

Jeferson Ramos Monteiro
jefersonramosmonteiro@gmail.com

Graduado em Administração pela Faculdade Adventista da Bahia (2016) e Graduando em Psicologia pela Faculdade Adventista da Bahia.

José Wagnor Xavier Martins Santos
jw_xavier@outlook.com

Graduado em Administração pela Faculdade Adventista da Bahia (2016), graduando em Ciências Contábeis e Pós-Graduando em Gestão de Pessoas e Saúde Corporativa pela Faculdade Adventista da Bahia.

Faculdade Adventista da Bahia

BR 101, Km 197 – Caixa Postal 18 –
Capoeiruçu - CEP: 44300-000 - Cachoeira, BA

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM ESTUDO COM OS FUNCIONÁRIOS E ESTAGIÁRIOS DO SETOR ADMINISTRATIVO DA FADBA

RESUMO

Este artigo tem por objetivo avaliar a qualidade de vida no trabalho dos empregados e estagiários da FADBA. Para realização desse estudo, partiu-se, inicialmente, da pesquisa bibliográfica para o entendimento do conceito, bem como para a definição das dimensões de análise. Ao buscar as dimensões de análise, optou-se por utilizar as categorias definidas e testadas por Limongi-França, professora e pesquisadora da USP que já as testa há vinte anos. Com as categorias do modelo BPSO da autora, foi construído o instrumento de coleta de dados, um questionário. O instrumento foi aplicado no mês de setembro junto aos empregados e estagiários da área administrativa da FADBA, uma Instituição de Ensino Superior localizada no estado da Bahia. O principal resultado obtido com esse estudo foi que os colaboradores do setor administrativo da FADBA estão satisfeitos com as variáveis de QVT apresentadas na pesquisa em quase todas as categorias, dentro das quatro dimensões apresentadas. Os funcionários sentem-se orgulhosos em trabalhar na instituição e identificados com a organização.

PALAVRAS-CHAVE:

Qualidade de Vida. Trabalho. Saúde.

1. INTRODUÇÃO

Apesar de relevante, o termo “qualidade de vida” tornou-se muito repetido e frequentemente falado. De acordo com Minayo (2000), o termo Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) tornou-se comum, sendo repetido em diversos setores da área de saúde. Entretanto, os profissionais não compreendem o verdadeiro sentido desta expressão e,

frequentemente, demonstram dificuldades em encontrar um significado teórico e epistemológico fora do marco referencial do sistema médico, que se aproxima de um referencial reducionista de um modelo biomédico. Portanto, assim como diz Minayo, a qualidade de vida deve ter uma delimitação mais abrangente e não apenas considerar a ausência de doenças.

De acordo com a Organização Mundial de Saúde, qualidade de vida é definida como a percepção individual da pessoa, inserida em um determinado contexto cultural, atrelado ao sistema de valores desta em relação aos seus objetivos, expectativas e padrões (WHOQOL GROUP, 1994). A OMS, portanto, fornece uma visão mais ampliada sobre o que é qualidade de vida, não apenas reduzindo a uma definição simplista de ausência de doenças, mas a considerando um contexto maior em torno do indivíduo. De acordo com Santos (et al., 2002), citado por Pires (2007), a qualidade de vida está relacionada com a capacidade física, estado emocional, atividade intelectual, situação econômica e autoproteção de saúde.

Rufino Netto (1994) vai mais além em sua definição de qualidade de vida, em relação aos autores citados, tomando uma posição mais objetiva em relação ao indivíduo e qualidade de vida. Durante o 2º Congresso de Epidemiologia, Rufino Netto (1994) declarou que a qualidade de vida plena é aquela que oferece às pessoas condições para que se desenvolva o máximo possível de suas potencialidades, que sejam viver, sentir, amar, trabalhar, produzir ou engajar-se na ciência ou artes (NETTO, 1994; apud PIRES, 2007).

Assim, verifica-se na definição de que a qualidade de vida envolve não somente o campo físico, mas abrange também as dimensões psicológicas e sociais, vendo o indivíduo como um ser completo. Este tema possui grande relevância no campo acadêmico e científico e são várias as áreas de conhecimento que têm se interessado pelo seu estudo, entre as quais destacam-se a Filosofia, a Economia, a Psicologia, a Medicina, a Enfermagem, a Ciência Política e a Sociologia (PIRES, 2007). Todas elas manifestam sua abordagem no entorno da qualidade de vida fornecendo sua visão acerca do tema. E cada uma delas manifestando uma preocupação com os fatores que contribuem com o bem-estar do ser humano.

No âmbito social é comum às pessoas confundirem bem-estar com qualidade de vida, mas, segundo Boer (2002; apud, PIRES 2007), o termo “bem estar” é associado ao estado de espírito e tem uma forte conotação física, enquanto qualidade de vida está associada a uma vertente subjetiva, levando em conta a opinião que cada indivíduo tem em relação à satisfação com sua vida.

Segundo a OMS (1998; apud PIRES, 2007), a qualidade de vida não é somente o indivíduo não possuir doenças, mas está atrelada a fatores como longevidade, satisfação no trabalho, salário, lazer, relações familiares, prazer e espiritualidade. Este conceito varia de acordo com as épocas, países, classes sociais, indivíduos e também com o estado de espírito e humor (PASCOAL, 2000 apud PIRES, 2007).

A qualidade de vida é um dos temas mais discutidos atualmente nas organizações, pois passou a se perceber o funcionário de uma forma mais humanizada. Hoje se leva em conta fatores como a saúde tanto física quanto mental, o bem-estar e a qualidade de vida do funcionário na organização, e isso é fator fundamental para o bom desempenho da organização e para se ter uma ótima produtividade.

Portanto, entender o funcionário e suas percepções é um fator positivo, pois a empresa terá informações para uma melhor tomada de decisão.

A pesquisa com os dados coletados e analisados possibilitará, além da compreensão dos temas abordados, terá também em seus resultados a percepção dos funcionários do que eles acham de relevante sobre o que poderia ser feito e quais ações poderiam ser tomadas para a melhoria da qualidade de vida dos mesmos.

Assim, esse trabalho parte da seguinte questão de investigação: **Qual a percepção dos funcionários e estagiários do setor administrativo do IAENE em relação à qualidade de vida no trabalho?**

Partindo desse pressuposto, a pesquisa será direcionada com o objetivo de responder a esse problema. A fim de responder a tal questionamento, esse estudo parte do pressuposto de que, no ambiente de trabalho, o fluxo excessivo de tarefas, com altas cobranças e baixa remuneração, podem interferir na produtividade do colaborador, assim como a falta de estrutura adequada do ambiente pode dificultar o desempenho das tarefas. Este trabalho tem por objetivo geral estudar a percepção dos colaboradores do setor administrativo da FADBA em relação à QVT. E tem por objetivos específicos: analisar os fatores que podem afetar e influenciar na qualidade de vida do funcionário e a sua produtividade e desenvolvimento no trabalho; analisar as percepções dos funcionários quanto ao ambiente de trabalho; e compreender o que pode ser feito para que haja uma melhora na qualidade de vida dos funcionários.

2. QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

O termo Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) se tornou abrangente em diversos aspectos (WALTON, 1973). Westley (1979) colabora com Walton (1973), que afirma que o termo Qualidade de Vida no Trabalho vem ser aplicado a diversas mudanças propostas no ambiente de trabalho e no emprego, e este fato dá origem a uma considerável confusão. Segundo Walton (1973), o termo QVT abrange, mas é muito mais amplo, do que:

- Os objetivos de uma série de atos legislativos elaborados no início do século XX, tais como as oito horas de trabalho diário, as quarenta horas de trabalho semanal e a compensação por lesões decorrentes do trabalho;
- Os objetivos do movimento de padronização dos anos 30 e 40, cuja ênfase estava na segurança no emprego e ganhos econômicos para o trabalhador;
- A relação existente entre moral e produtividade e de que a melhoria das relações humanas proporcionaria a melhoria de ambos (noção defendida por psicólogos nos anos 50), e;
- Qualquer tentativa de reforma nos anos 60, como as campanhas por oportunidades iguais de trabalho e os numerosos planos para enriquecimento financeiro do trabalhador proporcionado pelo emprego.

Walton (1973) ainda afirma que, nos anos 70, o conceito de Qualidade de Vida no Trabalho deveria incorporar as necessidades e aspirações humanas da época, tais como o desejo de um empregador socialmente prestativo.

Rodrigues (1998) vem falando que a Qualidade de Vida no Trabalho pode ser vista como “uma abordagem sócio técnica em relação à organização do trabalho, tendo como base a satisfação do

trabalhador no trabalho e em relação a ele”. Neste contexto, a Qualidade de Vida no Trabalho, diretamente relacionada à satisfação e ao bem-estar do indivíduo na execução de suas tarefas, é indispensável à produtividade e a competitividade, sem as quais uma organização não sobrevive ao mercado.

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 uma maneira muito parecida, Carayon e Smith (2000) observaram que os efeitos dos sistemas de trabalho nos indivíduos se dá pela carga de estresse físico e mental. Esses efeitos influenciam a Qualidade de Vida no Trabalho, o desempenho, a resistência física e a saúde.

