

PERCEPÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA E SATISFAÇÃO NO TRABALHO: UM LEVANTAMENTO DE ACADÊMICOS DE UM CURSO DE ADMINISTRAÇÃO NO NORTE DO RS

Jéssica Gugiel Martins

RESUMO

O presente artigo analisou a percepção da qualidade de vida e da satisfação no ambiente de trabalho dos acadêmicos de um curso de Administração no Norte do RS. A pesquisa que embasa esse estudo possui uma abordagem qualitativa e exploratória, sendo constituída pela coleta de dados realizada por meio de questionários aplicados aos acadêmicos que consiste, principalmente, em perguntas abertas, mas também há perguntas fechadas. Para Gil (2019), as perguntas abertas possibilitam ampla liberdade de resposta. Elaborou-se o questionário através do *Google* formulários e a disponibilização ocorreu por meio de mídias e redes sociais (e-mails e grupos de *Whatsapp*) e enviados para todos os alunos do Curso de Administração. Retornaram 45 questionários respondidos. Buscou-se referências em autores de conhecimento de análise de conteúdo. Bardin (1977, p. 45) define análise de conteúdo como “uma operação ou um conjunto de operações visando representar o conteúdo de um documento sob uma forma diferente do original a fim de facilitar num estado ulterior, a sua consulta e referência”. De acordo com a percepção dos acadêmicos respondentes, os principais aspectos positivos do trabalho são: a) Bom Ambiente de Trabalho; b) Bom Salário; c) Benefícios; d) Flexibilidade; e) Oportunidade de Crescimento; f) Trabalho em Equipe; g) Organização. Já, os principais aspectos negativos do trabalho são: a) Dificuldade de Comunicação; b) Muitas Cobranças; c) Alta Demanda; d) Burocracia. Observa-se a busca das empresas por qualidade de vida e satisfação dos seus funcionários, porém ainda é necessário investir em comunicação e contratações para reduzir a demanda e, conseqüentemente, as pressões.

Palavras-chave: Gestão de pessoas. Qualidade de vida. Satisfação no trabalho.

ABSTRACT

This article analyzed the perception of quality of life and satisfaction in the work environment of students on an Administration course in the North of RS. The research that underpins this study has a qualitative and exploratory approach, consisting of data collection carried out through questionnaires applied to academics, which consists mainly of open questions, but there are also closed questions, for Gil (2019) open questions allow for broad freedom of response. The questionnaire was prepared using Google forms, made available through social media and networks (e-mails and Whatsapp groups) and sent to all students of the Administration Course, with 45 completed questionnaires returned. References were sought from authors with knowledge of content analysis. Bardin (1977, p.45) defines content analysis as “an operation or set of operations aimed at representing the content of a document in a form different from the original in order to facilitate its consultation and referencing at a later stage”. According to the perception of the responding academics, the main positive aspects of the work are: a) Good Work Environment, b) Good Salary, c) Benefits, d) Flexibility e) Opportunity for Growth, f) Teamwork, g) Organization. The main negative aspects of the work are: a) Difficulty in Communication, b) Many Charges c) High Demand, d) Bureaucracy. Companies are looking for quality of life and employee satisfaction, but it is still necessary to invest in communication and hiring to reduce demand and, consequently, pressure.

Key-words: Job Satisfaction. Quality of life. People management.

1 INTRODUÇÃO

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é um tema de grande relevância e que tem ganhado, cada vez mais atenção nas empresas, pois as organizações que pretendem estar no topo dos cenários mais difíceis e competitivos devem se manter sempre atentas aos mínimos detalhes. Portanto, a satisfação dos funcionários desempenha um papel muito importante e garante que a força de trabalho permaneça ativa e contribua da melhor maneira possível para sua organização.

Diante de tantas turbulências, mudanças e incertezas que caracterizam as organizações no contexto atual, o que resta é o desafio da sobrevivência das empresas que estiverem conscientes de que a competitividade requer produtividade com qualidade, o que não significa apenas investir em tecnologias, mas também nas pessoas que trabalham na organização. Os setores de Recursos Humanos buscam conhecer a percepção que os empregados têm da empresa, para que os objetivos sejam atingidos e as necessidades supridas.

A QVT é um esforço conjunto na busca da melhoria do ambiente de trabalho, por meio de programas que estimulem as pessoas a se envolver, devendo ter a participação de todos. Investir em programas de qualidade de vida no trabalho proporciona considerável economia, em termos de reduções em custos de assistência médica, licenças-saúde, doenças ocupacionais e, principalmente, em ganhos de produtividade.

A satisfação e a motivação das pessoas no trabalho trazem resultados para a empresa (FIDELIS, 2014, p. 102). Os trabalhadores não buscam mais apenas a remuneração financeira, vão além deste patamar, procuram estar em um local adequado e favorável. As consequentes mudanças econômicas e tecnológicas afetam, cada vez mais, o ambiente empresarial, o que faz com que este tenha que estar bem desenvolvido e preparado. Nessa lógica, as pessoas também mudaram sua forma de ser, agir e se inserir neste meio, estando mais proativas e observando a importância de trabalhar em um ambiente favorável, aliados, principalmente, à motivação no âmbito empresarial (BERGAMINI, 2009).

A finalidade deste trabalho foi a de identificar e analisar a percepção entre qualidade de vida e satisfação no trabalho dos alunos do curso de Administração em suas respectivas organizações. Buscou-se saber como as empresas retêm os seus funcionários, levando em consideração a qualidade de vida no trabalho, pois deve-se salientar que o capital humano, devido ao seu conhecimento e experiência, é o maior e mais valioso ativo de uma empresa.

No presente estudo, foi desenvolvido um levantamento com os acadêmicos do curso de Administração do Norte do RS, permitindo uma visão mais abrangente das relações existentes entre qualidade de vida e fatores motivacionais de diferentes empresas, a partir da percepção de seus empregados (alunos do Curso de Administração).

Por conseguinte, tem-se o seguinte questionamento: **Qual a percepção de qualidade de vida e satisfação no trabalho dos acadêmicos do Norte do RS?** Dessa forma, o objetivo do trabalho foi identificar a percepção da qualidade de vida e os fatores de satisfação e motivação no trabalho em suas respectivas empresas.

Trazer estes resultados é de importância tanto para os empregados, quanto para as organizações, pois funcionários motivados e satisfeitos conseguem entregar até mais do que o esperado pelas empresas, tendo em vista que a empresa se importa em trazer melhorias para os seus funcionários. Pode-se ver que o presente tema é a oportunidade de saber como os empregados se sentem em relação às suas empresas e a visão que elas têm em relação a satisfação aliada à qualidade de vida, podendo auxiliar até mesmo nas sugestões de melhoria.

