

FACULDADE DAMAS DE INSTRUÇÃO CRISTÃ
CURSO DE BACHARELADO EM
ADMINISTRAÇÃO

AMYNTHAS ALCÂNTARA BARRETO BISNETO

**QUALIDADE DE VIDA NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL: UM ESTUDO
DE CASO EM UMA FUNDAÇÃO PÚBLICA**

Recife

2020

AMYNTHAS ALCÂNTARA BARRETO BISNETO

**QUALIDADE DE VIDA NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL: UM ESTUDO
DE CASO EM UMA FUNDAÇÃO PÚBLICA**

Trabalho de conclusão de curso apresentado
à Faculdade Damas da Instrução Cristã,
como requisito parcial para obtenção ao
título de Bacharel em Administração, sob
orientação da Professora Ms. Andréa Karla
Travassos de Lima.

Recife

2020

Ficha catalográfica
Elaborada pela biblioteca da Faculdade Damas da Instrução Cristã

B273q	<p>Barreto Bisneto, Amynthas Alcântara.</p> <p>Qualidade de vida no ambiente organizacional: um estudo de caso numa fundação pública / Amynthas Alcântara Barreto Bisneto. - Recife, 2020.</p> <p>41 f. : il. color.</p> <p style="text-align: center;">Orientador: Prof^a. Ms. Andréa Karla Travassos de Lima.</p> <p style="text-align: center;">Trabalho de conclusão de curso (Monografia - Administração) – Faculdade Damas da Instrução Cristã, 2020.</p> <p style="text-align: center;">Inclui bibliografia</p> <p style="text-align: center;">1. Trabalho. 2. Fundação. 3. Qualidade de vida. 4. Motivação. I. Lima, Andréa Karla Travassos de Lima. II. Faculdade Damas da Instrução Cristã. III. Título</p> <p>658 CDU (22. ed.)</p>
-------	--

FADIC (2020.1-600)

AMYNTHAS ALCÂNTARA BARRETO BISNETO

**QUALIDADE DE VIDA NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL: UM ESTUDO
DE CASO EM UMA FUNDAÇÃO PÚBLICA**

Defesa Pública em Recife, 22 de Junho de 2020.

BANCA EXAMINADORA

Orientador: Professor Ms. Andréa Karla Travassos de Lima

Professor Convidado: Dra. Cristiany Moraes de Queiroz

Professor Convidado: Dr. Pedro Paulo Procópio de O. Santos

AGRADECIMENTOS

A Deus, ser superior que estar sempre em minha vida, especialmente, nessa caminhada, tornando possível a concretização de um sonho: minha conclusão de curso. Aos meus familiares, em especial aos meus pais, Walewska Faria, Amynthas Neto e Ananda Faria, pela dedicação, compreensão, ensinamentos que me foram passados. Aos meus professores, pela paciência que tiveram nesta longa jornada, em especial, a minha orientadora, Andréa Karla Travassos de Lima, pela compreensão, persistência e dedicação, travamos discussões proíficas em prol da realização deste trabalho, por fim, a todos que acreditaram e acreditam no meu sucesso.

A todos, meu muito obrigado!

RESUMO

O Objetivo deste trabalho é analisar os fatores que dificultam uma boa qualidade de vida no ambiente de trabalho dos servidores e terceirizados de uma Fundação Pública de Pesquisa e Cultura de Pernambuco. Trata-se de um estudo de caráter descritivo, pesquisa básica mista quali-quantitativa, com finalidade exploratório. O Objeto deste estudo foi uma Fundação Pública de Pesquisa e Cultura de Pernambuco. A maior parte das respostas coletadas refletem uma imagem positiva da organização perante seus colaboradores e afirmam a importância da qualidade de vida no ambiente de trabalho. No entanto, a pesquisa apontou dois elementos insatisfatórios: a falta de investimento e incentivos a cursos de aperfeiçoamento e capacitação, bem como a educação continuada e a falta de investimentos aos incentivos indiretos, tais como, plano de saúde, cestas básicas e acesso à cultura, compreendido como descontos a eventos sociais, teatro e cinema.

Palavras-chave: Fundação. Qualidade de vida. Trabalho. Motivação.

ABSTRACT

The general objective was to analyze the factors that hinder a good quality of life in the work environment of civil servants and contractors from a Public Foundation for Research and Culture in Pernambuco. This is a descriptive study, a mixed qualitative and quantitative basic research, with an exploratory purpose. The object of this study was a Public Foundation for Research and Culture of Pernambuco. Most of the responses collected reflect a positive image of the organization towards its employees and affirm the importance of quality of life in the work environment. However, the research pointed out two unsatisfactory elements: the lack of investment and incentives for training and qualification courses, as well as continuing education and the lack of investments in indirect incentives, such as health insurance, basic food baskets and access to culture, understood as discounts to social events, theater and movie theater.

Keywords: Foundation. Quality of life. Job. Motivation.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1.	Idade dos participantes.....	29
Gráfico 2.	Sexo dos participantes.....	29
Gráfico 3.	Tempo de serviço na Fundação.....	30
Gráfico 4.	Grau de instrução.....	29
Gráfico 5.	Grau de Influência do Trabalho na Vida Familiar.....	29
Gráfico 6.	Benefícios ofertados pela instituição: grau de satisfação dos funcionários.....	31
Gráfico 7.	Salário.....	31
Gráfico 8.	Investimento em Capacitação Funcionário.....	32
Gráfico 9.	Valorização do Trabalho.....	32
Gráfico 10.	Condições de Trabalho.....	33
Gráfico 11.	Grau de Interação entre Funcionários.....	33
Gráfico 12.	Grau de Relacionamento entre Funcionário e Chefias.....	34
Gráfico 13.	Grau de autonomia.....	34
Gráfico 14.	Grau de Isonomia.....	34
Gráfico 15.	Imagem da Fundação Perante os Funcionários.....	35
Gráfico 16.	Imagem da Fundação perante a comunidade local.....	35

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	09
1.1 Justificativa.....	11
1.2 Objetivos.....	12
1.2.1 Objetivo geral.....	12
1.2.2 Objetivos específicos.....	12
1.3 Estrutura do trabalho	12
2 REFERENCIAL TEÓRICO	14
2.1 Qualidade de vida no trabalho: Aspectos Gerais e Histórico	14
2.2 A Motivação e o Mundo do Trabalho	19
2.2.1 Teorias das Necessidades de Maslow	20
2.2.2 Dois Fatores de Frederick Herzberg.....	22
2.3 Fundações Públicas Estrutura e Organização	23
2.3.1 Fundação Joaquim Nabuco	24
3 METODOLOGIA	26
3.1 Classificação da Pesquisa	26
3.2. Sujeitos e Campo de Pesquisa	27
4 RESULTADOS	28
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	35
6 REFERÊNCIAS	37
APÊNDICE	40

1 INTRODUÇÃO

Uma empresa tem por objetivo prosperar junto à sociedade a qual faz parte, entretanto o lucro não pode ser considerado seu ponto chave. Ou seja, é parte de um toda uma consequência e não uma prioridade. Assim, é imprescindível que haja uma relação harmônica entre administradores e colaboradores. Além de uma responsabilidade e satisfação à Sociedade. Garantindo necessidades básicas aos servidores, além de oferecer-lhes condições dignas de trabalho a fim de evitar, por exemplo, o surgimento de doenças ocupacionais. Consequentemente, suas atividades tenderão a impactos positivos fazendo com que, também, seja mais bem valorizada junto aos mercados.

Desse modo, o empreendimento público ou privado precisa cada vez mais investir no seu lado humano. Visto que não apenas o capital que é investido tenderá a ser revestidos em novos bens, pois é imprescindível que a saúde social do seu empregado seja tratada de forma sólida e responsável. Consequentemente, o empregador precisa ter conhecimento teórico-prático destes aspectos e cabe à instituição a qual ele é formado abordar ao longo do seu processo formativo. Além de que, também, nos estágios precisa possibilita-lhe estas vivências. Desta forma, ele poderá contribuir no crescimento social, humano e econômico do seu empreendimento. Em síntese, ele tenderá a conhecer tantos os fatores que dificultam uma boa qualidade de vida no ambiente de trabalho, como aqueles que contribuem para o crescimento de uma empresa.

Outro fator a ser considerado ao se lidar com empresa-empregador-funcionário estar relacionados ao setor de recursos humanos, pois é o responsável, geralmente, pela sua vida humana e, consequentemente, econômica. Assim, é de se esperar que este tenha um papel ativo e não penas de selecionar o melhor currículo de acordo com a função almejada. Ou seja, é importante prover seus funcionários de condições ideais de trabalho, sem levá-lo ao cansaço físico, esgotamento emocional que implicará no futuro da instituição.

Por outro lado, a globalização da economia, o avanço tecnológico, as mudanças no mundo do trabalho, e de padrões de comportamento no âmbito pessoal, profissional, cultural e organizacional, têm impulsionado e demandado novas configurações para as organizações e seus setores de recursos humanos. Por outro lado, o processo acelerado dessas mudanças trouxe efeitos devastadores de adaptação dos trabalhadores nos processos de trabalho. Contudo, tudo em uma organização só acontecesse em conjunto

com as pessoas. Deste modo, o setor de recursos humanos tem um papel fundamental que é de participar da formatação das diretrizes das organizações com o objetivo de prover os talentos necessários. Visto que vivemos em um mundo de competição acirrada em que estamos em constante preocupação em manter o lucro da empresa, a qualidade de seus produtos com custos mais baixos e, de nos mantermos no mercado de trabalho com alto nível de confiabilidade e competitividade. Deste modo, não podemos esquecer a ferramenta imprescindível para que tudo isso seja possível, o capital humano. Legitimando, sendo os funcionários e servidores peças-chaves ao futuro promissor de um setor sejam de uma empresa pública ou privada, é de suma importância que haja uma reflexão por parte das suas chefias imediatas sobre sua Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Visto que têm a responsabilidade, também, de contribuir para que os objetivos almejados por sua instituição sejam alcançados. Por outro lado, é imprescindível segundo Ferreira (2016) que haja uma reflexão, atuação prática e acompanhamentos por parte das empresas sobre os fatores que tendem a influenciar no rendimento dos seus funcionários, como: desgaste físico e psicológico, baixa autoestima, pressão entre outros. Ou seja, sem uma atuação a partir de medidas que venham a combater este mal, conseqüentemente, o todo será prejudicado.