Por outro lado, Limongi-França (2004) afirma que as definições de QVT, na amplitude em que vem sendo tratada, se estendem de cuidados médicos estabelecidos pela legislação de saúde e segurança até motivação, caminhos que levam à discussão das condições de vida e bem-estar de pessoas, grupos ou mesmo comunidades. A base da discussão sobre o conceito de QVT, portanto, está em torno de escolhas de bem-estar e percepção por usuários das ações de QVT nas empresas (funcionários - clientes internos).

Mais recentemente, Lawler (2005) considera que o relacionamento entre as pessoas e as organizações nas quais elas trabalham estão mudando. Neste cenário, no qual as empresas privadas não podem mais oferecer a segurança no emprego e os planos de carreira que habitualmente ofereciam, o autor sugere o desenvolvimento de um novo relacionamento que recompense o desempenho e habilidades do trabalhador de forma a contribuir para a eficácia organizacional.

Hoje, a definição de QVT vem ser de uma complexidade gigantesca por ser algo subjetivo e amplo, além de abordar diversos aspectos como a legislação que protege o trabalhador, o atendimento das necessidades humanas baseado na ideia da humanização no trabalho e na responsabilidade social da empresa. Os conceitos de QVT evoluíram de acordo com o contexto histórico em que estiveram inseridas as empresas e as pessoas (FERNANDES, 1996). Esta evolução é apresentada em diversos conceitos, assim como na abordagem biopsicossocial e organizacional.

De acordo com esta abordagem de avaliação da QVT, o indivíduo é entendido e visto como parte do todo, envolvendo suas potencialidades, os fatores psicológicos, sociais e biológicos, fatores esses que contribuem para a formação integral do ser humano. Partindo dessa visão biopsicossocial, Limongi-França (1996) afirma que esses três níveis se relacionam entre si. Nesta relação, a autora disserta que o nível biológico diz respeito às características físicas que o indivíduo herda ou adquire ao nascer e também durante toda vida. Inclui metabolismo, resistência e vulnerabilidade de seus órgãos e sistemas. Neste nível estão incluídos o metabolismo, as resistências e vulnerabilidades dos seres humanos.

Com a abordagem Biopsicossocial e Organizacional, pode-se identificar que através de um indivíduo que é profissional, antes de tudo, tem-se uma pessoa com valores, família e um contexto que o constitui como ser humano. Há de se enfatizar que tais fatores interferem também em seu ambiente de trabalho e na forma como ele se comporta.

2.1 CONTEXTUALIZAÇÃO HISTÓRICA

A qualidade de vida é um dos temas mais discutidos atualmente nas organizações, pois passou a se perceber o funcionário de uma forma mais humanizada. Hoje se leva em conta fatores como a saúde tanto física quanto mental, o bem-estar e a qualidade de vida do funcionário na organização, e isso é fator fundamental para o bom desempenho da organização e para ter-se uma boa produtividade.

A expressão qualidade de vida tem sido utilizada desde os anos 60 e teve origem no contexto político. Em 1964, o presidente Lyndon Johnson utilizou no seu discurso este termo, declarando “os objetivos não podem ser medidos através do balanço dos bancos. Eles só podem ser medidos através da qualidade de vida que proporcionam às pessoas” (ABRAMS, 1974, p. 4; apud Pires 2007, p. 26).

Segundo Ferreira (et al. 2009, p. 148), após a Segunda Guerra Mundial a produtividade precisava ser garantida a qualquer custo e, assim, as preocupações com o empenho dos trabalhadores tinha uma forte motivação econômica.

Na década de 1950, na Inglaterra, surge o primeiro modelo de QVT, com base nos estudos de Eric Trist, que trabalhava na perspectiva da Escola Sociotécnica, do Tavistock Institute of Human Relations. Em 1970, Richard Walton começa um movimento conhecido como Quality of Work Life, que coincide com os primórdios da reestruturação produtiva nos Estados Unidos e Europa. Tratava-se, segundo Ferreira (2006, p. 219), de um movimento “humanista do enfoque gerencial de qualidade de processos e produtos no plano da qualidade pessoal”.

De acordo com Martel e Dupuis (2006, apud Padilha, 2010):

Foi no final da década de 1960 que a expressão qualidade de vida no trabalho foi utilizada pela primeira vez por Irving Bluestone, funcionário da *General Motors* nos Estados Unidos. Ele fazia parte do programa que permitia aos trabalhadores participarem das decisões a respeito de suas condições de trabalho. Para uma série de autores, este evento representa o início dos esforços na busca de conciliar os objetivos dos empregados, dos empregadores e da sociedade. Foi a partir desse ponto que se passou a *buscar denominadores comuns entre os objetivos e aspirações dos diferentes atores do mundo do trabalho*.

Ainda segundo a autora, Richard Walton foi um dos pioneiros em estudos em QVT tornando-se assim um dos autores mais conceituados e referenciados na área (PADILHA, 2010). Os resultados das pesquisas feitas por Walton (1974, 1975) são classificados numa lista de oito categorias relacionadas à QVT, que são: compensação adequada e justa, ambiente seguro e saudável, desenvolvimento das capacidades humanas, crescimento e estabilidade, integração social, constitucionalismo, o espaço total da vida e relevância social (PADILHA, 2010).

2.2 DIMENSÃO DA QUALIDADE DE VIDA – BPSO

Com a nova conceituação de saúde proposta pela Organização Mundial de Saúde (OMS), é estabelecida uma nova amplitude na visão e também promoção da saúde. De acordo com a OMS, saúde é definida como “um estado dinâmico de completo bem-estar físico, mental, espiritual e social e não meramente a ausência de doenças” (WHO/MAS/MHP/98.2; apud FLECK;

BORGES, *et al.*, 2003). Com esta nova conceituação, o ser humano é visto de uma forma holística, considerando suas diferentes dimensões, pois, de acordo com Limongi-França (1996), a qualidade de vida é construída a partir do momento em que se vê as pessoas como um todo e não somente uma parte. Isso se chama enfoque biopsicossocial. A partir das diferentes construções em QVT, temos a visão biopsicossocial que é descrita por Lipowski (1986, apud ARELLANO 2008) “como um entendimento mais amplo do conceito de saúde” o mesmo ainda acrescenta que “nela, toda pessoa tem potencialidades biológicas, psicológicas e sociais que respondem simultaneamente às condições da vida”. De acordo com Limongi-França, a visão biopsicossocial é fundamentada em três dimensões que são a: dimensão biológica, dimensão psicológica e dimensão social, essas três dimensões são definidas e especificadas na tabela abaixo:

| Dimensão biológica | Dimensão psicológica | Dimensão social |
|---|--|---|
| Refere-se às características físicas herdadas ou adquiridas ao nascer e durante toda a vida. Inclui metabolismo, resistências e vulnerabilidades dos órgãos e sistemas. | Refere-se aos processos afetivos, emocionais e de raciocínio, conscientes e inconscientes, que formam a personalidade de cada pessoa e seu modo de perceber e de posicionar-se diante das demais pessoas e das circunstâncias que vivencia | Revelam os valores, as crenças, o papel na família, no trabalho e em todos os grupos e comunidades a que cada pessoa pertence e de que participa. O meio ambiente e a localização geográfica também formam a dimensão social. |

Tabela 1 – Fundamentação da Visão Biopsicossocial

Fonte: Limongi-França (1996)

De acordo com a autora (LIMONGI FRANA 2001, apud ARELLANO, 2008), a dimensão organizacional visa “atender às especificidades da cultura e do ambiente organizacionais”. Ainda segundo esta autora, a dimensão organizacional em QVT está atrelada “às questões da imagem corporativa, inovação e tecnologia, sistemas de controle, movimentações e registros, programas de treinamento e desenvolvimento e outras atividades específicas das organizações” (LIMONGI-FRANÇA 2001, apud ARELLANO 2008).

2.2.1 DIMENSÃO BIOLÓGICA

De acordo com Limongi-França (2006), a dimensão biológica irá preocupar-se com as “questões relativas ao biótipo, aspectos nutricionais, fatores de saúde e segurança no trabalho, características físicas ou herdadas”. Ainda segundo a autora, “as variáveis que influenciam na qualidade de vida no trabalho, incluem saúde, segurança e ergonomia” (CHERCHIARI, BRITO, *et al.*, 2011).