Este trabalho apresenta, na sequência, uma pesquisa bibliográfica dos principais autores dos temas abordados. Primeiramente, discorre-se sobre a Qualidade de Vida no Trabalho e a satisfação, o significado e sua importância. O capítulo 2 trata do referencial teórico com o conceito de Gestão de Pessoas, evolução e análise dos fatores influenciadores da qualidade de vida e da satisfação no trabalho. O capítulo 3 trata dos procedimentos metodológicos, ou seja, apresentam-se as técnicas escolhidas para a formulação do trabalho. No capítulo 4, analisa-se a apresentação e a discussão dos resultados da pesquisa realizada, a análise da coleta de dados, analisando a satisfação dos empregados e a qualidade de vida no trabalho. O capítulo 5 trata das considerações finais, onde colocam-se se as hipóteses foram confirmadas ou não.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

O presente capítulo está estruturado em alguns tópicos com o objetivo de estudar e expor os conceitos de gestão de pessoas e qualidade de vida no trabalho, a importância da qualidade de vida no trabalho e fatores que a influenciam, além da satisfação no trabalho.

2.1 GESTÃO DE PESSOAS

A gestão de pessoas reconhece que as pessoas são ativos valiosos e importantes para o sucesso de uma organização. Seu foco é criar um ambiente de trabalho saudável, que promova o desenvolvimento profissional e pessoal dos empregados e alinhe os objetivos individuais aos objetivos organizacionais.

De acordo com Gil (2019), “gestão de pessoas é a função gerencial que visa à cooperação das pessoas que atuam nas organizações para o alcance dos objetivos tanto organizacionais quanto individuais”. É de conhecimento de todos que a gestão de pessoas é umas das áreas mais importantes da administração.

Segundo Fleury e Fleury (2013, p. 26), “a gestão de pessoas tornou-se, no século XXI, uma questão estratégica para as organizações, uma vez que a inovação e a competitividade empresarial estão operando intimamente a capacidade de gerenciar talentos”.

Para Gil (2016, p. 18), a expressão Gestão de Pessoas

visa substituir a Administração de Recursos Humanos, que ainda é a mais comum entre todas as expressões utilizadas nos tempos atuais para designar os modos de lidar com as pessoas nas organizações. Os argumentos em prol dessa mudança de nomenclatura ressaltam que o termo Administração de Recursos Humanos é muito restritivo, pois implica a percepção das pessoas que trabalham numa organização apenas como recursos, ao lado dos recursos materiais e financeiros.

Dutra, Dutra e Dutra (2017) destacam que a atenção que as organizações têm com as pessoas desempenha um papel importante para que seja criada uma relação de trabalho fundamentada na confiança.

Compreende-se, dessa forma, por gestão de pessoas, o termo mais utilizado e correto para definir a forma como esse departamento é denominado atualmente. A gestão de pessoas é uma responsabilidade compartilhada, distribuída por toda a estrutura organizacional. Mesmo que uma organização tenha uma área de recursos humanos formalmente estabelecida, a gestão de pessoas não foi uma afiliação exclusiva dessa área. Em vez disso, foi atribuída a todos os gestores, cabendo ao RH desenvolver políticas que equalizem as práticas de gestão de pessoas entre os diversos gestores e áreas da organização, articulando-as aos objetivos estratégicos da

organização e proporcionando a esses gestores, no dia a dia, suporte atual para essas políticas (Bitencourt, 2010, p. 82).

2.2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

A qualidade de vida no trabalho é um conjunto de práticas adotadas pela empresa que visa promover o bem-estar dos empregados e um ambiente adequado e saudável, equilibrando aspectos pessoais e profissionais, criando a confiança e a satisfação dos empregados no ambiente de trabalho, para que se possa realizar as atividades com mais conforto.

O movimento pela QVT surgiu visando possibilitar o equilíbrio entre o indivíduo e a organização, considerando tanto as exigências e as necessidades da tecnologia quanto as do trabalhador, ou seja, os cargos deveriam ser adaptados aos trabalhadores e à tecnologia da organização (Ferreira, 2013, p. 111).

Possibilitar um ambiente de trabalho agradável também contribui para a qualidade de vida no trabalho, ou seja, “é essencial criar e proporcionar um ambiente de trabalho bom não apenas para a prosperidade financeira da empresa, mas também para o bem-estar das pessoas que integram diariamente essa realidade” (Ribeiro; Santana, 2015).

De acordo com Albuquerque e França (1998) e Pessoa e Nascimento (2008), a QVT é um conjunto de ações de uma organização que abrange diagnóstico e implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais, dentro e fora do ambiente laboral, visando proporcionar condições plenas de desenvolvimento do indivíduo para e durante a realização do trabalho.

França (2014, p. 167) entende que se pode “afirmar que qualidade de vida é a percepção de bem-estar, a partir das necessidades individuais, ambiente social e econômico e expectativas de vida”. Dessa forma, a autora complementa que “as necessidades das pessoas e os novos desafios no trabalho têm estimulado a estruturação das atividades de qualidade de vida nas empresas, caracterizando uma nova competência, uma nova especialização gerencial”.

2.2.1 Importância da Qualidade de Vida no Trabalho

A qualidade de vida no trabalho é um tema de grande importância para o bem-estar dos trabalhadores e para a produtividade das empresas. A realidade é que a ausência de preocupação com a QVT absoluta durante séculos no passado e ainda hoje parcialmente presente em muitos lugares tem sido responsável pelo encurtamento da vida ou, dito de outro modo, pela aceleração da morte do trabalhador. Isso se explica pelo fato de que o exercício do trabalho vem sendo, historicamente, marcado por grandes efeitos negativos sobre a pessoa do trabalhador física, mental e socialmente (Oliveira, 2011, p. 157).

França (2012, p. 34) aponta que a qualidade de vida no trabalho vem recebendo importância e tem despertado o interesse de empresários e gestores, pois entendem que funcionários satisfeitos produzem mais e melhor, ou seja, para as organizações, a QVT é muito importante, visto que, por meio dela, consegue-se gerenciar melhor a qualidade de vida.

Walton (1975 apud França, 2012) define oito categorias conceituais como critérios de QVT:

[...] compensação justa e adequada, condições de trabalho seguras e saudáveis, oportunidades imediatas para desenvolver e usar as capacidades humanas, oportunidades futuras para o crescimento contínuo e a garantia de emprego, integração social na organização, constitucionalismo na organização, trabalho e

espaço total na vida do indivíduo e relevância social do trabalho (Walton 1975 apud França, 2012, p. 174).

2.2.2 Fatores que influenciam na Qualidade de Vida no Trabalho

Existem vários fatores que influenciam na qualidade de vida no trabalho e, dentre eles, preocupa-se em destacar o clima organizacional e o estresse no trabalho.

2.2.2.1 Clima Organizacional

O clima organizacional pode ser medido através de uma pesquisa, que é feita dentro do ambiente de trabalho junto aos empregados. Segundo Ferreira (2013, p. 71),

trata-se de uma análise do ambiente organizacional, em seus diversos aspectos, de acordo com os funcionários da empresa. É uma ferramenta fundamental, pois, por meio dela, é possível detectar o grau de satisfação dos funcionários em um dado momento em relação a diversos aspectos e verificar quais são os pontos fortes e fracos da organização.