Assim, ao observar um espaço público, temática desta pesquisa, tem-se uma preocupação ainda maior, pois geralmente, a população tende a cobrar cada vez mais deste servidor. Ou seja, ele está ali para servir a comunidade, pois o seu salário é custeado pelos impostos pagos pela população. Assim, é mais tendencioso a lhe cobrar por mais rendimentos, horas trabalhadas. Siqueira e Mendes (2014) afirmam que é urgente a necessidade de implementação de projetos nos diversos setores de uma empresa. Assim, espera-se ação ativa por parte dos responsáveis pelos recursos humanos (RH). A partir disto, que haja um olhar para as condições de trabalho dos funcionários da empresa. Revendo e adequando, então, normas internas, observando, também, que tipo de condições de trabalho é disponibilizada aos seus empregados entre outros.

Assim, o conceito de QVT é bastante abrangente, pois o campo de estudo considera, principalmente, os quatro fatores: empresa-funcionários-produtividade-lucro. Assim, a partir de uma relação harmônica observando a saúde, segurança, laser interligado ao tratamento humano dos seus empregados tende a favorecer a hegemonia do empreendimento público ou privado. Ou seja, a satisfação no fazer uma atividade tende a deixar as pessoas mais produtivas e engajadas (ALVES *et al*, 2019). Nesse

contexto foi investigado como é a qualidade de vida no ambiente de trabalho de uma empresa pública de Pernambuco?

Também, têm suas ações, segundo Sousa (2010), voltadas para o setor da sua Gestão Pública, em que a partir dos seus interesses locais voltados aos interesses regionais, tem procurado interligar cultural, social, os bens de serviços a fim de que se promova a formação cidadã. Assim, tem se procurado trabalhar com a inclusão, além de tecnologias que possibilite a aproximação com a sociedade. Desta forma, redes sociais tais como *Instagram*, *Twitter* e *Facebook* têm sido utilizadas na interação com a população pernambucana.

1.1 Justificativa

A pesquisa partiu da necessidade e interesse do pesquisador em conhecer os aspectos inerentes que influenciam na qualidade de vida no ambiente de trabalho dos servidores de uma Fundação Pública de Pesquisa e Cultura de Pernambuco. Assim, enquanto formando em Bacharel em Administração ter uma experiência em torno dos aspectos que interferem na produtividade e desenvolvimento de um determinado empreendimento. Ou seja, a partir do conhecimento prático da relação emprego, qualidade de vida, empregado e chefias, ter uma formação que contribuirá na sua vida profissional enquanto administrador.

Desta forma, a partir de dados tais como: benefícios ofertados aos colaboradores; condições de trabalho; salários; grau de autonomia na realização das atividades; investimento na carreira; relacionamento com o superior; grau de interação entre as pessoas; preservação da privacidade entre outros conhecerem os fatores que interferem na motivação e que contribuem para o alcance das suas necessidades e realização profissional que estão ligadas ao equilíbrio emocional, financeiro e social do indivíduo. Consequentemente, influenciando, de forma positiva na sua autoestima e confiança.

Assim, a pesquisa, além de contribuir na formação do autor como administrador, esperou que também pudesse contribuir com gestores de Fundações Públicas a conhecer fatores que são pontos chaves para realização pessoal e profissional dos servidores. Além de apresentar qual a sua relação, grau de satisfação com os eu ambiente de trabalho. Contribuindo, também, para reflexão e conhecimento das relações que se estabelecem em espaços públicos a partir de comportamento, metas e motivações e necessidades pessoais.

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo geral

Analisar os fatores que dificultam uma boa qualidade de vida no ambiente de trabalho dos servidores e terceirizados de uma Fundação Pública de Pesquisa e Cultura de Pernambuco.

1.2.2 Objetivos específicos

- a) Levantar o conteúdo sobre Qualidade de Vida no Trabalho;
- b) Identificar os fatores relacionados à Qualidade de Vida e Motivação em uma Empresa Pública de Pernambuco

1.3 Estrutura do trabalho

A pesquisa é composta de Introdução que aborda os aspectos gerais da qualidade de vida no ambiente de trabalho, apontando os fatores que interferem de forma positiva e negativa na vida do trabalhador. Apresentando o objetivo da ação a partir da justificativa do por que da investigação. Ou seja, o que levou o pesquisador a escolha da referida temática.

Referencial teórico que faz uma contextualização da qualidade de vida no ambiente de trabalho a partir do Histórico da qualidade de vida no trabalho, apontando os Principais Modelos de Qualidade de Vida, além da Motivação e o mundo do trabalho.

Metodologia esta seção consiste nos detalhes atrelados ao passo a passo, da pesquisa, assim contendo os seguintes sub-tópicos: Classificação da pesquisa, com apresentação do tipo de pesquisa e sua justificativa para especificação; Sujeitos e Campo de pesquisa, identificando os sujeitos participantes e a quantidade, esclarecendo a escolha; Instrumentos de coleta de dados, expondo os instrumentos que conterà os dados a serem analisados e explicando-os em conjunto com suas finalidades; e Análise dos resultados, onde ocorrerá a determinação da forma de análise dos dados.

Apresentação dos Resultados que faz referências como os dados serão tratados, ou seja, serão utilizados gráficos no formato pizza e contextualização entre a teoria abordada no referencial teórico e a prática.

E por fim, as considerações finais abordarão os pontos chaves da pesquisa, enfatizando os dados encontrados e propondo reflexões sobre a qualidade de vida no ambiente de trabalho.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Qualidade de vida no trabalho: Aspectos Gerais e Histórico

A partir das mudanças no contexto global, as atividades na área de recursos humanos, na atualidade, sofreram um reordenamento contribuindo para o aumento do lucro e da competitividade. Deste modo, novas exigências foram impostas ao trabalhador para manutenção de seus postos de trabalho. Assim, o conhecimento foi exaltado como ferramenta imprescindível para que o trabalhador seja capaz de exercer várias funções ao mesmo tempo, com um alto nível de escolaridade, criatividade, inovação, atitude proativa e decisões participativas a nível institucional (MARCHIOLI *et al*, 2019).

Corroborando, o desenvolvimento de uma organização depende quase que exclusivamente do seu capital humano. Nesse sentido, é fundamental que o gestor conheça seus colaboradores e que se utilize de ferramentas imprescindíveis como: saber ouvir, discutir, orientar com o intuito de atingir os objetivos e metas propostos pela organização. Além de que também é necessário investir no trabalhador e ou colaborador, considerando seus valores, crenças, atitudes e comportamento (ALVES *et al*, 2019).

Ratificando, observam-se, constantemente, mudanças no mercado ocasionadas por demandas, cada vez mais, exigente de consumidores. Conseqüentemente, os empreendimentos têm que alcançá-las afim manter-se ativo e conconcorrente. Visto que, mudança por mínima que seja envolve riscos e exige a princípio desejo e coragem para inovar. Em contra partida, as organizações têm que se alinharem a paradigmas mais flexíveis. Para tanto é imprescindível que elas tenham bem definidas sua missão, visão, objetivos para se adequarem as novas exigências do mercado. Por outro lado, a área de recurso humano também sofreu essas mudanças determinadas pelo contexto global (EVERTON, 2017).

Nesse sentido, é importante que haja em uma organização social, por exemplo, um investimento contínuo no capital humano. Assim, “a visão biopsicossocial parte da premissa de que no comportamento humano ocorrem situações simultâneas nas dimensões biológicas, psicológicas e sociais” (BALDUINO, 2013, p. 70). Reforçando, o avanço tecnológico, a globalização da economia e as mudanças no mundo do trabalho, impactaram diretamente na administração de recursos humanos e, particularmente, nos modelos de gestão de pessoas. Gestão de pessoas aqui entendido

como “conjunto de políticas e práticas definidas de uma organização, para orientar o comportamento humano e as relações interpessoais no ambiente de trabalho” (MAACHAR, 2013).

Assim, todas estas transformações iniciam a partir do século XVIII e XIX, em que o interesse nas condições de trabalho e a influência nos princípios e na produção dos indivíduos foram estudados cientificamente. Deste modo, a qualidade de vida no trabalho se tornou motivo de grande preocupação. Tendo sua origem na década de 50 a partir de uma abordagem sócio técnica em relação à organização do trabalho, objetivando tornar a vida dos trabalhadores mais amena.

Por outro lado, na década de 60, nos Estados Unidos, foram desenvolvidos vários estudos sobre o tema Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) com o intuito de analisar a baixa produtividade nas indústrias americanas. Entretanto, a partir da década de 70, novamente veio à tona o interesse de estudar sobre a temática impulsionada pelo surgimento da competitividade dos mercados internacionais. Assim, objetivando discutir de forma didática a evolução do conceito de QVT, o Quadro 01, estruturado segundo Fernandes, (1996, p.42) aborda as suas diferentes concepções.

Quadro 01. Evolução do Conceito de Qualidade de Vida no Trabalho.