Na tabela abaixo, são especificadas as variáveis da dimensão biológica. As especificações estão divididas em descrição correspondente da dimensão, as ações e programas que são atreladas a essas dimensões e os elementos organizacionais envolvidos:

| Área de Investigação | Descrição | Ações e Programas | Células Organizacionais |
|----------------------|--|--|---|
| Biológica | Promoção da saúde e da segurança, controle dos riscos ambientais e atendimento às necessidades físicas em geral. | Mapas de riscos, segurança interna do patrimônio, refeições, serviço médico interno e contratado. Melhorias ergonômicas, treinamentos específicos. | Segurança do trabalho e medicina ocupacional, ambulatório, nutrição, relações industriais e/ou recursos humanos |

Tabela 2 – Conceituação das Variáveis da Dimensão Biológica

Fonte: Elaboração Própria

A QVT possui três componentes que são o contexto físico, o contexto psicossocial e o contexto organizacional. Padilha (2009), citando Martel e Dupuis (2006), mostra as seguintes variáveis do contexto físico, que são umidade; temperatura; barulho; luminosidade; odores; vibrações; equipamentos e ferramentas necessários para o trabalho; facilidades (acesso a restaurantes; estacionamento etc.); limpeza do ambiente; segurança no trabalho. Essas variáveis, referentes ao contexto físico, são estudadas pela ergonomia, que propõe oferecer uma visão sobre o ambiente de trabalho e sua influência na saúde e produtividade do funcionário. Segundo Lida (2003), ergonomia é o estudo da adaptação do trabalho ao homem. Não envolvendo somente os aspectos físicos, mas também os aspectos organizacionais. Segundo o autor, de acordo com o instituto *Ergonomics Research Society*, da Inglaterra, “Ergonomia é o estudo do relacionamento entre o homem e o seu trabalho, equipamento e ambiente, e particularmente a aplicação dos conhecimentos de anatomia, fisiologia e psicologia na solução de problemas surgidos desse relacionamento”. A ergonomia estuda diversos fatores que podem impactar diretamente e indiretamente a saúde do trabalhador no ambiente, além de estudar os aspectos do comportamento humano. A ergonomia estuda, basicamente, os seguintes fatores: “o homem, máquina, o ambiente, informação, organização e consequências do trabalho” (LIDA, 2003).

2.2.2 DIMENSÃO PSICOLÓGICA

A qualidade de vida não envolve somente o aspecto físico, mas também está atrelada ao “equilíbrio, prazer, vontade e necessidade” (TRIERWEILER e SILVA, 2010, p. 23). De acordo com os autores, o trabalho não envolve somente as tarefas e processos internos, mas também “questões de ordem psicossocial, que superam os aspectos relacionados a processos e procedimentos no trabalho, as transformações tecnológicas ou exigências organizacionais” (TRIERWEILER e SILVA, 2010, p. 23). Com as transformações nas esferas industriais e a intensificação dos estudos das ciências humanas e sociais o trabalhador passou a ser visto como “fator fundamental no processo de trabalho e na produtividade, vem sendo transformado em foco de preocupação dos dirigentes da organização para atingir seus objetivos e, por isso a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) passa a ser valorizada” (TRIERWEILER e SILVA, 2010, p. 23)

Segundo Limongi-França (2014), a dimensão psicológica diz respeito aos “processos afetivos, emocionais e cognitivos quer sejam conscientes ou inconscientes que irão formar a personalidade do indivíduo e seu modo de perceber e de posicionar-se perante as pessoas e circunstâncias da vida”.

Dentro da dimensão psicológica, há vários indicadores que atingem essa dimensão. Estes indicadores são citados por Policani e Guarino (2009) na tabela abaixo:

| | |
|---|--|
| Condições de abertura interpessoal | Permite analisar o relacionamento entre os membros da organização, seja entre pares, superior e subordinado. Se há uma abertura para se expressar opiniões e contribuir no planejamento e realização do trabalho, sem medo de represália ou ameaças. |
| Autonomia | Permite analisar a independência do cliente interno em suas atividades. |
| Privacidade | Está relacionada à garantia de que informações sobre o comportamento do cliente interno fora da organização ou de seus familiares e não diz respeito à empresa. |
| Livre expressão | Abordam questões relativas ao direito de expressar opiniões e ideias abertamente. |
| Igualdade de tratamento | Ou equidade, é o tratamento justo seja por recompensas ou compensação justa. |
| Possibilidade de recurso | É a possibilidade do cliente interno se manifestar com relação a decisões organizacionais que o afetam direta ou indiretamente. |
| Estabilidade no emprego ou renda | Segurança em renda ou emprego. Quando o trabalhador se sente seguro em relação ao emprego e renda, este pode investir em adquirir novos conhecimentos, gerando benefício para própria organização. |

Tabela 3 – Indicadores da Dimensão Psicológica

Fonte: Adaptado de Policani e Guarino (2009)

A autora Limongi-França traz as especificações do modelo biopsicossocial organizacional, contendo os critérios de análise do modelo dentro da dimensão psicológica, além de ações e programas de qualidade de vida no trabalho, que são mostrados no quadro abaixo:

| Área de Investigação | Descrição | Ações e Programas | Células Organizacionais |
|----------------------|--|---|--|
| Psicológica | Promoção da autoestima e do desenvolvimento de capacidades pessoais e profissionais. | Processos de seleção e avaliação de desempenho, carreira, remuneração e programas participativos. | Recrutamento e seleção, treinamento de pessoal, cargos e salários, relações industriais e/ou recursos humanos. |

Tabela 4 - Indicadores que Atingem a Dimensão Psicológica

Fonte: Adaptado de Limongi-França (2001)

Limongi-França (2014) afirma que ações para manter as pessoas com o psicológico saudável podem ser desenvolvidas diariamente. Ela ainda afirma que o maior desafio é manter as pessoas motivadas, que, de certa maneira, é gerada por meio da satisfação do indivíduo com a organização, as expectativas individuais, necessidades da cada indivíduo e realização pessoal.

2.2.3 DIMENSÃO SOCIAL

O homem é considerado um ser social dentre as perspectivas de vários autores, de acordo com Kanaane (2015, p. 54).

O processo de socialização tende a direcionar a vontade e os valores intrínsecos do indivíduo, que desde sua infância incorpora normas e valores vigentes na família, em seus pares, na sociedade, enfim, estabelecendo funções instrumentais, consumatórias, ego-defensivas, expressão de valores, de controle e apropriando-se dos fatores condicionantes de uma sociedade.

Assim, pode-se perceber que o homem adere e absorve o que está em seu entorno e esse conjunto de valores absorvidos irá formar a sua individualidade e subjetividade. Ainda segundo Kanaane (2015, p. 55), “estes valores não são incorporados em sua totalidade pelo indivíduo; ele o faz segundo os critérios preestabelecidos pelo grupo social”. Portanto, temos a influência social na escolha do indivíduo e construção do mesmo.

Para a compreensão ampla do ser humano e a qualidade de vida no trabalho, foi necessário que outras ciências estudassem a relação homem e trabalho. Nesse sentido, Kanaane (2015) afirma que, a partir de conhecimentos oriundos das ciências sociais e do comportamento humano, podemos abordar de forma ampla as relações entre o homem e o trabalho executado. Kanaane (2015, p. 57) ainda argumenta que “as informações trazidas pela Sociologia, Antropologia, Ciência Política e Psicologia Social têm contribuído de forma acentuada para a compressão do fenômeno qualidade de vida” nisso Kanaane concorda com a afirmação Limongi-França (2014, p 29) “a escola biopsicossocial une a Fisiologia, a Psicologia, a Filosofia e a Sociologia em um conjunto de conceitos integrados”, de acordo com os autores deve-se considerar a importância de outras áreas de conhecimento no estudo do comportamento humano no ambiente de trabalho e qualidade de vida.

De acordo com Limongi-França as variáveis que envolvem a dimensão social estão explicitadas na tabela abaixo:

| Área de Investigação | Descrição | Ações e Programas | Células Organizacionais |
|----------------------|--|--|--|
| Social | Oferta de benefícios sociais obrigatórios e espontâneos e criação de oportunidades de lazer, esportes e cultura. | Direitos legais, atividades associativas e esportivas, eventos de turismo, lazer e cultura, atendimento à família. | Serviço social, grêmios esportivos, fundações específicas, recursos humanos. |

Tabela 5 - Indicadores que atingem a dimensão social.

Fonte: Adaptado de Limongi-França, 2001.

Limongi-França distingue a dimensão social das outras dimensões. A dimensão social refere-se às relações do entorno do indivíduo, seja de uma pessoa para a outra ou em grupos. Segundo a autora, a dimensão social “revela os valores, as crenças, o papel na família, no trabalho e

em todos os grupos e comunidades a que cada pessoa pertence e de que participa”. A autora continua ao dizer que “o meio ambiente e a localização geográfica também formam a dimensão social” (LIMONGI-FRANÇA, 2014).

2.2.4 DIMENSÃO ORGANIZACIONAL

Partindo da visão biopsicossocial, Limongi-França desenvolveu o modelo Biopsicossocial e Organizacional (BPSO), que inclui mais uma dimensão em QVT, que é a dimensão organizacional. A dimensão organizacional foi adicionada por Limongi-França com o objetivo de “atender às especificidades da cultura e do ambiente organizacionais e que se refere às questões de imagem corporativa, inovação e tecnologia, sistemas de controle, movimentações e registros, programas de treinamento e desenvolvimento e outras atividades específicas das organizações” (LIMONGI-FRANÇA, 2001; apud ARELLANO, 2008).

Ainda segundo a autora, de acordo com a tabela abaixo, a dimensão organizacional envolve as seguintes variáveis:

| Área de Investigação | Descrição | Ações e Programas | Células Organizacionais |
|----------------------|---|---|---|
| Organizacional | Valorização da imagem corporativa, da estrutura organizacional, dos produtos e serviços e do relacionamento da empresa com os empregados. | Endomarketing, comitês executivos e de decisão, comunicação interna, imagem externa, responsabilidade social e cidadania. | Diretorias executivas, Marketing, recursos humanos, fundações educacionais. |

Tabela 6 - Indicadores que atingem a dimensão organizacional.