Para Gomes (2004 apud Ferreira, 2013), a pesquisa oferece uma série de contribuições para a gestão de pessoas, pois possibilita o crescimento e o desenvolvimento dos funcionários, a otimização da comunicação, a diminuição da burocracia, a identificação das necessidades de treinamento, a integração entre os diversos processos e áreas da empresa e a otimização das ações gerenciais, tornando-as mais consistentes. Pode-se observar, ainda, que “quando há oportunidade de crescimento na empresa, maior é a motivação e empenho do trabalhador” (Silva, 2020).

Para uma boa comunicação, precisa existir uma boa relação no ambiente de trabalho, isto é, “relacionar-se bem com as pessoas é essencial para ter uma vida de qualidade, a comunicação é a base dos relacionamentos, sejam eles pessoais, sejam profissionais, afetivos ou organizacionais” (Czajkowskp, 2020). Porém, a falta ou a dificuldade de comunicação podem gerar conflitos dentro no ambiente de trabalho. “De acordo com a perspectiva de Gasnier (2008), é evidente que a probabilidade de ocorrência de falhas na comunicação devido ao desafio nas relações humanas é incalculável”.

Conforme Dias (2008), a burocracia é vista como um ponto positivo. Segundo o autor, “a burocracia surgiu com o propósito de estabelecer padrões de trabalho e diretrizes que orientassem as tarefas em direção à realização dos objetivos organizacionais, uma vez que, antes de seu desenvolvimento, não havia diretrizes ou normas a seguir”.

Oliveira (1995 apud Ferreira, 2013) recomenda o uso de outras técnicas de pesquisa, especialmente as de natureza qualitativa, como a observação (participante ou não), a análise de incidentes críticos e a análise documental para um diagnóstico mais completo do clima da empresa.

2.2.2.2 Estresse no trabalho

Segundo Oliveira (2011, p. 163), os livros sobre patologia médica não definem estresse. Uma definição aceitável pode ser esta: “estresse é o conjunto de reações adaptativas do organismo a quaisquer perturbações de ordem física ou psíquica capazes de retirá-lo de seu estado de equilíbrio”.

Dessa forma, o autor complementa que o

o estresse é, portanto, uma forma de o organismo se proteger contra agressões vindas do ambiente externo, buscando uma readaptação. O estresse fisiológico pode resultar em uma adaptação “normal” do organismo à nova situação, mas pode também significar uma resposta patológica, que gera uma disfunção e leva a distúrbios transitórios ou a doenças mais graves. (Oliveira, 2011, p. 163).

O estresse pode ser compreendido como qualquer tipo de aflição ou cansaço do corpo e da mente. É uma reação do indivíduo a uma adaptação e pode gerar sintomas físicos, psicológicos e comportamentais. É necessário para gerar mobilização, porém, quando em excesso, ataca as defesas do organismo e afeta a saúde (Ferreira, 2013, p. 117).

Mckee (2017, p. 66-69) considera que o “trabalho excessivo nos suga para uma espiral de negatividade”. Sabe-se que “mais trabalho causa mais estresse; o aumento do estresse faz com que diminua a velocidade do cérebro”; sem dúvida, “compromete nossa inteligência emocional”. Como resultado, “menos criatividade e habilidades para ficar com pessoas prejudicam nossa capacidade de realização”. Não se pode negar o valor da motivação intrínseca como um recurso de estabilização pessoal (BERGAMINI, 2018, p. 12).

Outros aspectos que podem contribuir para o estresse é o excesso de cobrança de metas e de demanda de serviços, sendo que uma política de metas garante que os funcionários permaneçam envolvidos e comprometidos com as dinâmicas de produtividade propostas e exigidas pelas empresas (Pereira, 2013), apesar de este sistema sobrecarregar os funcionários e causar-lhes desconforto (Carrijo; Navarro, 2009). Eles (funcionários) se esforçam ao extremo da resistência, do alcance de metas e do trabalho satisfatório para não perder o emprego (Pinheiro; Barros; Botelho Junior, 2012).

2.3 SATISFAÇÃO NO TRABALHO

Para Siqueira (2013, p. 41) “o conceito de satisfação no trabalho recebeu uma concepção multidimensional, que envolve avaliações positivas do empregado sobre cinco componentes específicos do ambiente de trabalho: chefia, colegas de trabalho, salários, promoções e tarefas”.

A satisfação com a chefia está vinculada com a qualidade do relacionamento entre supervisores e subordinados e também com o suporte proporcionado pela organização, refletido pelo interesse que estes demonstram pelo trabalho desenvolvido. A satisfação com os colegas está associada a um “contentamento com a colaboração, a amizade, a confiança e o relacionamento mantido com os colegas de trabalho” (Siqueira, 2008, p. 261). A satisfação com o salário está relacionada ao quanto o trabalhador avalia o valor que recebe em relação aos seus esforços, suas habilidades, carga de trabalho e satisfação de suas necessidades materiais.

Por fim, a satisfação com as promoções diz respeito à transparência da organização no processo de avanço na carreira, o tempo que se espera por essas oportunidades e a quantidade de benefícios obtidos. A satisfação com o trabalho em si é um contentamento decorrente do “interesse despertado pelas tarefas, com a capacidade de elas absorverem o trabalhador e com a variedade das mesmas” (Siqueira, 2008, p. 261).

A literatura sobre comportamento organizacional, tradicionalmente, destaca a satisfação no trabalho como um dos resultados mais almejados do processo de gestão de pessoas. Quando os indivíduos se encontram satisfeitos em suas atividades profissionais, estabelece-se uma parceria na qual ambas as partes se beneficiam, tanto a empresa quanto o colaborador.

O contentamento no ambiente de trabalho impacta diretamente no desempenho da pessoa, influenciando sua saúde física e mental, atitudes, comportamento profissional e social.

Esses efeitos se manifestam tanto em sua vida pessoal quanto no contexto organizacional (Moretto, 2021). “Considerando o contexto profissional, a importância do respeito é crucial para que as relações existam de forma construtiva, sendo o alicerce dos vínculos interpessoais” (Gonçalves, 2013).

Os escritores que adotam a diferenciação entre satisfação e insatisfação, geralmente, baseiam-se na Teoria da Motivação-Higiene de Herzberg (1959), também conhecida como Teoria dos Dois Fatores. Essa teoria concebe a satisfação e a insatisfação no trabalho como características de naturezas distintas.

2.3.1 Teoria de dois fatores de Herzberg

A teoria de dois fatores foi criada com o objetivo de identificar fatores que podem gerar a satisfação e a insatisfação dos funcionários com o ambiente de trabalho. Tais teorias são conhecidas como higiênicas e motivadoras.

O psicólogo Herzberg (1968 apud Gil, 2001) ofereceu importante contribuição aos estudos sobre motivação ao considerar os fatores conhecidos como higiênicos e motivadores. Conforme o autor,

os primeiros referem-se aos fatores necessários para ajustar os empregados a seu ambiente, tais como pagamento e condições de trabalho. Esses fatores não são suficientes para promover a motivação, mas precisam ser pelo menos satisfatórios para não desmotivar as pessoas. Os últimos referem-se a fatores tais como responsabilidade e reconhecimento e são os que realmente promovem a motivação. Com base em levantamentos empíricos, constatou que, quando as pessoas se sentiam insatisfeitas com seus serviços, preocupavam-se com o ambiente em que estavam trabalhando e que, quando se sentiam satisfeitas, isso se devia ao trabalho propriamente dito (Herzberg 1968 apud Gil, 2001).