Concepções Evolutivas	Características ou Visão
1 - QVT como uma variável (1959 a 1972)	Reação do indivíduo ao trabalho. Era investigado como melhorar a qualidade de vida no trabalho para o indivíduo.
2 - QVT como uma abordagem (1969 a 1974)	O foco era o indivíduo antes do resultado organizacional; mas, ao mesmo tempo, tendia a trazer melhorias tanto ao empregado como à direção.
3 - QVT como um método (1972 a 1975)	Um conjunto de abordagens, métodos ou técnicas para melhorar o ambiente de trabalho e tornar o trabalho mais produtivo e mais satisfatório. QVT era visto como sinônimo de grupos autônomos de trabalho, enriquecimento de cargo ou desenho de novas plantas com integração social e técnica.
4 - QVT como um movimento (1975 a 1980)	Declaração ideológica sobre a natureza do trabalho e as relações dos trabalhadores com a organização. Os termos - administração participativa e democracia industrial - eram frequentemente ditos como ideais do movimento de QVT.
5 - QVT como tudo (1979 a 1982)	Como panacéia contra a competição estrangeira, problemas de qualidade, baixas taxas de produtividade, problemas de queixas e outros problemas organizacionais.
6 - QVT como nada (futuro)	No caso de alguns projetos de QVT fracassarem no futuro, não passará de apenas um “modismo” passageiro.

Fonte. Fernandes (1996, p.42).

Assim, indo de acordo com Fernandes (1996), Alves *et al*, (2019) afirma que a qualidade de vida no ambiente de trabalho equivale a um conjunto de ações que uma organização atribui no intuito de melhorar o grau de satisfação de seus colaboradores, a

partir do atendimento as suas necessidades (ALVES *et al*, 2019). Reforçando Freitas e Souza (2009) afirmam que a qualidade de vida no trabalho relaciona-se com a mobilização, o comprometimento pessoal, a participação com o bem-estar do trabalhador na execução da tarefa na empresa, visando à consecução das metas da Qualidade Total. Por outro lado, Franco (2008) destaca que a relação trabalho-qualidade de vida estar relacionado ao profundo respeito pelas pessoas. Conseqüentemente, os gestores sabem que para alcançar níveis de qualidade e produtividade, as organizações necessitam de pessoas motivadas, que participem ativamente na execução de seus trabalhos e que sejam recompensadas adequadamente pelas suas contribuições.

Outra discussão sobre qualidade de vida no trabalho é destacada por Scopinho (2010) afirmando que embora a QVT advenha da ideia de humanizar o trabalho, sua origem encontra-se em uma preocupação essencialmente gerencial. Para a autora, a QVT nada mais é que um modismo gerencial que procura um método que distingue as dimensões dos conhecimentos e sentimentos dos indivíduos envolvidos na realização do trabalho, a fim de que estas elas sejam monitoradas e controladas pelo gestor, na busca pela melhoria da produtividade, qualidade e redução de custos. Sendo assim, o conceito de QVT apresenta forte polissemia, ausência de materialidade e grande relatividade, ao refletir jargões vazios e receitas veiculadas na história da corrida gerencial em busca de maior lucro.

Isso porque, segundo Araújo (2010), a racionalidade da gestão de recursos humanos, visa o aumento da produção e a diminuição de custos, naturaliza as relações de trabalho peculiar ao modo de produção capitalista, concedendo ao trabalhador a condição de mero recurso. Deste modo, concordamos com os autores, na medida em que observamos a partir das literaturas disponíveis, que esses programas de QVT, maquiagem a verdadeira face de seus propósitos e objetivos, que é alcançar a qualidade total, em menor tempo possível, com maior produtividade e lucros imagináveis, em detrimento ao colaborador.

Corroborando, Chiavenato (2009) relata que QVT implica em criar, manter e melhorar o ambiente de trabalho seja em suas condições físicas, psicológicas e sociais. Face ao exposto e a necessidade de melhorar o grau de satisfação de seus colaboradores surgem os programas com o objetivo de criar ações preventivas visando proporcionar ambientes de trabalhos satisfatórios. Assim, “a gestão da qualidade total nas organizações depende fundamentalmente da otimização do potencial humano”. (CHIAVENATO, 2009, p. 448). Ou seja, investir em programas de valorização do

capital humano objetivando contribuir para o desenvolvimento profissional e funcional dos seus colaboradores, potencializando a qualidade de vida como componente fundamental ao exercício da cidadania.

Desta forma, QVT é um tema bastante abrangente e discutido desde a década de 1950. Deste modo, não há um conceito definido, mas um objeto de estudo que compreende, dentre outros aspectos, a melhoria das condições de vida do colaborador em seu ambiente de trabalho. Assim, os programas de QVT foram disseminados mundialmente, possibilitando um grau elevado de satisfação de vida dos seus colaboradores nas organizações (FREITAS; SOUZA, 2009).

Assim, Rodrigues (2016) afirma que a QVT 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 mesmo. Por outro lado, Oliveira *et al.* (2015, p.436) desta que:

A construção da Qualidade de Vida no Trabalho, de acordo com Limongi-França (2010), ocorre a partir do momento em que se enxerga a pessoa como um todo. Este enfoque é conhecido como biopsicossocial. A autora explica que o conceito de biopsicossocial originou-se da Medicina Psicossomática que propõe uma visão integrada, holística do ser humano, em oposição à abordagem cartesiana, que divide o ser humano em partes. No mesmo estudo defini-se que “toda pessoa é um complexo biopsicossocial, ou seja, tem potencialidades biológicas, psicológicas e sociais que respondem simultaneamente às condições de vida”. A partir dessa visão, deve-se trabalhar o que hoje conhecemos como domínios específicos. Esta expressão era conhecida como camada, critérios ou indicadores. No entanto, visando ao alinhamento das discussões no âmbito da Qualidade de Vida, passou-se a denominar essas competências como domínios.

Assim, as dimensões da visão biopsicossocial, segundo Limongi-França (1996), estruturam-se da seguinte forma:

1. Dimensão biológica: refere-se às características físicas herdadas ou adquiridas no decorrer da vida. Está relacionada aos fatores de saúde.
2. Dimensão psicológica: referente aos processos afetivos, emocionais e de raciocínio, conscientes ou inconscientes, que formam a personalidade de cada pessoa e seu modo de perceber e de se posicionar frente às outras pessoas e a circunstâncias externas.

3. Dimensão social: revela fatores socioeconômicos, o papel dos grupos e organizações sociais, a cultura, as crenças, o meio ambiente e a localização geográfica.

Por outro lado, Fernandes (1996) estabeleceu critérios para a Qualidade de Vida no Trabalho dividindo-os em oito categorias conceituais (Quadro 02).

Quadro 02. Categorias Conceituais sobre Qualidade de Vida no Trabalho

1. Compensação justa e adequada	Equidade interna e externa; Justiça na compensação Partilha de ganhos de produtividade e, Proporcionalidade entre salários
2. Condições de trabalho	Jornada de trabalho razoável; Ambiente físico seguro e saudável Ausência de insalubridade
3. Uso e desenvolvimento de capacidades	Autonomia; Auto Controle relativo; Qualidades Múltiplas Informação sobre o processo total de trabalho
4. Oportunidade de crescimento e segurança	Possibilidade de carreira; Crescimento pessoal Perspectiva de avanço salarial; Segurança de emprego
5. Integração social na organização	Ausência de preconceito; Igualdade; Mobilidade Relacionamento; Senso comunitário
6. Constitucionalismo	Direitos de proteção do trabalhador; Privacidade pessoal Liberdade de expressão; Tratamento imparcial; Direitos trabalhistas
7. O trabalho e o espaço total de vida	Papel balanceado no trabalho; Estabilidade de horários Poucas mudanças geográficas; Tempo para lazer da família
8. Relevância social no trabalho e na vida	Imagem da empresa; Responsabilidade social da empresa Responsabilidade pelos produtos; Práticas de emprego

Fonte: Fernandes (1996, p.60).

Nesse modelo, de modo geral, os critérios abordados intervêm no nível de satisfação do colaborador. De acordo com Rezende e Araújo (2011) existem fatores determinantes de QVT (Quadro 03).

Quadro 03. Fatores determinantes da Qualidade de Vida no Trabalho.

Ordem	Denominação do Fator	Variáveis Determinantes
1 ^a	Competência gerencial	Apoio socioemocional; Orientação técnica Igualdade de tratamento; Gerenciamento pelo exemplo
2 ^a	Identificação com a empresa	Identidade com a tarefa; Identificação com a empresa Imagem da empresa
3 ^a	Preocupação assistencial com os funcionários	Assistência aos funcionários; Assistência familiar
4 ^a	Oportunidade efetiva de participação	Criatividade; Expressão pessoal; Repercussão de ideias dadas
5 ^a	Visão humanista da empresa	Educação/conscientização; Orientação para as pessoas Responsabilidade comunitária
6 ^a	Equidade salarial	Salários com equidade interna; Salários com equidade externa

Fonte: Rezende e Araújo (2011, p.38).

Assim, considerando os fatores relacionados à QVT é imprescindível que haja uma política de valorização do funcionário a fim de que haja, cada vez mais, um incentivo a sua dedicação a este empreendimento. Ou seja, uma relação harmônica chefia imediata-funcionário tenderá a um funcionamento mais ativo e conseqüentemente, implicará no bom desempenho da instituição como um todo. Assim, um olhar humano para o corpo total que faz os serviços acontecerem equivalerá uma satisfação mais prazerosa no desempenho das funções. Sendo essencial, então um olhar diferenciado para os fatores que tendem a interferirem na relação trabalho-rendimento, trabalho-satisfação pessoal e profissional.

2.2 A Motivação e o mundo do trabalho

Ferreira (2016) afirma que o trabalho é um conjunto de atividades exercidas pelo homem para satisfação de suas necessidades básicas. Além de também ser uma atividade coordenada, de caráter físico e/ou intelectual, necessária à realização de qualquer tarefa, serviço ou empreendimento. Corroborando, Maachar (2013) relata que trabalho não é mais o conjunto de tarefas associadas descritivamente ao cargo, mas ao prolongamento direto das competências que o indivíduo mobiliza em face de uma situação profissional cada vez mais mutável e complexa.