Fonte: Adaptado de Limongi-França (2001)

A adição da camada organizacional nos dá uma maior amplitude em QVT para que se obtenha uma melhor compreensão sobre qualidade de vida do empregado. A variável organizacional forneceu grandes contribuições para o estudo em QVT que, de acordo com a autora, são: expansão dos processos de qualidade e produtividade para o de qualidade pessoal; política de gestão de pessoas, valorização e capacitação; marketing, ou seja, imagem corporativa e comunicação interna; tempo livre para desenvolvimento cultural, hábitos de lazer e esporte; risco e desafio, como fatores de motivação e comprometimento (LIMONGI-FRANÇA, 2001; apud ARELLANO, 2008).

3. METODOLOGIA

Este trabalho é classificado como descritivo, uma vez que tem como finalidade principal investigar qual é a percepção dos funcionários e estagiários da Faculdade Adventista da Bahia sobre sua

qualidade de vida no trabalho, utilizando o modelo de análise BPSO-96 elaborado pela Doutora Ana Cristina Limongi-França.

Segundo Charoux (2006, apud NUNES, 2012, p. 51), a pesquisa descritiva tem a função de “[...] descrever, narrar, classificar características de uma situação e estabelecer conexões entre a base teórico-conceitual existente ou de outros trabalhos já realizados sobre o assunto”. Dessa forma, a aplicação do modelo proposto na pesquisa permitiu descrever a percepção dos contadores sobre a qualidade de vida no trabalho, estabelecendo conexões com o significado do trabalho para esses profissionais, apoiando-se em uma base teórico-conceitual.

Esse estudo caracteriza-se ainda como um estudo de caso sobre a qualidade de vida e bem estar no trabalho, utilizando, predominantemente, a análise qualitativa, enquanto os meios para coleta de dados secundários foram realizados em uma pesquisa bibliográfica.

Para a realização da pesquisa, houve a coleta de dados através do questionário. A aplicação abrangeu todos os funcionários e estagiários dos setores de finanças, contabilidade, marketing, departamento de pessoal e filantropia, atingindo o total de 65 colaboradores, sendo que 34 respondentes foram estagiários, enquanto 31 respondentes foram funcionários.

Optou-se por aplicar a pesquisa em censo em razão do baixo número de colaboradores para que se fosse retirada uma amostra, e, especialmente, porque, desta forma, a probabilidade de se obter exatidão e eficácia nos resultados torna-se maior, pois todos terão oportunidade de expor sua opinião.

Foi utilizado um questionário no modelo BPSO-96 elaborado pela Doutora Ana Cristina Limongi-França. O modelo original contém 45 questões, mas, para a realização desta pesquisa, o mesmo foi adaptado para atender à população pesquisada. Houve uma redução para 35 questões, além de uma adaptação para o setor administrativo, já que o modelo original visava atender à demanda de professores.

Para a tabulação e análise dos dados foi utilizado o software Sphinx Plus-2000, que é um software amplamente utilizado em pesquisas científicas, tanto para pesquisas qualitativas, quanto para pesquisas quantitativas. Nele, foram inseridas as informações coletadas pelos questionários e, a partir do software, foram gerados os gráficos e tabelas utilizados nesta pesquisa como resultado.

4. RESULTADOS OBTIDOS

Essa pesquisa buscou avaliar as percepções dos funcionários da FADBA quanto à qualidade de vida no trabalho. Para tanto, foram aplicados os questionários e obtidas as repostas. As análises serão divididas em dois tópicos: o primeiro está relacionado à caracterização da instituição estudada e o segundo tópico aos resultados do levantamento de dados. No segundo tópico, especificamente, serão demonstrados os dados através de tabelas e descrição das mesmas, interpretando os resultados.

CARACTERIZAÇÃO DA FADBA

A Faculdade Adventista da Bahia (FADBA) é uma instituição confessional de ensino superior, localizada na cidade de Cachoeira-Ba. A Faculdade Adventista da Bahia pertence à Rede Mundial

Adventista de Educação, uma das maiores redes educacionais do mundo. A FADBA promove um ensino interdisciplinar, com uma proposta pedagógica que visa atender às necessidades gerais de aprendizagens, estimulando a criticidade e a criatividade, objetivando transformar conhecimentos e atitudes, a partir de soluções de problemas que remetem à realidade da vida (FADBA, 2016).

A FADBA oferece cursos na área da saúde (fisioterapia, enfermagem, psicologia, odontologia), ciências humanas (pedagogia) e ciências sociais aplicadas (administração, ciências contábeis, secretariado executivo, gestão de tecnologia da informação). O ensino da instituição está fundamentado nas premissas de uma educação cristã. Esta proposta tem como compromisso nortear as atividades didáticas das escolas da rede, sistematizando a prática pedagógica e o cotidiano escolar, imprimindo a ideia de qualidade do ensino (FADBA, 2016).

A FADBA tem como missão oferecer uma educação de excelência, desenvolvendo de forma harmônica as capacidades físicas, intelectuais, espirituais e sociais do indivíduo, formando-o para uma cidadania responsável, baseada em valores cristãos. Partindo desse pressuposto, a instituição tem como visão tornar-se um Centro Universitário com excelência nos processos de acreditação, desenvolvendo-se de modo sustentável e em harmonia com os valores cristãos (FADBA, 2016).

4.1 PERCEPÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS EM RELAÇÃO À QVT DA FADBA

Nesta seção, são apresentados os resultados da pesquisa de campo que avaliou a percepção dos funcionários e estagiários da FADBA. Os resultados da coleta de dados são expostos abaixo através de gráficos e tabelas e com as suas respectivas interpretações.



Gráfico 1: Variável Sexo

Fonte: Elaboração própria (2016)

De acordo com o gráfico acima, há uma distribuição equilibrada em relação ao sexo dos participantes, com uma diferença irrisória para o sexo masculino. Sendo o sexo masculino representado por 51% dos participantes, enquanto as participantes do sexo feminino totalizaram 49% dos colaboradores.

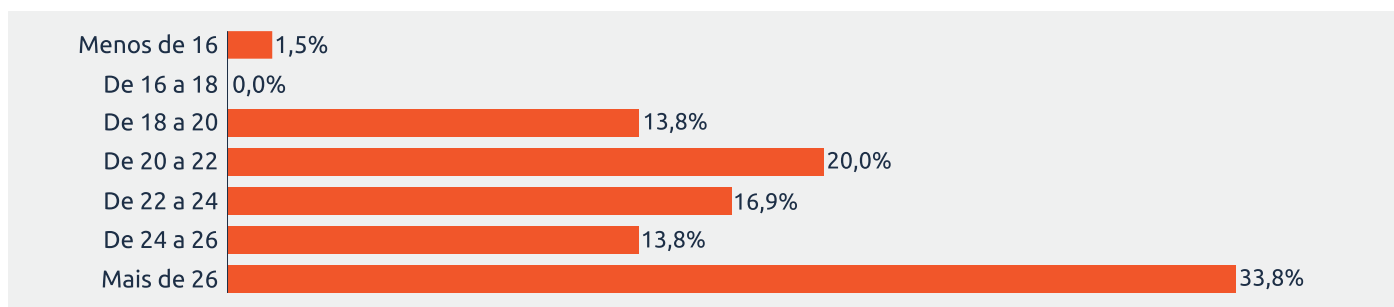


Gráfico 2: Variável Idade

Fonte: Elaboração própria (2016)

Na variável idade, o gráfico mostra uma parcela alta de pessoas maiores de 26 anos, totalizando um pouco mais de 38%. Logo após, vêm os participantes com idade entre 20 e 22 anos, correspondendo a 20% do total. Logo em seguida, estão aqueles que possuem idade entre 22 a 24 anos, totalizando quase 17% dos participantes totais. Os que possuem idade entre 18 a 20 anos e 24 a 26 anos correspondem igualmente a 13,8% do total de respondentes. Com menos de 16 anos, apenas 1,5% foi contabilizado. Através desse gráfico, observa-se que uma das características do perfil dos funcionários e estagiários da instituição, está no fato serem bem jovens, demonstrando que, em média, a idade é relativamente baixa, representando ter a instituição um quadro de funcionários jovens.



Gráfico 3: Variável Tipo de Vínculo

Fonte: Elaboração própria (2016)

Uma questão relevante que se buscou obter através da pesquisa foi o tipo de vínculo dos participantes. A pesquisa encontrou os resultados que estão demonstrados no gráfico acima. De acordo com os resultados obtidos, há um resultado similar entre o número de funcionários e estagiários. A quantidade de estagiários corresponde a 52% do total dos participantes, enquanto o número de funcionários corresponde a 48% dos colaboradores que participaram. O número de estagiários é superior ao número de funcionários o que merece ser visto em uma futura investigação.