A autonomia é considerada um exemplo de fator motivacional. Conforme Moraes (2021), “a autonomia dos funcionários desempenha um papel crucial, pois, por meio dela, eles cultivam uma sensação de segurança ao realizar suas tarefas. Além disso, isso contribui para uma maior identificação com a empresa, um sentimento de independência e a capacidade de participar nas tomadas de decisão e na resolução de problemas quando necessário”.

Flexibilidade e organização no trabalho são considerados fatores higiênicos. Oliveira (2009) afirma que “frente ao cenário de flexibilização das relações de trabalho e de reorganização interna do trabalho, o tema da empregabilidade, definida como a capacidade do trabalhador de manter o seu emprego ou conseguir uma nova colocação, vem ganhando destaque”.

De acordo com Dejours (1987),

organização do trabalho é a divisão do trabalho, o conteúdo da tarefa à medida que ela deriva, o sistema hierárquico, as modalidades de comando, as relações de poder, as questões de responsabilidade, a organização do trabalho resulta de compromissos entre os homens para definir regras defensivas e regras de ofício, e entre níveis hierárquicos para negociar essas regras e obter novos compromissos negociados posteriormente.

Segundo Bergamini (2005, p. 174), os fatores higiênicos não fazem as pessoas produzirem mais, mas sua presença garante apenas que se consiga manter o grau de insatisfação delas em nível mínimo. Quando se oferecem condições higiênicas, ocorre uma ação no sentido de administrar o movimento que representa apenas condicionamento. À medida que estas

condições que cercam o indivíduo desaparecem, as pessoas reclamam, podendo até chegar a parar de trabalhar ou mesmo sabotar essa atividade.

2.3.2 Treinamentos e Desenvolvimento

Treinamento e desenvolvimento é considerado um subsistema de gestão de pessoas e é necessário saber distinguir treinamento e desenvolvimento. França (2007, p. 88) defende que saber essa diferença é importante quando for “necessário considerar os diferentes níveis de aprendizado para capacitar o ser humano para trabalhar”. A autora trata dessa distinção da seguinte forma:

Treinamento é um processo sistemático para promover a aquisição de habilidades, regras, conceitos e atitudes que busquem a melhoria da adequação entre as características dos empregados e as exigências dos papéis funcionais, e desenvolvimento é o processo de longo prazo para aperfeiçoar as capacidades e motivações dos empregados a fim de torná-los futuros membros valiosos da organização. O desenvolvimento inclui, além do treinamento, a carreira e outras experiências (França, 2007, p. 88).

Para Marras (2005), “treinamento é um processo de assimilação cultural a curto prazo, que objetiva repassar ou reciclar conhecimentos, habilidade e atitudes relacionadas diretamente à execução de tarefas ou à sua otimização no trabalho”. Conforme Dutra (2016), “as pessoas buscam seu contínuo desenvolvimento para obter segurança quanto à inserção no mercado de trabalho”.

Gil (2001, p. 289) esclarece que a área de gestão de pessoas deve estar apta para promover ações de treinamento e desenvolvimento voltadas a todos os membros da organização. Logo, torna-se necessário promover a avaliação dos programas de treinamento e desenvolvimento, não apenas em relação ao aprendizado dos empregados, mas também em relação ao comportamento no cargo e ao produto final.

Desenvolver um plano de carreira eficaz requer a implementação de uma política de treinamento e desenvolvimento bem estruturada. É importante que a empresa promova esse tipo de ação, permitindo que o funcionário se desenvolva. De acordo com o autor, “muitos funcionários buscam o avanço em suas carreiras como uma fonte de incentivo e, se for viável, a empresa deve oferecer um programa de desenvolvimento que permita aos funcionários crescerem” (Vieira; Nunes, 2022).

2.3.3 Remuneração

A gestão da remuneração constitui-se, assim, numa das tarefas mais importantes e complexas da gestão de pessoas. Essa complexidade se torna mais evidente com as incessantes mudanças ambientais e organizacionais que acabam gerando impactos no sistema de remuneração, que compreende políticas, componentes, instrumentos de gestão, etc. (França, 2007, p. 66).

Gil (2001, p. 202) complementa que essas políticas, embora vinculadas aos objetivos maiores da organização, precisam mostrar-se suficientemente abertas para a realidade mutável dos mercados e da sociedade. Daí a formulação de políticas de remuneração que enfatizam valores como habilidades, atendimento ao cliente, qualidade, competências e trabalho em equipe. O aspecto trabalho em equipe, se for bem trabalhado, traz grandes resultados para as organizações.

A eficaz união de esforços em equipe gera um comprometimento no qual cada indivíduo possui objetivos, propósitos e metas bem definidas, resultando na habilidade de transformar conflitos negativos em construtivos e motivacionais tanto individual quanto coletivo, cada membro se empenha em compreender e concordar com os objetivos finais (Torres, 2011, p. 12).

A remuneração se divide em remuneração fixa, da qual fazem parte os benefícios e os salários, e remuneração variável, que se baseia no esforço e no estado de ânimo do profissional, aliados a características momentâneas da organização e do ambiente (França, 2007, p. 71).

Em consonância com Milhome (2016), a percepção de justiça e adequação salarial está diretamente relacionada com o comprometimento organizacional. Para Azevedo (2012), “a recompensa é composta por remuneração básica, os incentivos salariais e os benefícios”.

Conforme Marras (2011, p. 74), “o profissional responsável pelo programa de remuneração tem seu papel muito bem definido na organização, bem como delineado seu campo de ação política e técnica, suas atribuições, relações e autoridade”.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Os procedimentos metodológicos contemplam o delineamento da pesquisa, as categorias de análise variáveis do estudo, o universo da pesquisa, a coleta, a análise e a interpretação dos dados a partir da população definida em função das variáveis propostas no presente estudo. “A metodologia pode ser definida como o estudo e a avaliação dos diversos métodos, com o propósito de identificar possibilidades e limitações no âmbito de sua aplicação no processo de pesquisa científica” (Diehl; Tatim, 2004, p. 47).

3.1 DELINEAMENTO DA PESQUISA

No presente estudo, realizou-se uma abordagem qualitativa exploratória, desenvolvida a partir de uma pesquisa para entender a percepção de qualidade de vida dos acadêmicos do Curso de Administração. A pesquisa qualitativa, de acordo com Gil (2021, p. 33), “é um conceito que abrange grande número de investigações que têm em comum a não utilização de procedimentos quantitativos na coleta e análise de dados”. A abordagem exploratória, segundo Gil (2006, p. 41), tem o objetivo de “proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou a construir hipóteses”.

3.2 CATEGORIAS DE ANÁLISE

O presente estudo visa identificar a percepção da qualidade de vida e a satisfação no trabalho que os acadêmicos do curso de Administração da UPF - Campus I, Passo Fundo estão tendo em seus ambientes de trabalho.