Por outro lado, é no ambiente de trabalho que passamos a maior parte do nosso tempo. Portanto, o cansaço físico, a sobrecarga de trabalho, as condições físicas e ambientais inadequadas e insalubres, inexistência de treinamento e capacitação, a falta de atividades físicas laborais e os conflitos interpessoais entre outros, remetem as doenças ocupacionais e conseqüentemente ao absenteísmo (OLIVEIRA; WINIK, 2018).

Assim, segundo Chiavenato (2009) é imprescindível, por parte das organizações sociais, um olhar diferenciado e humano para seus funcionários. Ou seja, considere os aspectos motivacionais a partir do estabelecimento de uma conexão direta com o trabalhador, ouvindo suas necessidades anseios e aspirações. Visto que, ao lhe dar voz, ele tenderá a se sentir valorizado. Conseqüentemente, estimulado ele tende a participar nas tomadas de decisão da organização. Conseqüentemente, impactando direto e positivamente nos resultados e na produtividade. A motivação caracteriza-se, então “por ser um processo psicológico básico. Também, juntamente com a percepção, atitudes, personalidade e aprendizagem, ela sobressai como um importante processo na

compreensão do comportamento humano” (CHIAVENATO, 2009, p. 242).

Em contra partida, é sabido que os membros de uma empresa, normalmente, em um grande percentual, apresentam-se insatisfeitos no aspecto satisfação e necessidades básicas. Assim, é primordial para o grupo que gere um determinado setor de uma instituição pública ou privada ter conhecimento sobre motivação. Visto que eles precisam manter seus colaboradores motivados, pois é um diferencial competitivo para as organizações no alcance das metas e são elas responsáveis pelo sucesso da empresa.

Desse modo, torna-se imprescindível compreender o comportamento das pessoas dentro do ambiente de trabalho (SCARAMUZZA, 2010). Assim, dentre as teorias ligadas ao comportamento humano destaca-se a teoria de Maslow na motivação e a Teoria dos dois fatores de Herzberg. Vamos iniciar explicando sobre a Teoria de Maslow.

2.2.1 Teorias das Necessidades de Maslow

É imprescindível para o desenvolvimento cultural, social e econômico do ser humano que ele tenha objetivos a serem alcançados. Assim, tratando-se da área de administração, um futuro administrador tende a ocupar um espaço mais organizado na sua área a partir da formação inicial e continuada. Ou seja, a sua carreira profissional dependerá das várias capacitações que ele realiza. Desta forma, ele precisará estar motivado na profissão que escolheu e assim para alcançar suas metas. Conseqüentemente, poderá almejar e ser apreciado com posições mais confortáveis em um empreendimento (TAMAYO; PASCHOAL, 2003). Assim, considerando comportamento, necessidade e motivação, a teoria da motivação humana de Maslow aborda:

Necessidades fisiológicas são as necessidades como: comida, água, sexo. Estão relacionadas com a sobrevivência dos indivíduos; Necessidades de segurança é a procura do indivíduo pela proteção contra a ameaça ou privação, o desejo de estabilidade, a fuga do perigo. Também estão relacionadas com a sobrevivência do indivíduo; Necessidades Sociais são as necessidades de amizade, afeição, aconchego e amor, se relaciona com adaptação do indivíduo da social. Essa necessidade é uma das mais importantes pra determinar o comportamento humano; Necessidades de Estima são as necessidades de independência, realização, liberdade, status, reconhecimento e autoestima; Necessidades de autor-realização são as necessidades que se conscientizam do próprio potencial total de cada um, torna-se tudo aquilo que se é capaz, isto é, a plena realização do indivíduo (BARBOSA, 2014 p.22).

Considerando estas necessidades humanas, elas foram estruturadas em um formato, seguindo uma hierarquia, conhecido como a Pirâmide de Maslow de ordem crescente de baixo para cima (Figura 1).

Figura 1: Pirâmide das Necessidades de Maslow



Fonte: Robbins, 2005, p.133

Observa-se então que a base da pirâmide está ligada às funções vitais das pessoas, a fisiologia ao seu metabolismo e produção da energia que faz a máquina se movimentar. Por outro lado, a segurança, ponto importante para o equilíbrio emocional, financeiro e social do indivíduo. Ou seja, sentir seguro no seu ambiente de trabalho está ligado à saúde e paz do trabalhador e da sua família. Complementando, as questões sociais, a relação harmônica entre familiares, amigos, chefia imediata equivale à tranquilidade e contribuem para um melhor aproveitamento do tempo destinado a uma atividade. Influenciando, de forma positiva na sua autoestima e confiança (CAVALCANTI, *et al*, 2019).

Assim, a partir do momento que uma pessoa adquire uma autoestima, no caso, em seu ambiente de trabalho, onde seu papel, habilidades são valorizados, tende a contribuir para o seu desenvolvimento pessoal e profissional. Instigando, assim, sua autoconfiança e desejo de capacitar-se a fim de que possa contribuir cada vez mais no seu ambiente de trabalho, como também almejar outras posições e melhores salários. O empreendimento, então, tende apenas a ganhar neste aspecto (CAVALCANTI, *et al*, 2019).

Por fim, tudo isso é importante para chegada ao mais alto nível da Pirâmide de Maslow, a realização pessoal. Aspecto chave para o desenvolvimento, principalmente, do ser humano. Visto que ao atingir este nível significa que todo o seu esforço dedicado aos estudos, trabalhos, amigos e familiares foram compensados. Assim, o lado profissional é aflorado, gerando frutos e satisfação com o fazer das atividades. Ou seja, o sentir-se útil, autônomos, além de possibilidade de participação das decisões são inerentes ao indivíduo completamente realizado. Assim, à medida que o Homem é motivado por algo, tenderá a sentir outras necessidades. Logo, é de suma importância conhecer, valorizar e identificar nas pessoas os seus núcleos motivacionais e características particulares destes. Pontos que são importantes para compreensão do seu comportamento, metas e motivações e suas necessidades pessoais (TAMAYO; PASCHOAL, 2003).

Sob outra perspectiva, considerando as necessidades humanas, motivações seguindo uma hierarquia, observa-se que elas se complementam. Entretanto, a partir de ambições por uma qualidade de vida mais estruturada, que é algo que deve ser comum, pois é saudável e importante para o crescimento pessoal e profissional, o homem tende a avançar nos níveis da Pirâmide de Maslow. Ou seja, a sua motivação é aguçada seguindo suas realizações. Assim, estas necessidades podem se interagirem de maneiras diversas ao longo dos níveis menos elevado para outro mais elevado (CHIAVENATO, 2004).

Por outro lado, tem-se observados que há pontos de discordâncias sobre a teoria de Maslow. Pois, no processo de desenvolvimento pessoal, auto realização, pode acontecer que haja uma necessidade se sobressaindo em relação à outra. Ou uma pessoa realiza-se em uma área enquanto a outra fica descoberta. Entretanto, ela pode se considerar realizada, pois a sua motivação estar ligada aquela necessidade específica (BATEMAN; SNELL, 2006). Mais adiante iremos conhecer sobre a Teoria dos Dois Fatores de Herzberg.

2.2.2 Dois Fatores de Frederick Herzberg

A Teoria dos Dois Fatores foi desenvolvida pelo americano Frederick Herzberg, esta teoria estuda o comportamento e a motivação das pessoas e tem como objetivo identificar os fatores que causam satisfação ou insatisfação dos colaboradores, em seu

ambiente de trabalho. Herzberg aborda em sua teoria o estudo do comportamento, motivação e satisfação das pessoas nas organizações a partir da identificação dos fatores que causavam a satisfação e a insatisfação dos empregados no ambiente de trabalho. Ou seja, discutem aspectos intrínsecos ligados ao comportamento humano a partir dos fatores higiênicos que têm relação ao ambiente físico de trabalho, salários, benefícios, relação chefia imediata-empregados, supervisão entre outros, também conhecidos como extrínsecos ou ambientais. Aspectos estes que são indispensáveis à promoção da motivação entre os colaboradores. Entretanto não significar dizer que eles tendem a influenciar na realização e rendimento das atividades. Ou seja, são primordiais para que elas aconteçam (BATEMAN; SHELL, 2006).

Por outro lado, os fatores motivacionais estão relacionados ao poder de decisão e vida na empresa, incluindo a responsabilidade na realização de atividades. Ou seja, direcionar, planejar determinadas ações, além de fazer com que elas aconteçam. Implicando em desenvolver e executar habilidades pessoais, princípios de autoridade, criatividade, responsabilidade. Pontos estes estão presentes nas funções da maioria dos funcionários que tantos são gratificantes quando motivadoras (BATEMAN; SHELL, 2006).

Tanto a teoria de Maslow quanto à de Herzberg apresentaram um amplo e rico contexto sobre comportamento humano que contribui muito para a formação das teorias da motivação. Por fim, ao investir na motivação e realização dos funcionários e servidores públicos é investir no crescimento de empresas ou Fundações Públicas. Nesse contexto, vamos entender mais sobre Fundações Públicas.

2.3 Fundações Públicas Estrutura e Organização

Segundo Di Petro (2003, p.373) há no ordenamento brasileiro 3 (três) tipos de fundações de direito: Fundação de direito privado instituídas por particulares; As fundações de direito privado instituídas pelo Poder Público e As Fundações de direito público que tem natureza jurídica de Autarquia. Assim, em relação à Fundação Pública ela é:

Instituída pelo poder público como patrimônio, total ou parcialmente público, dotado de personalidade jurídica, de direito público ou privado, destinado, por lei, ao desempenho de atividades do Estado na ordem social, com capacidade de auto administração e mediante controle da Administração Pública, nos limites da lei (DI PETRO, 2003, p.373),

Assim, elas apresentam as seguintes características: dotação patrimonial, que pode ser totalmente relacionado ao poder público, ou semi-pública e semiprivada; personalidade jurídica, pública ou privada, atribuída por Lei; desempenho atribuído ao Estado no âmbito social; capacidade de autoadministração; sujeição ao controle administrativo ou tutela por parte da Administração direta, nos limites da Lei (CARVALHO, 2014).