Na tabela a seguir, são apresentados os resultados concernentes à dimensão biológica. O quadro mostra as variáveis que formam as perguntas do questionário, as categorias, as frequências de respostas e as porcentagens da mesma.

| 1. Aspectos relativos à dimensão biológica | | | | |
|--|---------------------------|---------|-------|--------|
| Variáveis | Categorias | Códigos | Freq. | % |
| 1.1. A quantidade de horas trabalhadas prejudica meu estado geral de saúde. | Concordo totalmente | 1.1: 1 | 5 | 7,69% |
| | Concordo parcialmente | 1.1: 2 | 12 | 18,46% |
| | Nem concordo nem discordo | 1.1: 3 | 13 | 20,00% |
| | Discordo parcialmente | 1.1: 4 | 15 | 23,08% |
| | Discordo totalmente | 1.1: 5 | 20 | 30,77% |
| 1.2. Os espaços em que trabalho está adaptado à condição física dos colaboradores. | Concordo totalmente | 1.2: 1 | 20 | 30,77% |
| | Concordo parcialmente | 1.2: 2 | 28 | 43,08% |
| | Nem concordo nem discordo | 1.2: 3 | 10 | 15,38% |
| | Discordo parcialmente | 1.2: 4 | 5 | 7,69% |
| | Discordo totalmente | 1.2: 5 | 2 | 3,08% |
| 1.3. Se eu tivesse um salário melhor, teria um melhor desempenho. | Concordo totalmente | 1.3: 1 | 10 | 15,38% |
| | Concordo parcialmente | 1.3: 2 | 24 | 36,92% |
| | Nem concordo nem discordo | 1.3: 3 | 12 | 18,46% |
| | Discordo parcialmente | 1.3: 4 | 6 | 9,23% |
| | Discordo totalmente | 1.3: 5 | 13 | 20,00% |

| | | | | |
|--|---------------------------|--------|----|--------|
| 1.4. Continuo na organização porque ela me fornece alguns benefícios. | Concordo totalmente | 1.4: 1 | 11 | 16,92% |
| | Concordo parcialmente | 1.4: 2 | 25 | 38,92% |
| | Nem concordo nem discordo | 1.4: 3 | 10 | 15,38% |
| | Discordo parcialmente | 1.4: 4 | 8 | 12,31% |
| | Discordo totalmente | 1.4: 5 | 11 | 16,92% |
| 1.5. O pessoal da gestão entende que uma boa saúde é fundamental para o bom desempenho no trabalho. | Concordo totalmente | 1.5: 1 | 20 | 30,77% |
| | Concordo parcialmente | 1.5: 2 | 26 | 40,00% |
| | Nem concordo nem discordo | 1.5: 3 | 12 | 18,46% |
| | Discordo parcialmente | 1.5: 4 | 7 | 10,77% |
| | Discordo totalmente | 1.5: 5 | 0 | 0,00% |
| 1.6. Existem campanhas visando melhorar os maus hábitos dos funcionários (fumo, álcool, sedentarismo). | Concordo totalmente | 1.6: 1 | 15 | 23,08% |
| | Concordo parcialmente | 1.6: 2 | 16 | 24,62% |
| | Nem concordo nem discordo | 1.6: 3 | 19 | 29,23% |
| | Discordo parcialmente | 1.6: 4 | 6 | 9,23% |
| | Discordo totalmente | 1.6: 5 | 9 | 13,85% |
| 1.7. Acredito que é fundamental para os funcionários desenvolverem hábitos de vida saudáveis. | Concordo totalmente | 1.7: 1 | 57 | 97,69% |
| | Concordo parcialmente | 1.7: 2 | 6 | 9,23% |
| | Nem concordo nem discordo | 1.7: 3 | 2 | 3,08% |
| | Discordo parcialmente | 1.7: 4 | 0 | 0,00% |
| | Discordo totalmente | 1.7: 5 | 0 | 0,00% |

Tabela 7 – Análise das questões relacionadas à QVT (Dimensão Biológica)

Fonte: Elaboração própria (2016)

Em relação à dimensão biológica, a primeira questão aborda sobre *a quantidade de horas trabalhadas*. Foi questionado se esse fator prejudica a saúde do participante. De acordo com as respostas dadas, a quantidade de horas trabalhadas não prejudica o estado geral de saúde que foi representado por 53,85%, mais da metade dos participantes. Quanto aos discordantes, se obteve 26,15% das respostas, enquanto os indecisos ficaram com 20%.

Na segunda questão foi perguntado se *os espaços em que trabalho está adaptado à condição física dos colaboradores*, nessa assertiva, foi obtida uma alta porcentagem de respostas positivas, representando 73,85%. A quantidade de discordantes foi de 10,77%.

Na terceira alternativa, foi perguntado ao participante que *se ele tivesse um salário melhor, se teria um melhor desempenho*. Pouco mais da metade concordou com essa assertiva, representando 52,3% dos participantes, e 20% discordaram, ou seja, o fator salário para eles influencia no seu desempenho. Os demais nem concordaram nem discordaram.

Já na alternativa *continuo na organização porque ela me fornece alguns benefícios*, a quantidade de participantes que concordaram com a afirmativa ultrapassou a metade dos respondentes, totalizando 55,84%. Uma quantidade considerável, totalizando 29,23%, discordou da afirmativa, enquanto outros 15,38% estavam entre os indecisos.

Na questão seguinte, onde se afirma que *o pessoal da gestão entende que uma boa saúde é fundamental para o bom desempenho no trabalho*, houve um alto número de respostas positivas, ressaltando que os colaboradores percebem que, por parte da gestão, há um entendimento de que uma boa saúde afeta positivamente no desempenho das tarefas. O total de respondentes que pensa dessa forma totalizou 70,77%, enquanto apenas 18,46% ficaram indecisos e 10,77%

estavam entre os discordantes.

De acordo com 47,70% dos participantes, a faculdade promove campanhas de combate a maus hábitos (fumo, álcool, sedentarismo), mostrando, nesse aspecto, uma preocupação da instituição com a saúde dos colaboradores. 23,18% dos respondentes discordaram da assertiva e outros 15,38% nem concordaram e nem discordaram.

Na última questão da dimensão biológica, afirmou-se *acredito que é fundamental para os funcionários desenvolverem hábitos de desenvolverem hábitos de vida saudáveis*. Nessa assertiva, quase todos os respondentes foram unânimes, com exceção de dois respondentes que nem concordaram nem discordaram, totalizando apenas 3,08%. A grande maioria dos respondentes, totalizando 96,92%, afirmou que é fundamental os funcionários terem hábitos de vida saudáveis, sendo expressa a opinião de quase a totalidade dos participantes. Nesta assertiva não houve discordância de nenhum dos participantes.

Esta segunda tabela refere-se à dimensão psicológica. Aqui se busca analisar as percepções dos colaboradores quanto às variáveis envolvidas nessa dimensão, em que são medidos fatores como salário, ambiente e satisfação pessoal.

| 2. Aspectos relativos à dimensão psicológica | | | | |
|--|---------------------------|---------|-------|--------|
| Variáveis | Categorias | Códigos | Freq. | % |
| 2.1 As horas trabalhadas têm afetado minhas atividades dentro e fora do ambiente de trabalho. | Concordo totalmente | 2.1:1 | 8 | 12,31% |
| | Concordo parcialmente | 2.1:2 | 25 | 38,46% |
| | Nem concordo nem discordo | 2.1:3 | 15 | 23,08% |
| | Discordo parcialmente | 2.1:4 | 12 | 18,46% |
| | Discordo totalmente | 2.1:5 | 5 | 7,69% |
| 2.2 O salário recebido no final do mês é algo que me preocupa. | Concordo totalmente | 2.2:1 | 10 | 15,38% |
| | Concordo parcialmente | 2.2:2 | 16 | 24,62% |
| | Nem concordo nem discordo | 2.2:3 | 19 | 29,23% |
| | Discordo parcialmente | 2.2:4 | 16 | 24,62% |
| | Discordo totalmente | 2.2:5 | 4 | 6,15% |
| 2.3 O apoio fornecido pela gestão é fundamental para a minha boa performance em minha atividade. | Concordo totalmente | 2.3:1 | 30 | 46,15% |
| | Concordo parcialmente | 2.3:2 | 19 | 29,23% |
| | Nem concordo nem discordo | 2.3:3 | 11 | 16,92% |
| | Discordo parcialmente | 2.3:4 | 4 | 6,15% |
| | Discordo totalmente | 2.3:5 | 1 | 1,54% |
| 2.4 Minha família se orgulha de mim porque trabalho nesta instituição. | Concordo totalmente | 2.4:1 | 37 | 56,92% |
| | Concordo parcialmente | 2.4:2 | 20 | 30,77% |
| | Nem concordo nem discordo | 2.4:3 | 5 | 7,69% |
| | Discordo parcialmente | 2.4:4 | 3 | 4,62% |
| | Discordo totalmente | 2.4:5 | 0 | 0,00% |
| 2.5 Me orgulho em trabalhar nesta instituição. | Concordo totalmente | 2.5:1 | 41 | 63,08% |
| | Concordo parcialmente | 2.5:2 | 18 | 27,69% |
| | Nem concordo nem discordo | 2.5:3 | 6 | 9,23% |
| | Discordo parcialmente | 2.5:4 | 0 | 0,00% |
| | Discordo totalmente | 2.5:5 | 0 | 0,00% |