- a) Qualidade de vida no trabalho: um conjunto de práticas adotadas pela empresa para promover o bem-estar dos empregados. “É a percepção de bem-estar, a partir das necessidades individuais, ambiente social e econômico e expectativas de vida” (FRANÇA, 2014, p. 167).
- b) Satisfação: é a percepção causada pela empresa. “O conceito de satisfação no trabalho recebeu uma concepção multidimensional, que envolve avaliações positivas do empregado sobre cinco componentes específicos do ambiente de trabalho: chefia, colegas de trabalho, salários, promoções e tarefas” (SIQUEIRA, p. 41, 2013).

3.3 UNIVERSO DA PESQUISA

Para Diehl e Tatim (2004, p. 64), “população ou universo é um conjunto de elementos passíveis de serem mensurados com respeito às variáveis que se pretende levantar. A população pode ser formada por pessoas, famílias, empresas, ou qualquer outro tipo de elemento, conforme os objetivos da pesquisa”.

A população a ser estudada são os acadêmicos da Universidade de Passo Fundo do curso de Administração. Conforme a coordenação do curso, todos os alunos matriculados no curso de receberam o questionário, no entanto retornaram somente 45 questionários respondidos. Dessa forma, não há um setor específico a ser analisado por se tratar de uma pesquisa de levantamento.

Ressalta-se que o presente trabalho teve como objetivo analisar os fatores que afetam a qualidade de vida no trabalho dos empregados, visto que, muitas vezes, esses fatores acabam afetando, diretamente, o comportamento diário.

3.4 PROCEDIMENTOS E TÉCNICAS DE COLETA DE DADOS

Foram coletados dados secundários, por isso a técnica escolhida para ser utilizada, a fim de mensurar os fatores motivacionais dos empregados em relação à Qualidade de Vida no Trabalho, foi o questionário. O questionário consiste, principalmente, em perguntas abertas, mas também há perguntas fechadas. Segundo Gil (2019), as perguntas abertas possibilitam ampla liberdade de resposta, porém, nem sempre, as respostas oferecidas são relevantes para as intenções do pesquisador.

O questionário foi elaborado através do *Google Forms*, com um total de 12 perguntas com estrutura aberta e fechada, sendo uma delas anulada por não obter respostas relevantes para a pesquisa. A disponibilização do questionário ocorreu por meio de mídias e de redes sociais (e-mails e grupos de *Whatsapp*), ou seja, os questionários foram enviados para todos os alunos do Curso de Administração pela coordenação e pela pesquisadora nas mídias e redes sociais. Retornaram 45 questionários respondidos. O questionário foi aplicado entre as datas de 31 de agosto e 09 de setembro.

3.5 ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS

Para analisar as informações coletadas, buscou-se referências em autores de conhecimento de análise de conteúdo. Bardin (1977, p. 45) define análise de conteúdo como “uma operação ou um conjunto de operações visando representar o conteúdo de um documento sob uma forma diferente da original, a fim de facilitar, num estado ulterior, a sua consulta e referência”.

Em relação ao objetivo da análise de conteúdo, Bardin (1977, p. 46) afirma que “o objetivo da análise de conteúdo é a manipulação de mensagens (conteúdo e expressão desse conteúdo) para evidenciar os indicadores que permitam inferir sobre uma realidade que não a da mensagem”. Desse modo, compreende-se que a análise de conteúdo é uma técnica de análise de dados que tem como serventia condensar ideias e construir categorias que precisam estar alinhadas diretamente com a metodologia.

Com base na leitura sobre análise de conteúdo, optou-se pela abordagem do método de Bardin, o qual define a estrutura em três momentos: pré-análise, exploração do material e tratamento dos resultados e interpretação.

Pré-análise: é o conceito de organizar o material, separar os documentos, formular hipóteses e objetivos e elaborar os indicadores que fundamentam a interpretação final (Bardin, 1977, p. 95).

Exploração do material: administração sistemática das decisões tomadas na pré-análise (Bardin, 1977, p. 101).

Tratamento dos resultados e das interpretações: é o momento de transformar o material bruto de maneira a serem significativos e válidos (Bardin, 1977, p. 101).

Os resultados obtidos dos 45 respondentes foram passados para uma tabela do *Excel* e, em seguida, foram lidas e separadas as respostas que mais se repetiam, as quais foram organizadas em tabelas. Na primeira tabela, são informados os dados dos perfis dos respondentes, como faixa etária, gênero, sexo, semestre de graduação e atividade profissional. Na segunda tabela, são apresentados os aspectos positivos no trabalho, ordenados do mais citado para o menos citado. Por fim, na terceira, são informados os aspectos negativos do trabalho, ordenados do mais citado para o menos citado.

4 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

A seguir, são apresentados, discutidos e analisados os resultados obtidos na pesquisa realizada sobre a percepção da qualidade de vida e a satisfação no trabalho. Num primeiro momento, segue a caracterização do ambiente de estudo dos respondentes desta pesquisa.

4.1 CARACTERIZAÇÃO DO AMBIENTE DE ESTUDO

A caracterização dos empregados que colaboraram com a pesquisa é apresentada abaixo. É de suma importância ressaltar que foram coletados 45 questionários e, na Tabela 1, podem ser conferidos os dados sobre a faixa etária e o gênero dos participantes da pesquisa.

Tabela 1- Faixa etária dos Respondentes e Gênero

Faixa etária	Frequência
18 a 28 anos	35
29 a 38 anos	6
39 a 49 anos	4
TOTAL	45
Gênero	Frequência
Feminino	26
Masculino	19
TOTAL	45

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

De acordo com a Tabela 1, constata-se que 35 dos respondentes têm entre 18 e 28 anos; 6 respondentes têm entre 29 e 38 anos e apenas 4 respondentes têm entre 39 e 49 anos. Assim, pode-se dizer que o público que participou do estudo é um público jovem. Quanto ao gênero, observa-se uma diferença representativa, já que 26 respondentes são do sexo feminino e 19 do sexo masculino. Na Tabela 2, apresenta-se o semestre que está sendo cursado pelos empregados que colaboraram com a pesquisa.

Tabela 2 - Semestre de Graduação

Semestre de graduação	Frequência
I	1
II	4
IV	9
V	4
VI	7
VII	2
VIII	18
TOTAL	45

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

De acordo com a Tabela 2, em relação ao nível de escolaridade, como a pesquisa realizou-se em uma universidade, o grau de escolaridade dos respondentes encontra-se em comum na graduação, em diferentes semestres, estando 18 participantes no 8º semestre; 9 no 4º semestre; 7 no 6º semestre; 4 no 5º semestre; 4 no 2º semestre; 2 no 7º semestre; e 1 no 1º semestre. Para melhor compreensão dos dados, na Tabela 3, apresentam-se as atividades profissionais

Tabela 3- Atividade Profissional

Atividade profissional	Frequência
Banco	12
Prestação de Serviço	7
Agricultura	6
Comércio	5
Indústria	4
Serviço Público	4
Outros	11
TOTAL	45

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Por fim, na Tabela 3, em relação às atividades profissionais dos respondentes, todos encontram-se inseridos no mercado de trabalho, em diferentes atuações, sendo 12 no setor bancário; 7 na prestação de serviço; 6 na agricultura; 5 no comércio; 4 na indústria; 4 servidores públicos; e 11 informam outros setores. A partir da tabela, constata-se que são jovens, a maioria pertence ao sexo feminino, todos têm um ponto em comum, que é a graduação, e trabalham em diferentes setores.