Também, Carvalho (2014) relata que segundo o artigo 5º, IV do Decreto Lei 200/67, Fundação Pública é a entidade dotada de personalidade jurídica de direito privado, sem fins lucrativos, criada em virtude de autorização legislativa, para o desenvolvimento de atividades que não exijam execução por órgãos ou entidades de direito público, com autonomia administrativa, patrimônio próprio gerido pelos respectivos órgãos de direção, e funcionamento custeado por recursos da União e de outras fontes. Sendo, então, instituídas por leis específicas adquirindo personalidade jurídica somente após inscrição da escritura pública de sua constituição no Registro Civil de Pessoas Jurídicas.

Por outro lado, elas devem se destinar às atividades que tenham um fim de utilidade pública, relacionadas à assistência social, médica e hospitalar, educação e ensino, pesquisa e atividades culturais, todas de cunho coletivo, justificando a vinculação de bens e recursos públicos para sua realização. Fundação é, em síntese, uma entidade da administração indireta, patrimônio destinado a um fim de interesse público social que adquire personalidade jurídica de direito privado e público, sem fins lucrativos, com autonomia administrativa, onde o patrimônio é fornecido pelo seu fundador, seja ele um particular ou o Estado (CARVALHO, 2014). A seguir, vamos conhecer sobre a Fundação objeto de estudo deste trabalho.

2.3.1 Fundação Joaquim Nabuco

A Fundação Joaquim Nabuco (FUNDAJ). A sua origem remonta da década de 40 e estar ligada ao Ministério da Educação, pois de acordo com as características das fundações públicas a sua vinculação estar ligada a área de competência em que ligada à sua principal atividade. Assim, suas ações têm sido voltadas a atividades de pesquisas, cultura objetivando estudos diversos que contribuam para valorização dos aspectos sociais das regiões Nordeste e Norte (SOUSA, 2010).

Dentre os espaços da FUNDAJ em Recife e região metropolitana temos: Museu do Homem do Nordeste, Cineteatro José Carlos Cavalcanti Borges, Galeria Baobá, Galeria Vicente do Rego Monteiro, Galeria Massangana, Galeria Waldemar Valente, Memorial Joaquim Nabuco, Sala Mauro Mota de exposição permanente, Biblioteca Central Blanche Knopf e a Biblioteca Nilo Pereira e o Centro Cultural Engenho Massangana no Cabo de Santo Agostinho, na Região Metropolitana do Recife. Mostrando, então a abrangência de sua atuação promovendo a difusão do conhecimento, além de possibilitar o resgate e preservação da história do povo de Pernambuco. Corroborando, esta instituição é estruturada da seguinte forma: Diretoria de Pesquisas Sociais; Diretoria de Memória, Educação, Cultura e Arte; e Diretoria de Formação Profissional e Inovação. Fato este importante, pois tem possibilitado a oferta de cursos de pós-graduação em nível de mestrado nas áreas de Ciências Sociais para o Ensino Médio, além de Educação, Culturas e Identidades (em associação com a UFRPE). Pesquisando, dentro outras temáticas a memória, cultura, política, economia do Brasil (FUNDAJ, 2020).

3 METODOLOGIA

Esta seção consiste nos detalhes atrelados ao passo a passo, da pesquisa, assim contendo os seguintes sub-tópicos: Classificação da pesquisa, com apresentação do tipo de pesquisa e sua justificativa para especificação; Sujeitos e Campo de pesquisa, identificando os sujeitos participantes e a quantidade, esclarecendo a escolha; Instrumentos de coleta de dados, expondo os instrumentos que conterà os dados a serem analisados e explicando-os em conjunto com suas finalidades; e Análise dos resultados, onde ocorrerá a determinação da forma de análise dos dados.

3.1 Classificação da pesquisa

Trata-se de um estudo de caráter descritivo, pesquisa básica mista qualitativa, com finalidade exploratória. Assim, Para Minayo (2001), a pesquisa qualitativa trata das características mais profundas dos sujeitos em diversas situações, considerando os “motivos, aspirações, crenças, valores e atitudes” (p. 21), que estão relacionados com experiências vivenciadas na sociedade, não podendo ser explicadas apenas com resultados ou dados estatísticos, mas sim, considerando todas as etapas do processo de acontecimentos e não com o produto final.

Por outro lado, os métodos quantitativos estão relacionados a uma população de objetos, uma investigação da relação entre si, fatores que influenciam uma determinada pesquisa, população. Assim, Minayo (2001 p. 7) relata que:

Os fundamentos da pesquisa quantitativa nas ciências sociais são os próprios princípios clássicos utilizados nas ciências da natureza: a) o mundo social opera de acordo com leis causais; b) o alicerce da ciência é a observação sensorial; c) a realidade consiste em estruturas e instituições identificáveis enquanto dados brutos por um lado e crenças e valores por outro. Estas duas ordens se correlacionam para fornecer generalizações e regularidades; d) o que é real são os dados brutos; valores e crenças são dados subjetivos que só podem ser compreendidos através dos primeiros.

Ou seja, a abordagem quantitativa é objetiva visto que tende a apontar números, distanciando-se do sujeito. Por outro lado, o pesquisador tende a trabalhar com a realidade colhida, por exemplo, em questionário. Assim, a estatística no trabalhar dos dados, é quem prevalece.

3.2. Sujeitos e Campo de pesquisa

O Objeto deste estudo é uma Fundação Pública de Pesquisa e Cultura de Pernambuco, a Fundação Joaquim Nabuco. Com a impossibilidade de pesquisar todos os servidores, foi selecionado uma amostra composta por 8 (oito) servidores e terceirizados. O critério de escolha foi voluntário.

Para a coleta de dados foi aplicada um questionário (Apêndice A) composto de duas etapas: a de identificação pessoal e a relacionada com a qualidade de vida no ambiente de trabalho. Corroborando, Gil (2008, p.121) destaca a utilização destes instrumentos em pesquisas com a “finalidade de obter informações sobre conhecimentos, interesses, temores, comportamento”. Nesse sentido, o autor também fala que a construção do questionário se fundamenta em traduzir os objetivos da pesquisa em questões específicas. Sobre as vantagens de utilizar o questionário Gil (2008, p.128) destaca-se: “possibilita atingir grande número de pessoas, mesmo que estejam dispersas numa área geográfica muito extensa, já que o questionário pode ser enviado pelo correio; não expõe os pesquisados à influência das opiniões”.

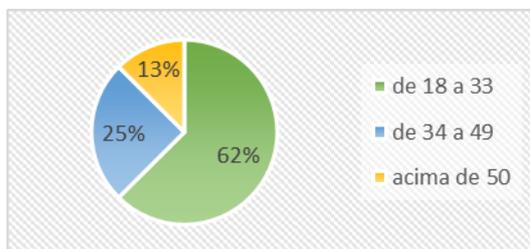
A aplicação do questionário aconteceu entre os dias 25 a 28 de Maio de 2020 com 19 perguntas via *e-mail*. Pois, o período da coleta de dados, coincidiu com a Pandemia da COVID-19, que iniciou em Março de 2020 e se estende até os dias atuais, onde medidas preventivas de isolamento social adotada pela instituição, além da falta de intimidades ou disponibilidade com os recursos tecnológicos, dificultaram na coleta de dados de maneira presencial.

Os resultados obtidos foram discutidos a partir autores que trabalham esta abordagem a fim de constatar as nossas inquietações investigadas, como também afirmar os dados encontrados. Assim, padronizou-se em formatos de gráficos para uma melhor visualização e discussão destes. Objetivando, então, discutir sobre a importância do ambiente de trabalho para o crescimento econômico e social de uma empresa. Desta forma, contribuir tanto na formação inicial do futuro administrador, como também trazer para área de recursos humanos, principalmente, a necessidade de um olhar diferente para o seu Servidor que implicará no progresso da instituição.

4 RESULTADOS

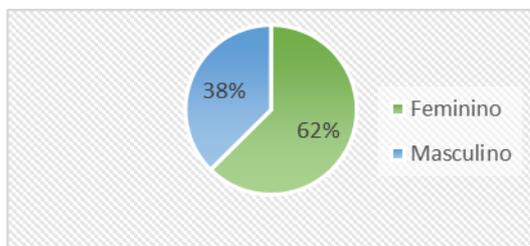
Com as novas configurações impostas ao mundo do trabalho, várias organizações adotaram o ingresso de seus colaboradores através do sistema de terceirização, onde o colaborador é contratado, não fazendo parte do quadro permanente de pessoal da empresa. Deste modo, a Fundação possui uma redução com sua manutenção e encargos sociais. Na Fundação objeto deste estudo verificamos que os colaboradores são em sua maioria, jovens (Gráfico 1), do sexo feminino (Gráfico 2), com menos de 5 anos de serviço na organização (Gráfico 3), e 37% dos colaboradores entrevistados possui ensino superior (Gráfico 4).

Gráfico 1. Idade dos participantes



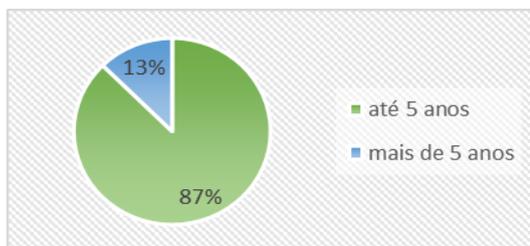
Fonte. Autor.