| | | | | |
|--|---------------------------|-------|----|--------|
| 2.6 O pessoal da gestão sabe ouvir sempre as sugestões dos colaboradores. | Concordo totalmente | 2.6:1 | 18 | 27,69% |
| | Concordo parcialmente | 2.6:2 | 24 | 36,92% |
| | Nem concordo nem discordo | 2.6:3 | 12 | 18,46% |
| | Discordo parcialmente | 2.6:4 | 10 | 15,38% |
| | Discordo totalmente | 2.6:5 | 1 | 1,54% |
| 2.7 Há o respeito às ideias dadas pelos funcionários. | Concordo totalmente | 2.7:1 | 20 | 30,77% |
| | Concordo parcialmente | 2.7:2 | 32 | 49,23% |
| | Nem concordo nem discordo | 2.7:3 | 8 | 12,31% |
| | Discordo parcialmente | 2.7:4 | 5 | 7,69% |
| | Discordo totalmente | 2.7:5 | 0 | 0,00% |
| 2.8 Meus superiores e meus colegas criam um ambiente de harmonia e respeito. | Concordo totalmente | 2.8:1 | 48 | 73,85% |
| | Concordo parcialmente | 2.8:2 | 13 | 20,00% |
| | Nem concordo nem discordo | 2.8:3 | 1 | 1,54% |
| | Discordo parcialmente | 2.8:4 | 3 | 4,62% |
| | Discordo totalmente | 2.8:5 | 0 | 0,00% |
| 2.9 Meu gestor sempre me ajuda quando tenho problemas que afetam meu estado emocional. | Concordo totalmente | 2.9:1 | 31 | 47,69% |
| | Concordo parcialmente | 2.9:2 | 14 | 21,54% |
| | Nem concordo nem discordo | 2.9:3 | 14 | 21,54% |
| | Discordo parcialmente | 2.9:4 | 4 | 6,15% |
| | Discordo totalmente | 2.9:5 | 2 | 3,08% |

Tabela 8 – Análise das questões relacionadas à QVT (Dimensão Psicológica)

Fonte: Elaboração própria (2016)

Na primeira questão relacionada à esta dimensão, os participantes foram confrontados com a seguinte questão: *As horas trabalhadas têm afetado minhas atividades dentro e fora do ambiente de trabalho*. Dentre os participantes, 50,77% dos colaboradores concordaram com a questão, demonstrando que o tempo de trabalho impacta as atividades feitas no ambiente de trabalho ou não. Os que discordaram da afirmativa corresponderam a 26,15% dos participantes, enquanto outros 18,46% nem concordaram nem discordaram.

Na questão segunda, foi levantada a seguinte assertiva *o salário recebido no final do mês é algo que me preocupa*. Houve um certo equilíbrio na distribuição das respostas com uma alta considerável para os concordantes que totalizaram 40% dos correspondentes. Os que discordaram da afirmativa totalizaram 30,77%, enquanto outros 29,23% nem concordaram nem discordaram da questão.

Na terceira assertiva, *o apoio fornecido pela gestão é fundamental para a minha boa performance em minha atividade*, houve uma alta porcentagem de concordância, totalizando 73,38% dos participantes. Nesse quesito, há uma participação fundamental dos gestores para que os funcionários exerçam suas atividades de acordo com as respostas dadas pelos participantes. Enfim, uma parcela pequena totalizando 7,79% dos participantes discordaram da questão.

Na questão seguinte, *minha família se orgulha de mim porque trabalho nesta instituição*, houve um alto número de colaboradores favoráveis à questão, mostrando que os familiares sentem orgulhos em tê-los trabalhando na instituição. O total de respondentes que concordaram foram 87,69% deles. Entre os demais respondentes, 7,69% nem concordaram nem discordaram da questão, enquanto apenas 4,62% discordaram da questão.

Na quinta alternativa da dimensão psicológica, perguntou-se no questionário se *o colaborador*

tem orgulho de trabalhar na instituição. Houve um alto número de respostas que concordam com a afirmação e não houve discordantes desse quesito. O total de concordantes totalizou 90,77%, mostrando que muitos funcionários têm orgulho em trabalhar na instituição. Os demais respondentes ficaram neutros quanto à afirmação.

Já na sexta assertiva, *o pessoal da gestão sabe ouvir sempre as sugestões dos colaboradores,* 64,61% dos respondentes afirmaram concordar com essa questão, enquanto os que discordaram representaram 16,92% dos respondentes.

Na afirmativa *há o respeito às ideias dadas pelos funcionários,* a maioria dos participantes concordou com a afirmação, pois 80% concordaram totalmente ou parcialmente. Em contrapartida, o total de participantes que discordaram correspondeu 7,69% dos participantes.

Na alternativa seguinte, *meus superiores e meus colegas criam um ambiente de harmonia e respeito* e houve uma alta porcentagem de participantes que concordaram, mostrando que há um ambiente agradável onde colegas e superiores se respeitam, essa parcela corresponde a 80% dos participantes enquanto o número de discordantes correspondeu apenas a 4,62% dos questionados.

Na última afirmativa, *meu gestor sempre me ajuda quando tenho problemas que afetam meu estado emocional,* um alto número de respostas foi favorável à questão, sendo que 69,23% dos questionados concordaram, enquanto somente cerca de 10% discordaram.

Na tabela abaixo estão explicitados os resultados que dizem respeito à dimensão social. As questões são categorizadas com seus respectivos resultados e interpretações.

| 3. Aspectos relativos à dimensão social | | | | |
|--|---------------------------|----------------|--------------|----------|
| Variáveis | Categorias | Códigos | Freq. | % |
| 3.1 Sinto uma falta de interação com os superiores imediatos. | Concordo totalmente | 3.1: 1 | 2 | 3,08% |
| | Concordo parcialmente | 3.1: 2 | 6 | 9,23% |
| | Nem concordo nem discordo | 3.1: 3 | 15 | 23,08% |
| | Discordo parcialmente | 3.1: 4 | 18 | 27,69% |
| | Discordo totalmente | 3.1: 5 | 24 | 36,92% |
| 3.2 Seria interessante termos mais eventos culturais/ lazer envolvendo os colaboradores. | Concordo totalmente | 3.2: 1 | 29 | 44,62% |
| | Concordo parcialmente | 3.2: 2 | 24 | 36,92% |
| | Nem concordo nem discordo | 3.2: 3 | 10 | 15,38% |
| | Discordo parcialmente | 3.2: 4 | 2 | 3,08% |
| | Discordo totalmente | 3.2: 5 | 0 | 0,00% |
| 3.3 Existe um grande empenho dos colaboradores em ajudar outros colaboradores. | Concordo totalmente | 3.3: 1 | 16 | 24,62% |
| | Concordo parcialmente | 3.3: 2 | 37 | 56,92% |
| | Nem concordo nem discordo | 3.3: 3 | 9 | 13,85% |
| | Discordo parcialmente | 3.3: 4 | 3 | 4,62% |
| | Discordo totalmente | 3.3: 5 | 0 | 0,00% |
| 3.4 Temos a oportunidade de participar de congressos. | Concordo totalmente | 3.4: 1 | 12 | 18,46% |
| | Concordo parcialmente | 3.4: 2 | 22 | 33,85% |
| | Nem concordo nem discordo | 3.4: 3 | 16 | 24,62% |
| | Discordo parcialmente | 3.4: 4 | 11 | 16,92% |
| | Discordo totalmente | 3.4: 5 | 4 | 6,15% |

| | | | | |
|---|---------------------------|--------|----|--------|
| 3.5 Tenho um relacionamento satisfatório com minha gestão. | Concordo totalmente | 3.5: 1 | 38 | 58,46% |
| | Concordo parcialmente | 3.5: 2 | 20 | 30,77% |
| | Nem concordo nem discordo | 3.5: 3 | 3 | 4,62% |
| | Discordo parcialmente | 3.5: 4 | 4 | 6,15% |
| | Discordo totalmente | 3.5: 5 | 0 | 0,00% |
| 3.6 Recebo apoio para realizar trabalhos junto à comunidade. | Concordo totalmente | 3.6: 1 | 9 | 13,85% |
| | Concordo parcialmente | 3.6: 2 | 18 | 27,69% |
| | Nem concordo nem discordo | 3.6: 3 | 32 | 49,23% |
| | Discordo parcialmente | 3.6: 4 | 4 | 6,15% |
| | Discordo totalmente | 3.6: 5 | 2 | 3,08% |
| 3.7 A empresa participa de programas voltados para a cidadania. | Concordo totalmente | 3.7: 1 | 19 | 29,23% |
| | Concordo parcialmente | 3.7: 2 | 24 | 36,92% |
| | Nem concordo nem discordo | 3.7: 3 | 14 | 21,54% |
| | Discordo parcialmente | 3.7: 4 | 7 | 10,77% |
| | Discordo totalmente | 3.7: 5 | 1 | 1,54% |

Tabela 9 – Análise das questões relacionadas à QVT (Dimensão Social)

Fonte: Elaboração própria (2016)

Em relação com aspectos relativos à dimensão social podemos observar que uma grande parcela de entrevistados se sente satisfeita quanto à interação com os superiores imediatos. Cerca de 65% afirmaram que existe essa interação ao discordarem da afirmação e, portanto, não existe essa falta a ser suprida. 23,08% nem concordaram nem discordaram e apenas 12,31% concordaram com a questão, mas, logo em seguida, na pergunta 3.5, afirmaram com uma concordância de quase 90%, que tem um relacionamento satisfatório com a sua gestão.