4.2 ASPECTOS POSITIVOS DO TRABALHO

A seguir, na Tabela 4, apresentam-se os resultados referentes aos aspectos positivos apontados pelos respondentes.

Tabela 4- Aspectos positivos no trabalho

Aspectos	Quantidade
Bom Ambiente de Trabalho, Ambiente de Trabalho, Tranquilidade no Ambiente, Ambiente Harmônico	11
Bom Salário, Remuneração Boa e Salário Bom	9
Benefícios	7
Flexibilidade, Horário Flexível, Horário Diferenciado	6
Oportunidade de Crescimento, Possibilidade de Crescimento, Crescimento	5
Trabalho em equipe, Equipe Unida, Colaboração dos Colegas	5
Boas Relações, Coleguismo	4
Organização	3
Plano de Carreira	2
Treinamento	2
Desenvolvimento	2
Autonomia	2
Respeito	2
Outros	22

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

De acordo com os resultados apresentados na Tabela 4, observa-se que o principal aspecto positivo apontado pelos respondentes foi “bom ambiente de trabalho”, citado 11 vezes. A maioria diz ter um bom ambiente de trabalho e acredita-se que “é essencial criar e proporcionar um ambiente de trabalho bom não apenas para a prosperidade financeira da empresa, mas também para o bem-estar das pessoas que integram diariamente essa realidade” (Ribeiro; Santana, 2015).

Na sequência, a “boa remuneração” foi citada 9 vezes pelos respondentes. Como pode-se perceber, a remuneração foi o segundo aspecto mais citado, não mostrando ser o aspecto mais importante para os respondentes atualmente. Conforme Milhome (2016), a percepção de justiça e adequação salarial está diretamente relacionada com o comprometimento organizacional. Portanto, este fator, se bem desenvolvido, ajuda a empresa a possuir funcionários mais dedicados às suas atividades.

Também têm impacto significativo na satisfação dos funcionários “os benefícios”, citados 7 vezes e aparecendo como o terceiro aspecto mais citado. Os benefícios correspondem ao complemento da remuneração. Segundo Azevedo (2012), “a recompensa é composta por remuneração básica, os incentivos salariais e os benefícios”. Em consonância com um dos respondentes, “[...] em meu ver, hoje, as empresas têm se preocupado mais com a qualidade do ambiente profissional, buscando melhores benefícios aos seus funcionários [...]” (Respondente 02).

Outro aspecto mencionado foi a “flexibilidade”, citada 6 vezes e sendo o quarto aspecto mais citado. Os funcionários procuram por empresas mais flexíveis, principalmente, em relação a horários de trabalho. Oliveira (2009) afirma que “frente ao cenário de flexibilização das relações de trabalho e de reorganização interna do trabalho, o tema da empregabilidade, definida como a capacidade do trabalhador de manter o seu emprego ou conseguir uma nova colocação, vem ganhando destaque”.

Logo depois, vem a “oportunidade de crescimento”, citada 5 vezes, como quinto aspecto mais citado. As oportunidades de crescimento são muito importantes para os funcionários e para as empresas, pois esse tipo de oportunidade gera motivação. “Pode-se observar, ainda, que,

quando há oportunidade de crescimento na empresa, maior é a motivação e empenho do trabalhador” (Silva, 2020). Um dos respondentes afirmou: *“eu gosto [...] e tem boas oportunidades de crescimento”* (Respondente 41). O “trabalho em equipe” também foi o quinto aspecto citado. O trabalho em equipe, quando realmente acontece nas empresas, traz grandes resultados.

A eficaz união de esforços em equipe gera um comprometimento no qual cada indivíduo possui objetivos, propósitos e metas bem definidas, resultando na habilidade de transformar conflitos negativos em construtivos e motivacionais tanto individual quanto coletivo, cada membro se empenha em compreender e concordar com os objetivos finais (Torres, 2011, p.12).

Segundo um dos participantes do estudo, *“trabalhar em um ambiente em que se nota o forte espírito de equipe e onde todos reconhecem que o desempenho do time todo é o que faz tudo fluir ao sucesso é sempre o ideal”* (Respondente 42).

Logo depois, vêm as “boas relações”, citadas 4 vezes. Ter boas relações é fundamental, relacionar-se bem com as pessoas é essencial para ter uma vida de qualidade. Ademais, a comunicação é a base dos relacionamentos, sejam eles pessoais, sejam profissionais, afetivos ou organizacionais (Czajkowiskp, 2020).

Na sequência, citada 3 vezes, aparece “a organização”. A organização do trabalho é a divisão do trabalho, o conteúdo da tarefa à medida que ela deriva, o sistema hierárquico, as modalidades de comando, as relações de poder, as questões de responsabilidade, ou seja, a organização do trabalho resulta de compromissos entre os homens para definir regras defensivas e regras de ofício e, entre níveis hierárquicos, para negociar essas regras e obter novos compromissos negociados posteriormente (Dejours, 1987).

O “plano de carreira” foi citado 2 vezes. Para o funcionário crescer no ambiente onde trabalha, é importante que a empresa promova esse tipo de ação, permitindo que o funcionário se desenvolva. “Muitos funcionários buscam o avanço em suas carreiras como uma fonte de incentivo e, se for viável, a empresa deve oferecer um programa de desenvolvimento que permita aos funcionários crescerem (Vieira; Nunes, 2022).

Na sequência, também foi citado o “treinamento”. As empresas se veem obrigadas a investir em treinamento para desenvolver as competências necessárias aos profissionais. Para Marras (2005), treinamento é “um processo de assimilação cultural a curto prazo, que objetiva repassar ou reciclar conhecimentos, habilidades e atitudes relacionados diretamente à execução de tarefas ou à sua otimização no trabalho”.

Citou-se ainda “o desenvolvimento”, que está ligado diretamente ao treinamento. Desenvolvimento significa colocar em ação o que foi aprendido no treinamento e, quanto maior a qualidade da equipe, melhor o serviço prestado. Segundo Dutra (2016), “as pessoas buscam seu contínuo desenvolvimento para obter segurança quanto à inserção no mercado de trabalho”. Um dos respondentes afirmou: *“acredito que o desenvolvimento profissional venha quando o colaborador se sente engajado e motivado a se esforçar e contribuir para a empresa”* (Respondente 34). Outro respondente enfatizou: *“vejo que, atualmente, o que mais me proporciona a felicidade no trabalho é o olhar da empresa sobre o trabalhador, na evolução por meio do plano de carreira e desenvolvimento do profissional”* (Respondente 15).