Gráfico 2. Sexo dos Participantes



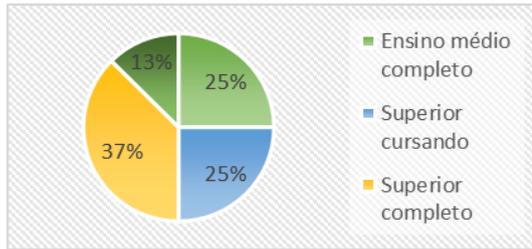
Fonte. Autor

Gráfico 3. Tempo de serviço na fundação



Fonte. Autor

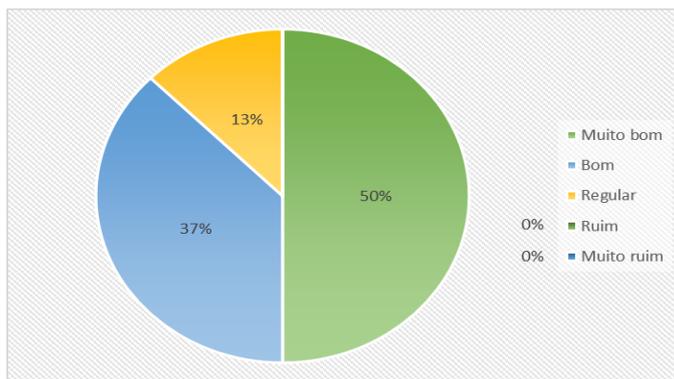
Gráfico 4. Grau de instrução



Fonte. Autor.

O trabalho sendo uma parte fundamental na estrutura de uma família (Gráfico 5) é primordial nas organizações sociais, assim é necessário que sejam ofertadas condições ideais aos seus colaboradores afim de eliminar o ócio, falta de interesse, doenças ocupacionais entre outros fatores que venham contribuir para o baixo desempenho dos funcionários.

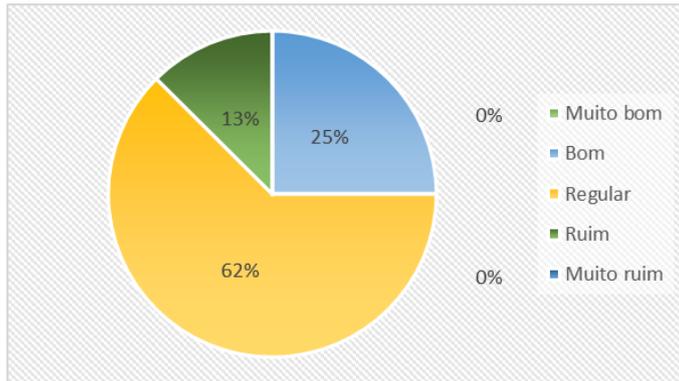
Gráfico 5: Grau de Influência do Trabalho na Vida Familiar.



Fonte. Autor.

Toda via um fator que foi destacado e tem uma relação íntima com a satisfação dos funcionários de uma empresa, trata-se dos benefícios que são lhes disponibilizados. Corroborando, Bateman; Shell (2006) afirmam que segundo a Teoria de Herzberg, fatores higiênicos, verificou-se que é disponibilizado apenas vale transporte e vale refeição. Acarretando, então em um elevado grau de insatisfação pessoal (Gráfico 6), fator este que tende a contribuir de forma negativa ao engajamento em suas atividades, consequentemente afetando a sua produtividade, como também o crescimento, competitividade de uma empresa. Além de que pode acarretar esvaziamento de mão de obra a partir de uma migração de servidores para outros empreendimentos, setores (FRANÇA, 2004).

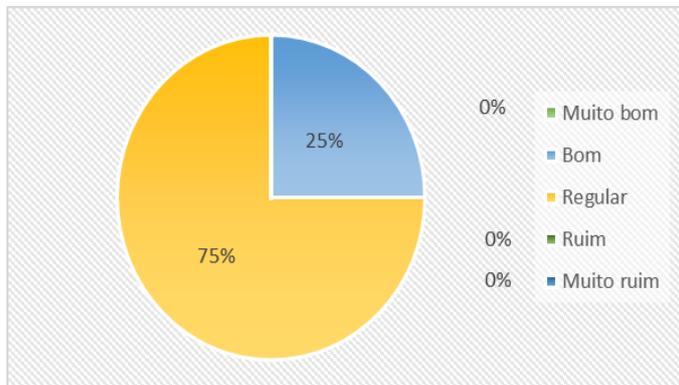
Gráfico 6: Benefícios ofertados pela instituição: grau de satisfação dos funcionários.



Fonte. Autor.

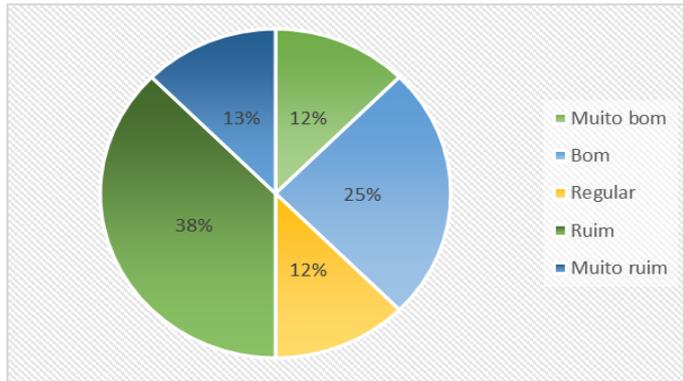
Outro ponto destacado que tem relação com o nível de satisfação no trabalho, equivale aos salários e investimentos na capacitação dos funcionários. Observam-se um dissabor significativo de 75% de insatisfação (Gráfico 7 e 8). Desse modo, de acordo com A Teoria dos Dois Fatores de Frederick Herzberg, especificamente, os fatores higiênicos que faz alusão aos salários que também levam a uma insatisfação influenciando na motivação entre os colaboradores (BATEMAN; SHELL, 2006).

Gráfico 7: Salário.



Fonte. Autor.

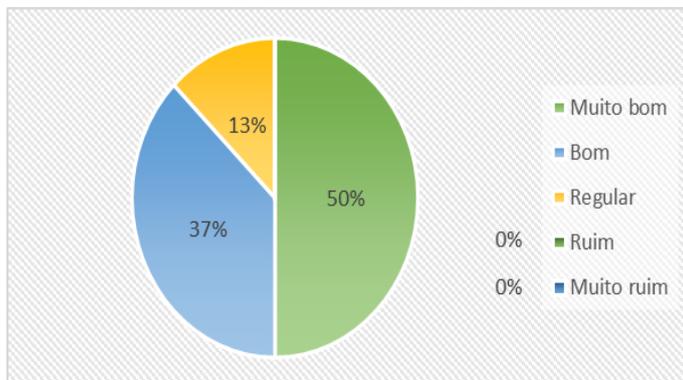
Gráfico 8: Investimento em Capacitação Funcionário.



Fonte. Autor.

Por outro lado, um fator diferenciado observado na instituição pesquisada e de grande influência sobre o aspecto motivador, é a valorização dada ao trabalho dos funcionários (Gráfico 9). Ou seja, há uma política de valorização do profissional que tende a influenciar na sua motivação, conseqüentemente sobre o seu comportamento que equivale ao crescimento da empresa.

Gráfico 9: Valorização do Trabalho.



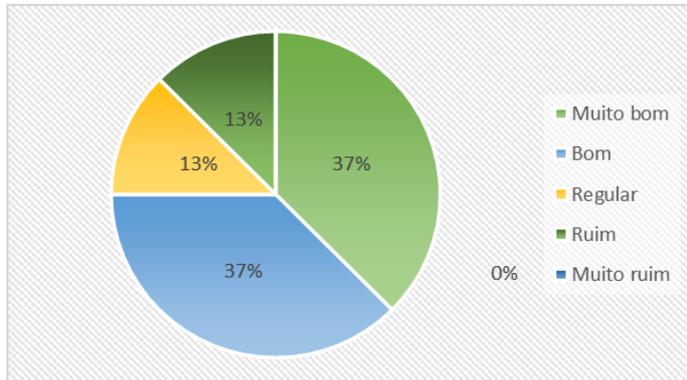
Fonte. Autor.

Confirmando o que Tamayo e Paschoal (2003) discutem sobre a Teoria de Maslow em que o Homem ao ser motivado por algo, tenderá a sentir outras necessidades. Assim, é imprescindível conhecer, valorizar e identificar os núcleos motivacionais e características particulares deles.

Também, um ponto importante relacionado ao aspecto motivacional do funcionário na realização das tarefas rotineiras de trabalho é a disponibilidade dos recursos materiais necessários para execução de tais atividades e a relação humana dentro da empresa. Desta forma, a pesquisa diagnosticou são aspectos valorizados, pois

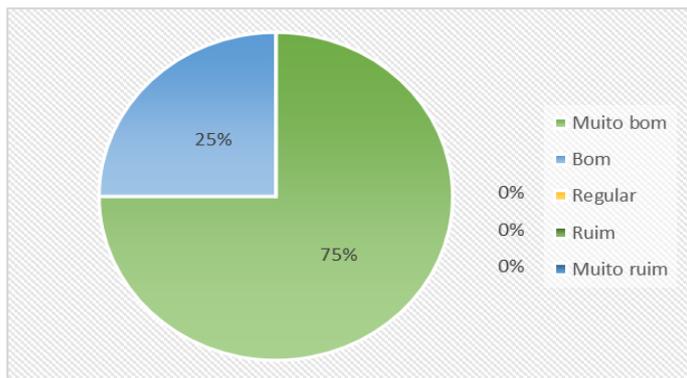
a maioria dos servidores mostram-se atendidos (Gráfico 10 e 11). Assim, estes aspectos que poderia gerar um grau de insatisfação, neste caso específico desta fundação, são vistos como um ponto positivo em relação às necessidades e motivações dos servidores.

Gráfico 10: Condições de Trabalho.



Fonte. Autor.