Quando foram questionados quanto o interesse em ter mais eventos culturais/lazer envolvendo os colaboradores a grande maioria concorda com a assertiva totalizando 81,54%. Ainda se tratando de promoção de eventos, na alternativa 3.4 foi questionado se eles têm oportunidade de participar de congressos e mais metade dos respondentes concordaram com a pergunta, totalizando 52,31%. Entre os demais, 24,62% foram neutros enquanto o restante discordou, representando por volta de 3% dos respondentes.

Quanto ao apoio recebido para trabalhar junto à comunidade, a maioria das respostas foi neutra, com um total de respondentes de quase 50%. Logo após vem um número alto de respostas favoráveis, totalizando 41,54%. O total de pessoas que discordaram correspondeu a 9,23% dos respondentes.

Com relação ao envolvimento da organização com a cidadania através da promoção de programas voltados para essa área, quando foi questionado se a empresa participa de programas voltados para cidadania, uma grande parcela, totalizando cerca de 67%, concordou com a afirmação, enquanto 12,31% discordaram.

Por fim, a tabela com as informações que envolvem os aspectos da dimensão organizacional é descrita abaixo. Essa dimensão está relacionada aos aspectos organizacionais que se referem às questões de imagem corporativa, inovação e tecnologia, programas de treinamento e desenvolvimento, sistemas de controle e outras atividades. Nessa tabela, buscou-se analisar as opiniões dos participantes quanto aos aspectos relacionados a esta dimensão.

2. Aspectos relativos à dimensão psicológica

| Variáveis | Categorias | Códigos | Freq. | % |
|---|---------------------------|---------|-------|--------|
| 4.1 Considero a flexibilidade de horário como algo positivo, pois posso trabalhar em horários que me permitam realizar outras atividades paralelamente. | Concordo totalmente | 4.1:1 | 15 | 23,08% |
| | Concordo parcialmente | 4.1:2 | 20 | 30,77% |
| | Nem concordo nem discordo | 4.1:3 | 13 | 20,00% |
| | Discordo parcialmente | 4.1:4 | 13 | 20,00% |
| | Discordo totalmente | 4.1:5 | 4 | 6,15% |
| 4.2 Realizo muitas atividades ao mesmo tempo. | Concordo totalmente | 4.2:1 | 11 | 16,92% |
| | Concordo parcialmente | 4.2:2 | 30 | 46,15% |
| | Nem concordo nem discordo | 4.2:3 | 12 | 18,46% |
| | Discordo parcialmente | 4.2:4 | 11 | 16,92% |
| | Discordo totalmente | 4.2:5 | 1 | 1,54% |
| 4.3 Tenho a oportunidade de participar de decisões de planejamento. | Concordo totalmente | 4.3:1 | 12 | 18,46% |
| | Concordo parcialmente | 4.3:2 | 22 | 33,85% |
| | Nem concordo nem discordo | 4.3:3 | 20 | 30,77% |
| | Discordo parcialmente | 4.3:4 | 6 | 9,23% |
| | Discordo totalmente | 4.3:5 | 5 | 7,69% |
| 4.4 Não consigo me identificar com a organização. | Concordo totalmente | 4.4:1 | 1 | 1,54% |
| | Concordo parcialmente | 4.4:2 | 5 | 7,69% |
| | Nem concordo nem discordo | 4.4:3 | 5 | 7,69% |
| | Discordo parcialmente | 4.4:4 | 20 | 30,77% |
| | Discordo totalmente | 4.4:5 | 34 | 52,31% |
| 4.5 Tenho a oportunidade de participar de cursos e treinamentos. | Concordo totalmente | 4.5:1 | 15 | 23,08% |
| | Concordo parcialmente | 4.5:2 | 24 | 36,92% |
| | Nem concordo nem discordo | 4.5:3 | 15 | 23,08% |
| | Discordo parcialmente | 4.5:4 | 4 | 6,15% |
| | Discordo totalmente | 4.5:5 | 7 | 10,77% |
| 4.6 A avaliação de desempenho realizada pela instituição gera resultados positivos. | Concordo totalmente | 4.6:1 | 17 | 26,15% |
| | Concordo parcialmente | 4.6:2 | 19 | 29,23% |
| | Nem concordo nem discordo | 4.6:3 | 23 | 35,38% |
| | Discordo parcialmente | 4.6:4 | 6 | 9,23% |
| | Discordo totalmente | 4.6:5 | 0 | 0,00% |
| 4.7 A organização fornece financiamento de cursos externos, para minha formação. | Concordo totalmente | 4.7:1 | 7 | 10,77% |
| | Concordo parcialmente | 4.7:2 | 11 | 16,92% |
| | Nem concordo nem discordo | 4.7:3 | 20 | 30,77% |
| | Discordo parcialmente | 4.7:4 | 14 | 21,54% |
| | Discordo totalmente | 4.7:5 | 13 | 20,00% |
| 4.8 Percebo que os Instrumentos utilizados para recrutamento e seleção dos colaboradores são adequados. | Concordo totalmente | 4.8:1 | 13 | 20,00% |
| | Concordo parcialmente | 4.8:2 | 28 | 43,08% |
| | Nem concordo nem discordo | 4.8:3 | 18 | 27,69% |
| | Discordo parcialmente | 4.8:4 | 3 | 4,62% |
| | Discordo totalmente | 4.8:5 | 3 | 4,62% |
| 4.9 A instituição nos prepara tecnicamente para lidar com a evolução tecnológica. | Concordo totalmente | 4.9:1 | 12 | 18,46% |
| | Concordo parcialmente | 4.9:2 | 26 | 40,00% |
| | Nem concordo nem discordo | 4.9:3 | 17 | 26,15% |
| | Discordo parcialmente | 4.9:4 | 6 | 9,23% |
| | Discordo totalmente | 4.9:5 | 4 | 6,15% |

Tabela 9 – Análise das questões relacionadas à QVT (Dimensão Organizacional)

Fonte: Elaboração própria (2016)

Na primeira questão, em que se afirma *considero a flexibilidade de horário como algo positivo, pois posso trabalhar em horários que me permitam realizar outras atividades paralelamente*, de acordo com as respostas dadas, 53,85% dos participantes responderam que concordam com a afirmação, ou seja, horários flexíveis são importantes para o trabalho para que o funcionário possa intercalar com outras atividades. Entre as pessoas que discordaram, obteve-se um total de 26,15% dos respondentes. Os outros 20% representaram os participantes neutros.

Na questão seguinte, afirmou-se o seguinte *realizo muitas atividades ao mesmo tempo*. De acordo com as respostas cerca de 63% dos participantes responderam que realizam muitas atividades ao mesmo tempo, enquanto 18,46% discordaram da afirmação. Os demais nem concordaram e nem discordaram.

Na terceira questão, buscou-se saber se *o colaborador tem a oportunidade de participar de decisões de planejamento*. De acordo com um pouco mais da metade dos respondentes, houve concordância. Este grupo totalizou 52,31% dos participantes. Os que ficaram indecisos totalizaram cerca de 30%, enquanto os demais discordaram da afirmação.

Na quarta questão foi perguntado se o colaborador *não consegue se identificar com a instituição*. O número de discordantes foi alto, mostrando que a grande maioria dos participantes tem uma identificação com a instituição. Este grupo correspondeu a 83% dos respondentes. Os discordantes e neutros totalizaram 9,23% e 7,69% respectivamente.

A questão seguinte abordou a seguinte afirmação: *tenho a oportunidade de participar de cursos e treinamentos*. De acordo com 60% dos respondentes, eles têm essa oportunidade. Em contrapartida, cerca de 23% dos participantes responderam que nem concordam e nem discordam, enquanto 17% discordaram da assertiva.

Na sexta questão foi abordado sobre a análise de desempenho que teve a seguinte afirmação *a avaliação de desempenho realizada pela instituição gera resultados positivos*. Pouco mais da metade dos participantes concordou com a afirmação, totalizando 55,38% dos respondentes. O número de indecisos totalizou 35% dos participantes, enquanto os demais discordaram.

Na questão seguinte que questiona se a *organização fornece financiamento de cursos externos, para minha formação*, de acordo com as respostas obtidas, houve uma alta porcentagem de discordância, que totalizou 51%, mostrando que há uma falta da instituição quanto a este aspecto. A porcentagem de neutros totalizou 31% dos participantes, enquanto outros 28% concordaram com a questão.

Na penúltima questão da dimensão organizacional, buscou-se saber quanto ao recrutamento e seleção. A alternativa afirmou-se que *percebo que os instrumentos utilizados para recrutamento e seleção dos colaboradores são adequados*. De acordo com as respostas dadas, 63% dos participantes concordam com a afirmação e veem os instrumentos de recrutamento e seleção como adequados. Nas demais respostas 9% dos participantes discordaram enquanto 28% ficaram neutros.