Na sequência, foi mencionada “a autonomia”, quando os funcionários conseguem demonstrar suas habilidades e ter mais segurança para desenvolver suas atividades. Para Moraes (2021), “a autonomia dos funcionários desempenha um papel crucial, pois, por meio dela, eles cultivam uma sensação de segurança ao realizar suas tarefas. Além disso, isso contribui para

uma maior identificação com a empresa, um sentimento de independência e a capacidade de participar nas tomadas de decisão e na resolução de problemas quando necessário”.

O “respeito” foi o último aspecto citado. O respeito é um sentimento que não deve ser praticado somente no ambiente de trabalho, mas em todos os lugares, porém, no ambiente de trabalho, ele é de extrema importância, principalmente, quando se trata de opiniões. “Considerando o contexto profissional, a importância do respeito é crucial para que as relações existam de forma construtiva, sendo o alicerce dos vínculos interpessoais” (Gonçalves, 2013). Evidencia-se que houve 22 respostas irrelevantes para a pesquisa.

A seguir, a Tabela 5 traz os aspectos negativos dentro das empresas segundo os respondentes.

4.3 ASPECTOS NEGATIVOS DO TRABALHO

Na Tabela 5, apresentam-se os resultados referentes aos aspectos negativos apontados pelos respondentes.

Tabela 5- Aspectos negativos no trabalho

Aspectos	Quantidade
Dificuldade de Comunicação, Pouca Comunicação, Falta de Diálogo, Falta Comunicação	7
Muitas Cobranças de Metas, Metas, Muita Cobrança, Cobranças	5
Alta Demanda de Serviços, Muita Demanda, Número Elevado de Demandas	3
Burocracia	3
Outros	35

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Em consonância com os resultados apresentados na Tabela 5, entre os principais aspectos negativos apontados pelos respondentes, citada 7 vezes, evidencia-se a “dificuldade de comunicação”. De acordo com a perspectiva de Gasnier (2008), “é evidente que a probabilidade de ocorrência de falhas na comunicação devido ao desafio nas relações humanas é incalculável”.

Em seguida, “muita cobrança” foi citada 5 vezes. Um dos entrevistados afirmou: “*muita cobrança [...] as cobranças são constantes*” (Respondente 30). Também foi citada “a alta demanda de serviços”, sendo citada 3 vezes. Conforme um respondente, “[...] *multíssimas tarefas no dia-a-dia*” (Respondente 16). Segundo os respondentes 30 e 16, há muita cobrança e existe muita demanda de serviços, sendo que uma política de metas garantiria que os funcionários permanecessem envolvidos e comprometidos com as dinâmicas de produtividade propostas e exigidas pelas empresas (Pereira, 2013), apesar de este sistema sobrecarregar os funcionários e causar-lhes desconforto (Carrizo; Navarro, 2009). Eles (funcionários) se esforçam ao extremo da resistência, do alcance de metas e do trabalho satisfatório para não perder o emprego (Pinheiro; Barros; Botelho Junior, 2012).

A palavra “burocracia” foi citada 3 vezes pelos respondentes. “A burocracia surgiu com o propósito de estabelecer padrões de trabalho e diretrizes que orientassem as tarefas em direção à realização dos objetivos organizacionais, uma vez que, antes de seu desenvolvimento, não havia diretrizes ou normas a seguir” (Dias 2008). O autor não considera a burocracia como

negativa, considera ser algo importante, diferente do que os respondentes dizem. Houve 35 respostas consideradas irrelevantes ou não respondidas.

4.4 SÍNTESE DOS RESULTADOS

Em relação aos fatores que influenciam a satisfação do trabalhador no ambiente organizacional, sabe-se que há diversos fatores interligados aos aspectos positivos e negativos. A presente pesquisa teve como objetivo entender a percepção de qualidade de vida e os fatores motivacionais no trabalho, através de uma análise qualitativa exploratória. De acordo com a percepção dos acadêmicos respondentes, os principais aspectos positivos do trabalho são: a) Bom Ambiente de Trabalho; b) Bom Salário; c) Benefícios; d) Flexibilidade; e) Oportunidade de Crescimento; f) Trabalho em Equipe; g) Organização. Já, os principais aspectos negativos do trabalho são: a) Dificuldade de Comunicação; b) Muitas Cobranças; c) Alta Demanda; d) Burocracia.

Observou-se, segundo os respondentes, que as empresas estão investindo muito mais em fatores higiênicos/extrínsecos e menos em fatores motivacionais/intrínsecos, aspectos que os respondentes julgam positivos em seus ambientes de trabalho, pois juntos geram a satisfação de seus empregados, mostrando uma contradição, se analisada com a teoria, pois fatores higiênicos/extrínsecos são considerados fatores de insatisfação.

Constatou-se que os acadêmicos de Administração se encontram atraídos por organizações que oferecem ambientes organizacionais com clima organizacional agradável e com remuneração adequada para o cargo exercido. Observou-se ainda que os aspectos de benefícios e flexibilidade são pontuados como aspectos positivos, que podem gerar satisfação no ambiente de trabalho. Percebeu-se também a busca dos empregados por oportunidade de crescimento dentro das organizações e por empresas que prezam pelo trabalho em equipe e organizado, pois a colaboração de uma equipe bem organizada resulta em melhores tomadas de decisões e maior produtividade. Em relação aos aspectos negativos, observou-se que os respondentes rejeitam aspectos como a falta de comunicação nas organizações, algo que vem sendo notado em diversos setores laborais, seguido pela condução de uma liderança negativa, com cobranças e altas demandas ligadas à burocracia exagerada.

Considera-se de suma importância e relevância o conhecimento da temática abordada, pois nota-se a incidências de fatores negativos relacionados à motivação dos trabalhadores nos ambientes organizacionais. Assim, salienta-se a importância da continuação de pesquisa futura sobre a temática abordada. Como sugestão de pesquisa futura, recomenda-se pesquisar junto às empresas quais são as expectativas em relação aos profissionais recém-formados em Administração e, posteriormente, contrastar as respostas com os dados coletados e explorar as expectativas dos acadêmicos ao longo dos semestres.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente artigo teve como objetivo identificar qual a percepção de qualidade de vida e satisfação no trabalho dos acadêmicos do Norte do Rio Grande do Sul em suas respectivas empresas. Diante dessa questão, a análise se concentrou em investigar se as organizações empregam estratégias de motivação e identificar os fatores específicos que cada empresa adota para atrair seus empregados.

Pôde-se notar que o principal aspecto positivo a ser ressaltado é o ambiente de trabalho agradável, seguido pelo salário, benefícios, flexibilidade, oportunidades de crescimento, trabalho em equipe, entre outros. Percebeu-se que as pessoas estão, cada vez mais, preocupadas

com um ambiente de trabalho satisfatório e não apenas com o salário. Essa constatação pode ser verificado através dos resultados onde o salário ficou como segundo aspecto mais citado. Um bom ambiente de trabalho tem um grande impacto na qualidade de vida, tornando-se mais produtivo e alegre.