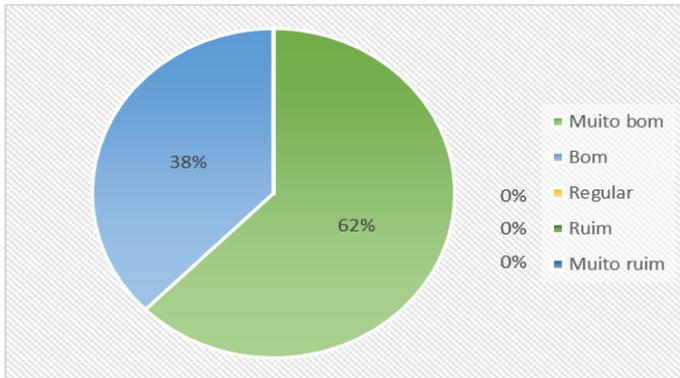
Gráfico 11: Grau de Interação entre Funcionários.



Fonte. Autor.

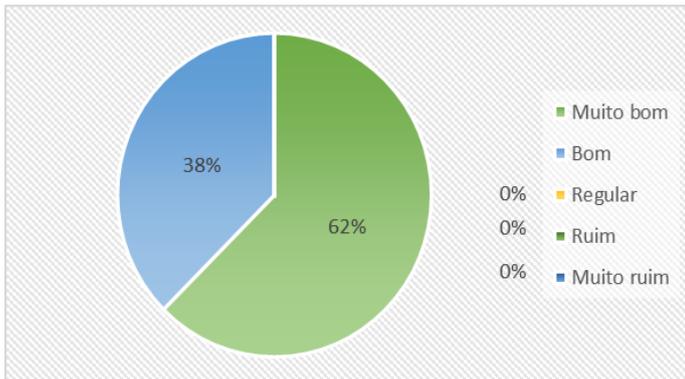
Quanto aos outros aspectos diagnosticados na pesquisa que contribuem na qualidade de vida no trabalho e motivação dos servidores, observou-se que na relação instituição e servidores persiste os princípios de reconhecimento, crescimento e responsabilidade. Desta forma, estar de acordo com Chiavenato (2002), pois tem-se uma visão diferenciadas dos colaboradores, passando de simples mão de obra a parceiros indispensáveis ao progresso do empreendimento. (Gráfico 12, 13 e 14).

Gráfico 12: Grau de Relacionamento entre Funcionário e Chefias.



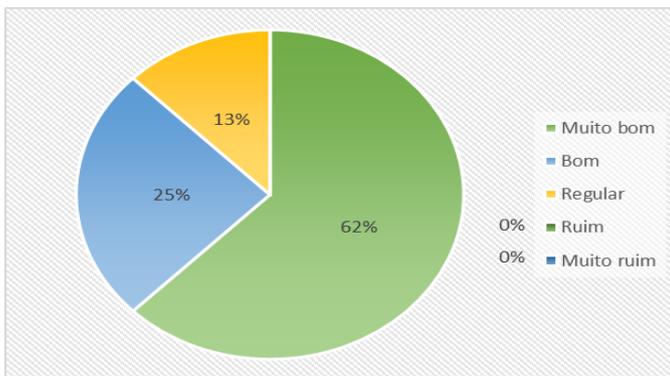
Fonte. Autor.

Gráfico 13: Grau de autonomia.



Fonte. Autor.

Gráfico 14. Grau de Isonomia.

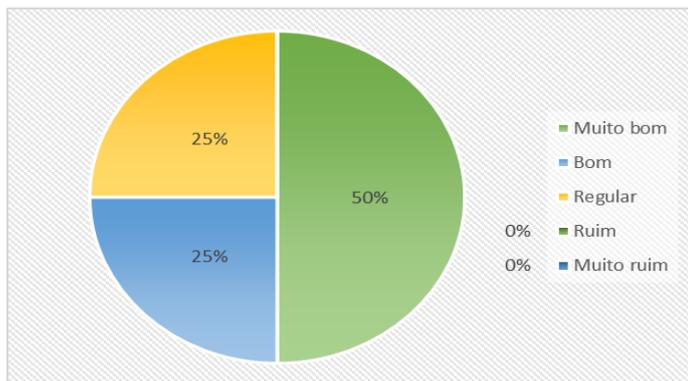


Fonte. Autor.

Assim, a teoria de Herzberg, os fatores motivacionais são vivenciados. Visto que há características de uma relação harmônica (Gráfico 15), conseqüentemente, é

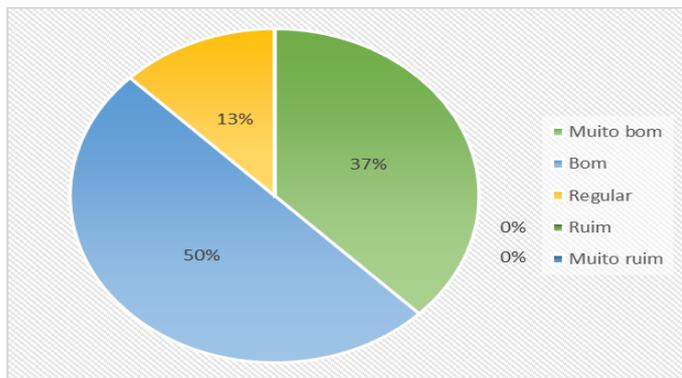
tendencioso um aproveitamento mais adequado do tempo dedicado às atividades do dia a dia. Também, contribuem de forma ativa para que serviços de qualidade, compromisso social sejam ofertados a comunidade. Influenciando na visão da sociedade sobre o serviço público em que são aplicados seus impostos e devem ser retribuídos da melhor forma, como é apresentada no Gráfico 16.

Gráfico 15. Imagem da Fundação Perante os Funcionários.



Fonte. Autor.

Gráfico 16: Imagem da Fundação perante a comunidade local.



Fonte. Autor.

Observa-se, então que a referida fundação é bem conceituada no espaço em que estar inserida. Deste modo, é um dado importante para demonstrar que as relações de trabalho, de formas positiva, é imprescindível para o nome, desenvolvimento de uma empresa pública ou privada.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Realizados a apresentação e discussão dos dados é importante frisar o que como os pesquisa vem contribuir na formação inicial do administrador, apontando aspectos relevantes a qualidade de vida no trabalho.

Assim, através do referencial teórico, entende-se que a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) deve ser uma ferramenta estratégica de gestão das pessoas dentro de uma organização, partindo do princípio que passamos o maior tempo de nossas vidas em função do trabalho. Naturalmente esse lugar deve ser saudável para a execução das tarefas diárias, deve ser um lugar onde se podem passar horas criando, inovando, com motivação e satisfação. Deste modo, os gestores, sócios, líderes, devem se atualizar para proporcionarem um ambiente de trabalho atrativo para seus colaboradores, desenvolvendo alguns projetos voltados para os colaboradores que abrangem: autoestima, salários que satisfaça as expectativas pessoais, equilíbrio entre trabalho e lazer, motivação pelo trabalho realizado, possibilidade de crescimento profissional, tomada de decisão, entre outros.

A prática de programas de QVT e promoção da saúde é de suma importância uma vez que proporcionam ao colaborador maior resistência ao estresse, maior estabilidade emocional, maior motivação, maior eficiência no trabalho, melhor auto imagem e melhor relacionamento. Com isso a empresa é beneficiada com uma equipe mais saudável, com menor rotatividade, acidentes, maior produtividade e conseqüentemente um melhor ambiente de trabalho. Portanto, sabe-se que o trabalho ocupa um espaço importante na vida de todas as pessoas e na sociedade como um todo.

Buscamos levantar o conteúdo sobre QVT; identificar os fatores relacionados a Qualidade de Vida e Motivação em uma Empresa Pública de Pernambuco; enumerar os fatores que contribuem e dificultam a QVT no objeto de estudo. Assim, a partir do referencial teórico, observa-se que a qualidade de vida no ambiente de trabalho é uma ferramenta estratégica dos recursos humanos e imprescindível para a satisfação e motivação dos colaboradores de uma organização.

Ao término do presente trabalho, podemos tecer algumas impressões frente aos nossos achados. Conforme exposto, foram analisados os fatores que dificultam uma boa qualidade de vida no ambiente de trabalho dos servidores e terceirizados de uma Fundação Pública de Pesquisa e Cultura de Pernambuco. Assim, destacamos que, mediante as análises de 8 (oito) questionários respondidos por funcionários e

terceirizados, foi fundamentada a discussão a partir das pesquisas que abordam a qualidade de vida no ambiente de trabalho. Também, foram abordadas as Teorias de Maslow e dos Dois Fatores de Frederick Herzberg. A pesquisa ocorreu em pleno período de Pandemia da *Coronavirus Disease* (2019) COVID-19 o que dificultou na coletada de dados, visto o isolamento social dos servidores e também, dificuldades no acesso as tecnologias.

Os resultados obtidos mostraram que a Qualidade de Vida no Trabalho depende intrinsecamente das relações que são estabelecidas no ambiente de trabalho. Sendo influenciadas por fatores ligados ao ambiente físico, comportamento, motivação e satisfação das pessoas nas organizações. Corroborando, observamos uma imagem positiva da organização perante seus colaboradores. Afirmando a importância da qualidade de vida no ambiente de trabalho, evidenciadas a partir de uma boa relação entre gestores e colaboradores em que há uma participação na tomada de decisão.

Em contrapartida, a pesquisa também apontou dois elementos insatisfatórios: a falta de investimento e incentivos a cursos de aperfeiçoamento e capacitação, bem como a educação continuada de jovens que podem ter uma carreira promissora dentro da organização e a falta de investimento aos incentivos indiretos, compreendido como plano de saúde, cestas básicas, acesso à cultura, participação nos lucros, etc. Assim, é importante uma reflexão por parte dos administradores desta fundação revendo este lado que tende desmotivar seus colaboradores. Visto que a qualidade de vida do trabalhador é um campo vasto e que não se esgota, podendo posteriormente, ser mais bem explorado. Cabe ao futuro Administrador apropriar-se dessa ferramenta, criando e inovando os programas de qualidades de vida, objetivando o equilíbrio entre organização e colaboradores.