Quanto à última questão, buscou-se saber se a instituição prepara os funcionários para a evolução tecnológica. Os que concordaram, sendo favoráveis à afirmativa, totalizaram 59% dos respondentes, 26% nem concordaram e nem discordaram, enquanto 15% dos participantes discordaram da afirmativa.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A QVT é um dos assuntos no campo da administração dos recursos humanos mais abordados nos livros, discursos e debates acadêmicos, conforme Sampaio (1999, apud LIMONGI-FRANÇA, 2015). De acordo com Limongi-França (2014), a QVT é um tema de grande importância, pois a mesma está inserida nas mudanças pelas quais ocorre uma rápida transformação nas relações de trabalho. Portanto, não se pode negligenciar a importância da QVT no contexto de trabalho, que vai muito além do que ações e programas voltados aos funcionários, como aborda Goulart e Sampaio (2004, apud TRIERWEILER e SILVA, 2010), que pensam a qualidade de vida no trabalho como a maneira de pensar as pessoas, pensar o próprio trabalho e a organização, observando tanto o impacto que ela causa sobre o trabalhador quanto a participação do mesmo na resolução de problemas da organização e tomada de decisão.

Esse trabalho buscou estudar a percepção dos colaboradores do setor administrativo da FADBA em relação à QVT. Para isso, buscou-se traçar o perfil desse colaborador e identificar as percepções dos funcionários e estagiários quanto às ações da instituição dentro das dimensões biológica, psicológica, social e organizacional. Para isso, utilizou-se o modelo BPSO-96, desenvolvido pela professora Doutora Ana Cristina Limongi França, que utiliza este modelo desde 1996. Sendo que o modelo foi adaptado para atender às características da população.

Assim, obteve-se como resultado principal que os colaboradores do setor administrativo da FADBA estão satisfeitos em quase todas as categorias, dentre as dimensões apresentadas. Os resultados mostram sempre um alto índice de concordância com as afirmações, já que a maioria das respostas dadas sempre se enquadra entre concordo totalmente e concordo parcialmente.

Com as respostas dadas, pode-se concluir que a FADBA possui ações de QVT positivas dentro das quatro dimensões: biológica, psicológica, social e organizacional. Destacando que, com relação ao fator salário, presente em duas dimensões (biológica e psicológica), a maioria dos respondentes não foi favorável positivamente, já que a maioria afirmou que se eles tivessem um melhor salário, teriam um melhor desempenho (cerca de 53%). Já em outra pergunta sobre a variável salário na dimensão psicológica apesar de haver um equilíbrio na distribuição das respostas, ainda há uma maioria predominando, cerca de 40% do total de respondentes. Com isso, há de se destacar que a instituição poderia voltar suas atenções a essa questão. Outro destaque a ser dado é que os funcionários se sentem orgulhosos em trabalhar na instituição, tendo cerca de 90% dos colaboradores que concordaram com a afirmação.

Em síntese, pode-se afirmar que a instituição se preocupa com a qualidade de vida no trabalho, que, principalmente os gestores, estão próximos dos funcionários e também há um bom relacionamento entre eles, como foi apontado pela pesquisa. Que os colaboradores se sentem identificados e orgulhosos em trabalhar pela instituição. Apesar dos altos índices de satisfação em quase todas as variáveis, fatores como salário e planos de desenvolvimento do funcionário são questões que devem ser avaliadas pela instituição, para que haja um maior nível na QVT dos funcionários.

Enfim, é importante salientar que boas práticas de QVT são essenciais para o desempenho da empresa, evitando absenteísmo e falta de comprometimento entre outras. E que a QVT não deve ser ignorada pela empresa que deve preocupar-se não somente com a saúde física do trabalhador, mas deve levar em consideração fatores como autonomia para participar da tomada de decisão,

bem-estar psicológico, bom relacionamento entre colegas de trabalho e gestores da empresa. Isso talvez seja o maior desafio para as empresas e gestores, mas que deve ser considerada como fundamental a organização.

REFERÊNCIAS

- ARELLANO, Eliete Bernal. **Avaliação dos programas de qualidade de vida no trabalho -- análise crítica das práticas das organizações premiadas no Brasil**. 2008. Tese (Doutorado em Nutrição Humana Aplicada) - Nutrição Humana Aplicada, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2008. doi:10.11606/T.89.2008.tde-11082008-110815. Acesso em: 2016 out. 2016.
- BRITO, L. C. et al. Adaptação do modelo BPSO-96 de qualidade de vida no trabalho a profissionais do gênero feminino. **Saber Humano**, Rio Grande do sul, v. 5, n. 7, p. 89-105, jul./dez. 2015. Disponível em: <<https://saberhumano.emnuvens.com.br/sh/article/download/88/113>>. Acesso em: 12 out. 2016.
- CHERCHIARI, S. et al. Abordagem Biopsicossocial E Organizacional: Analisando: Os Aspectos De Qualidade De Vida No Trabalho. **Global manager**, Rio Grande do Sul, v. 11, n. 2, dez. 2011. Disponível em: <<http://ojs.fsg.br/index.php/global/article/view/545/438>>. Acesso em: 26 out. 2016.
- FACULDADE ADVENTISTA DA BAHIA. **Filosofia institucional**. Disponível em: <<http://www.adventista.edu.br/pt/a-faculdade/filosofia-institucional>>. Acesso em: 14 nov. 2016.
- FERNANDES, Ed^a. **Qualidade de Vida no Trabalho: como medir para melhorar**. 2 ed. Salvador: Casa da Qualidade Editora Ltda, 1996.
- FLECK, M. P. D. A. et al. Desenvolvimento do WHOQOL, módulo espiritualidade, religiosidade e crenças pessoais. **Rev Saúde Pública**, Rio Grande do Sul, p. 10, 2003.
- IIDA, Itiro. **Ergonomia: projeto e produção**. São Paulo - SP: Edgard Blucher, c1990.
- KANAANE, Roberto. **Comportamento humano nas organizações: o homem rumo ao século XXI**. 2. ed. São Paulo - SP: Atlas, 1999. 131 p.
- LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Indicadores empresariais de qualidade de vida no trabalho: esforço empresarial e satisfação dos empregados no ambiente de manufaturas com certificação ISO 9000**. São Paulo, 1996. 246p. Tese (Doutorado em Administração) - Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo. Tese (Doutorado em Administração de Recursos Humanos) - Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo, 1996. doi:10.11606/T.12.1996.tde-14042009-113324. Acesso em: 2016-10-10.
- LIMONGI-FRANÇA, A. C.; OLIVEIRA, P. M. de. Avaliação da Gestão de Programas de Qualidade de Vida no Trabalho. **RAE - eletrônica**, v. 4, n. 1, janeiro-junho, 2005. Disponível em: <http://rae.fgv.br/sites/rae.fgv.br/files/artigos/10.1590_s1676-56482005000100010.pdf>. Acesso em: 20 out. 2016.
- LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Qualidade de Vida no Trabalho – QVT: Conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. 2 ed. Atlas S.A., São Paulo, 2004.

Márcia Rios Araújo. QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DE PROFESSORES DE ESCOLAS PÚBLICAS. **Universidade FUMEC**, [S.L], dez. 2010. Disponível em: <http://fch.fumec.br/anexos/cursos/mestrado/dissertacoes/completa/marcia_rios_lamounier_araujo.pdf>. Acesso em: 05 out. 2016.

MICHEL, Maria Helena. **Metodologia e pesquisa científica em ciências sociais: um guia prático para acompanhamento da disciplina e elaboração de trabalhos monográficos**. 2.ed. São Paulo - SP: Editora Atlas S. A, 2009. 204 p

MINAYO, Maria Cecília de Souza; HARTZ, Zulmira Maria de Araújo; BUSS, Paulo Marchiori. Qualidade de vida e saúde: um debate necessário. **Ciênc. saúde coletiva**, Rio de Janeiro , v. 5, n. 1, p. 7-18, 2000 .

NUNES, Maria Heloisa de Mendonça. **Qualidade de vida no trabalho: Um estudo com contadores por meio da aplicação do Modelo de Hackman e Oldham**. 2012. 95 f Tese (Mestrado em Administração) – Faculdade de Ciências Empresariais, Minas Gerais, 2012.

PADILHA, Valquíria. Qualidade de vida no trabalho num cenário de precarização: a panaceia delirante. **Trab. educ. saúde**, Rio de Janeiro, v. 7, n. 3, p. 549-563, Nov. 2009. Available from <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1981-77462009000300009&lng=en&nrm=iso>. Access on 20 Oct. 2016. <http://dx.doi.org/10.1590/S1981-77462009000300009>.

PIRES, Cecília Da Graça Afonso. Qualidade de vida: estudo comparativo entre idosos que frequentam centros de convívio. **Repositório Institucional da Universidade Fernando Pessoa**, [S.L], jun./out. 2007. Disponível em: <<http://hdl.handle.net/10284/876>>. Acesso em: 29 nov. 2015.

POLICANE, André Luiz; GUARINO, Rennata Bastos. **Um modelo para avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho em universidades públicas**. *Revista Eletrônica Sistemas & Gestão* 4. Campos dos Goytacazes, Rio de Janeiro, Brasil, v. 2, p. 137-145, 2009.

RODRIGUES, Marcus Vinicius Carvalho. **Qualidade de Vida no Trabalho: Evolução e Análise no Nível Gerencial**. 4 ed. Vozes, Petrópolis, RJ, 1998.

TRIERWEILER, M.; SILVA, N. **O psicólogo nas ações de qualidade de vida: possibilidades de intervenção nos ambientes físico e psicossocial das organizações**. 1ª. ed. Curitiba: Juruá, 2010.