 17/05/2018.
- CARAYON, Pascale; SMITH, Michael J. Work organization and ergonomics, **Applied Ergonomics**. 31. pp. 649-662, 2000.
- COSTA, F. J. **Mensuração e desenvolvimento de escalas**: aplicações em administração. Rio de Janeiro: Ciência Moderna, 2011.
- FERNANDES, Eda. **Qualidade de Vida no Trabalho**: como medir para melhorar. 2 Ed. Salvador: Casa da Qualidade Editora Ltda, 1996.
- LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Qualidade de vida no trabalho – QVT**: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2004.
- LOCKE, E. A. What is job satisfaction? **Organizational Behaviour Human Performance**, v.4, n.4, p. 309-336, 1969.
- ZANELLI, José Carlos; BORGES - ANDRADE, Jairo Eduardo; BASTOS, Antonio Virgílio Bittencourt. Psicologia, organizações e trabalho no Brasil. In: SILVA, Narbal; ZANELLI, José Carlos. **Cultura Organizacional**. Porto Alegre: Artmed, 2004.