REFERÊNCIAS

ALVES, C. R. A; CORREIA, A. M. M; SILVA, A. M. **Qualidade de Vida no Trabalho (QVT):** Um estudo em uma Instituição Federal de Ensino Superior, Revista Gestão Universitária na América Latina – GUAL, v.12, n.1, janeiro de 2019; Disponível <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/gual/article/viewFile/1983-4535.2019v12n1p205/38108>>. Acesso em: 27 Maio 2020.

ARAÚJO, J. N. G. D. **Qualidade de vida no trabalho:** controle e escondimento do mal-estar do trabalhador. Trabalho Educação e Saúde, Rio de Janeiro, v. 7, n. 3, p. 573- 585, nov. 2009/fev. 2010.

BARBOSA, C. **Qualidade de Vida e Motivação no Trabalho.** 36p. Monografia (Graduação em Administração). Curso de graduação em Administração, Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis – IMESA, São Paulo, 2014. Disponível <<https://cepein.femanet.com.br/BDigital/arqTccs/1111391081.pdf1240>> Acesso em: 03 jun. 2020.

BATEMAN, Thomas S; SNEELL, Scott A. **Administração:** novo cenário competitivo. 2 Ed. São Paulo: Atlas, 2006.

CAVALCANTI, T.M; GOUVEIA, V.V; MEDEIROS, E. D; MARIANO, T. E; MOURA, H.M; MOIZEÍS, H.B.C. **Hierarquia das Necessidades de Maslow:** Validação de um Instrumento. Psicologia: Ciência e Profissão 2019 v. 39. Brasília 2019 Epub Jan 10, 2020. Disponível <https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1414-98932019000100162&script=sci_arttext_pdf1240> Acesso em: 03 jun. 2020.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas:** e o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos humanos:** o capital humano das organizações. 9. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

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

FERREIRA, M. C. **Qualidade de vida no trabalho:** Uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores (3a ed.). Brasília, DF: Paralelo 15, 2016.

FRANÇA, A. C. L. **Qualidade de vida** no trabalho-QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

FRANCO, Jose de Oliveira. **Recursos humanos:** fundamentos e processos. Curitiba: IESDE Brasil S.A., 2008.

FREITAS, A. L. P.; SOUZA, R. G. B. **Um modelo para avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho em universidades públicas.** Revista Sistema & Gestão, v. 4, n. 2, p. 136-154, 2009.

FUNDAÇÃO JOAQUIM NABUCO. **Legislação.** Disponível < <http://www4.planalto.gov.br/legislacao/>> Acesso em: 02 jun. 2020.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** 6.ed., São Paulo: Atlas, 2008.

JUNIOR, A. E. MPE – **Avanços importantes para as micro e pequenas empresas 2017-2018.** CNC. Rio de Janeiro, 2017; Disponível < http://cnc.org.br/sites/default/files/arquivos/mpe_-_avancos_importantes_2017-2018.pdf > Acesso em: 30 Maio 2020.

LEÃO, L. S. **Mais Capacitação e Assistência aos Servidores.** Incampus, n 186, p. 13, 2013.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de vida no trabalho – QVT: Conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial.** São Paulo: Editora Atlas, 2010.

MAACHAR, W. **Gestão Estratégica de Pessoas.** Campo Grande: UCDB, 2013.

MARCHIOLI, A; SOLIGO, K; SILVA, L. FONSECA, B. G. **A Gestão de Recursos Humanos como Estratégia nas Empresas,** São Paulo, Revista Científica Unilago. 1, n. 1 (2018); Disponível < http://revistas.unilago.edu.br/index.php/revista_cientifica/article/view/81 > Acesso em: 30 Maio 2020.

MINAYO, Maria Cecília de Souza (org.). **Pesquisa Social. Teoria, método e criatividade.** 18 ed. Petrópolis: Vozes, 2001. Disponível em:<http://www.faed.udesc.br/arquivos/id_submenu/1428/minayo__2001.pdf>. Acesso em: 04 jun. 2020.

OLIVEIRA, R.R; SILVA, I. B; CASTRO, D.S.P; LIMONGI-FRANÇA, A.C. **Qualidade de Vida no Trabalho (QVT): Um estudo com professores dos Institutos Federais.** Sorocaba, São Paulo, HOLOS,2015. Disponível < <http://www2.ifrn.edu.br/ojs/index.php/HOLOS/article/view/1726/1240> > Acesso em: 03 jun. 2020.

OLIVEIRA, F. U; WINIK, C.M.V. **Doenças Ocupacionais: Contexto Histórico e Realidade Da Região Dos Vales/Rs,** Rio Grande do Sul, Revista Saúde (Sta. Maria). 2018; 44 (3). Disponível < <file://Downloads/24780-175118-1-PB.pdf>> Acesso em: 03 jun. 2020.

REZENDE, D. O.; ARAUJO M. P. **Qualidade de vida no trabalho.** 66f. Monografia (Graduação em Administração). Curso de graduação em Administração, Universidade Nove de Julho, São Paulo, 2011. Disponível <

ROBBINS, S. **Comportamento organizacional.** São Paulo: 11. Ed. Prentice Hall, 2005. Disponível < <https://pt.slideshare.net/NiloCorra/comportamento-organizacional-stephen-p-robbins-livro>> Acesso em: 03 jun. 2020.

RODRIGUES, Marcus V. C. **Qualidade de Vida no Trabalho.** 15. ed. Petropolis: Vozes, 2016. 203p.

SCARAMUZZA, Bruno César. **Comportamento organizacional**. São Paulo: Pearson, 2010. 179 p.

SCOPINHO, R. A. **Qualidade de vida versus condições de vida: um binômio dissociado**. Trabalho Educação e Saúde, Rio de Janeiro, v. 7, n. 3, 2010.

SIQUEIRA, M., e MENDES, A. **Gestão de pessoas no setor público e a reprodução do discurso do setor privado**. Revista do Serviço Público, 60(3), 2014.

SOUSA, Jefferson Lindbergh de. **A ação empreendedora em uma instituição fundacional do setor público: o caso da Fundação Joaquim Nabuco**. 2010. 169 p. Dissertação (Mestrado em Administração) – Centro de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Federal de Pernambuco, Recife. 2010. Disponível <https://repositorio.ufpe.br/bitstream/123456789/1190/1/arquivo266_1.pdf> Acesso em: 02 jun. 2020.

TAMAYO, A; PASCHOAL, T. **A Relação da Motivação para o Trabalho com as Metas do Trabalhador**. Revista de Administração Contemporânea. vol.7 no.4 Curitiba Oct./Dec. 2003. Disponível <<https://www.scielo.br/pdf/rac/v7n4/v7n4a03.pdf>> Acesso em: 02 jun. 2020.

APÊNDICE A**Questionário de pesquisa**

1.0) Qual é a sua idade?

2.0) Qual é o seu Sexo?

3.0) Quantos anos você trabalha na Fundação?

4.0) Qual é o seu grau de instrução?

5.0) Qual é o seu Cargo Atual na Fundação?

6.0) Há benefícios recebidos (vale transporte, auxílio alimentação, assistência médica e/ou odontológica) podem ser considerados?

a) Bom b) Muito Bom c) Regular d) Ruim e) Muito Ruim

7.0) Como pode ser considerado o valor do seu salário em relação ao cargo ocupado, quando comparado ao valor pago por este mesmo cargo em outras organizações do mesmo ramo?

a) Bom b) Muito Bom c) Regular d) Ruim e) Muito Ruim

8.0) Como você classifica os recursos materiais, necessários, oferecidos para execução de seu trabalho?

a) Bom b) Muito Bom c) Regular d) Ruim e) Muito Ruim

9.0) Há observações construtivas de seu superior sobre seu trabalho? Classifique-as

a) Bom b) Muito Bom c) Regular d) Ruim e) Muito Ruim

10) Como você avalia o grau de autonomia na realização de suas atividades dentro da organização?

a) Bom b) Muito Bom c) Regular d) Ruim e) Muito Ruim

11) Há investimento dado pela Fundação Joaquim Nabuco em sua carreira através de cursos de capacitação ou o estímulo para dar continuidade aos estudos como graduação, especialização, mestrado? Classifique-os.

a) Bom b) Muito Bom c) Regular d) Ruim e) Muito Ruim

12) Como você classifica o relacionamento com seu superior?

a) Bom b) Muito Bom c) Regular d) Ruim e) Muito Ruim

13) Como pode ser considerado seu grau de interação com outras pessoas, requerido para execução de seu trabalho?

a) Bom b) Muito Bom c) Regular d) Ruim e) Muito Ruim

14) A preservação de sua privacidade dentro da organização pode ser considerada:

a) Bom b) Muito Bom c) Regular d) Ruim e) Muito Ruim

15) Considere que o tratamento para com os funcionários é igualitário e sem preconceito, independente do sexo, idade e cargo ocupado, como você classifica?

a) Bom b) Muito Bom c) Regular d) Ruim e) Muito Ruim

16) Como você classifica a realização por parte da organização de confraternizações ou atividades de lazer com os funcionários e suas famílias?

a) Bom b) Muito Bom c) Regular d) Ruim e) Muito Ruim

17) Como você classifica a influência do seu trabalho em sua vida familiar?

a) Bom b) Muito Bom c) Regular d) Ruim e) Muito Ruim

18) Como é a imagem da Fundação Joaquim Nabuco perante a comunidade local?

a) Bom b) Muito Bom c) Regular d) Ruim e) Muito Ruim

19) Como é a imagem que você faz enquanto servidor da Joaquim Nabuco?

a) Bom b) Muito Bom c) Regular d) Ruim e) Muito Ruim