Uma das principais questões negativas ressaltadas diz respeito à dificuldade de comunicação, seguida pela excessiva cobrança, elevada demanda e burocracia. A dificuldade de comunicação, sem dúvida, é um problema significativo, pois sua ausência impede o progresso da empresa e das pessoas, gerando um clima desfavorável dentro das organizações. A pressão gerada pelas cobranças faz com que a equipe se sinta sobrecarregada e até mesmo doente, sendo que, muitas vezes, essas cobranças vêm acompanhadas de altas demandas, o que acaba por tornar a equipe menos produtiva e diminui a motivação e a qualidade de vida dos trabalhadores. Por sua vez, a burocracia pode ser vista como um aspecto benéfico dentro da empresa, indicando organização. Contudo, para os funcionários, ela se torna um fator negativo, pois atrasa os processos.

Em resumo, o objetivo proposto foi respondido, demonstrando, de forma clara, a percepção dos respondentes sobre o que se considera positivo e negativo dentro de suas empresas. O estudo mostrou uma contradição em relação à teoria de Herzberg. Segundo os respondentes, as empresas estão investindo muito mais em fatores higiênicos/extrínsecos e menos em fatores motivacionais/intrínsecos e os respondentes julgaram esse aspecto como sendo positivo em seus ambientes de trabalho, pois juntos geram a satisfação, mostrando uma contradição se analisada com a teoria, pois fatores higiênicos/extrínsecos são considerados fatores de insatisfação.

O estudo realizado demonstrou uma restrição significativa em relação ao seu público-alvo, uma vez que não obteve o número esperado de participantes e muitos deles não forneceram respostas compreensíveis, sendo necessário invalidar tais respostas. Foi necessário descartar uma pergunta, pois não obteve respostas relevantes.

Uma sugestão para futuras pesquisas é investigar, junto às empresas, quais são as expectativas em relação aos recém-formados em Administração e, em seguida, comparar as respostas, ou ainda, com os dados coletados, explorar as expectativas dos acadêmicos ao longo dos semestres.

6 REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, L. G.; FRANÇA, L. A. C. Estratégias de gestão de pessoas e gestão da qualidade de vida no trabalho: o stress e a expansão do conceito de qualidade total. **Revista de Administração**, v. 33, n. 2, p. 40-51, abr./jun. 1998.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 1997.

BERGAMINI, Cecília W. **Liderança administração do sentido**. São Paulo: Atlas, 2009.

BERGAMINI, Cecília W. **Motivação nas organizações**. 7. ed. São Paulo: Grupo GEN, 2018. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597017670/>. Acesso em: 15 maio 2023.

BERGAMINI, Cecília W. **Psicologia aplicada à administração de empresas: psicologia do comportamento organizacional**. Grupo GEN, 2015. Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522498475/>. Acesso em: 20 maio 2023.

BITENCOURT, Cláudia. **Gestão contemporânea de pessoas**: novas práticas, conceitos tradicionais. Porto Alegre: Grupo A, 2009. Disponível em:
<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788577806225/>. Acesso em: 15 maio 2023.

CARRIJO, D. C. M.; NAVARRO, V. L. Ler e planos de demissão voluntária: trajetórias de dor e sofrimento entre bancários. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, 12(1), 157-171, 2009.

CZAJKOWISK, Adriana. **Construindo relacionamentos no contexto organizacional**. Curitiba: InterSaberes, 2020. Disponível em:
<https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/177825/pdf/0>. Acesso em: 25 maio 2023.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. São Paulo: Cortez, 1987.

DE LIMA, Dilene Pereira; DA SILVA, Anderson Diego Farias. Importância da motivação para a satisfação dos colaboradores e crescimento organizacional: um estudo com funcionários de empresas situadas na cidade de Vitória de Santo Antão (PE). **Revista Vianna Sapiens**, v. 12, n. 2, p. 34-34, 2021.

DIAS, R. **Sociologia das organizações**. São Paulo: Atlas, 2008.

DIEHL, Astor Antônio; TATIM, Denise Carvalho. **Pesquisa em ciências sociais aplicadas**: métodos e técnicas. São Paulo: Prentice Hall, 2004.

DUTRA, Joel S.; DUTRA, Tatiana A.; DUTRA, Gabriela A. **Gestão de pessoas**. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2017. Disponível em:
<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597013320/>. Acesso em: 21 nov. 2023.

DUTRA J. S. **Gestão de pessoas**: modelos, processos, tendências e perspectivas. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2016.

FERREIRA, Patricia I. **Gestão de pessoas**: clima organizacional e qualidade de vida no trabalho. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2013. Disponível em:
<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/978-85-216-2383-0/>. Acesso em: 16 maio 2023

FIDELIS, Gilson José. **Gestão de pessoas**: estrutura, processos e estratégias empresariais. 1. ed. São Paulo: Érica, 2014.

FLEURY, Afonso; FLEURY, Maria Tereza Leme. **Estratégias empresariais e formação de competências**: um quebra-cabeça caleidoscópico da indústria brasileira. São Paulo: Atlas, 2013.

FRANÇA, Ana Cristina L. **Práticas de Recursos Humanos – PRH:** conceitos, ferramentas e procedimentos. São Paulo: Grupo GEN, 2012. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522478507/>. Acesso em: 17 maio 2023.

FRANÇA, Ana Cristina L. **Qualidade de vida no trabalho – QVT:** conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. 2. ed. São Paulo: Grupo GEN, 2012. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522478514/>. Acesso em: 19 maio 2023.

GIL, Antonio C. **Como elaborar projetos de pesquisa.** São Paulo: Grupo GEN, 2022. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559771653/>. Acesso em: 10 jun. 2023.

GIL, Antonio C. **Como fazer pesquisa qualitativa.** Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2021. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559770496/>. Acesso em: 21 nov. 2023.

GIL, Antonio C. **Gestão de pessoas:** enfoque nos papéis estratégicos. 2. ed. São Paulo: Grupo GEN, 2016. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597009064/>. Acesso em: 17 maio 2023.

GIL, Antonio C. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** 7. ed. São Paulo: Grupo GEN, 2019. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597020991/>. Acesso em: 19 nov. 2023.

GONÇALVES, Rejane Ichikawa. **Respeito nas relações de trabalho.** Fundação Educacional do Município de Assis- FEMA: Assis, 2013.

KUNSCH, Margarida. **Comunicação organizacional:** conceitos e dimensões dos estudos e das práticas. 2012.

MARRAS, Jean P. **Administração de recursos humanos.** São Paulo: Saraiva, 2016. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/978-85-472-0109-8/>. Acesso em: 21 maio 2023

MARRAS, J. P. **Administração de recursos humanos.** 11 ed. São Paulo. Futura, 2005.

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

MORAIS, Andressa Werner. **Clima organizacional na empresa Regison Cabeleireiros.** Passo Fundo. 2021. 24 f. Artigo de conclusão de curso (Curso de Administração). Universidade de Passo Fundo, 2021.

- MORETTO, Suely Parente; SILVEIRA, Amelia. Competências empreendedoras e satisfação no trabalho se refletem no desempenho organizacional em empresas de micro e pequeno porte? **Revista de Carreiras e Pessoas**, v. 11, n. 1, 2021.
- OLIVEIRA, Lucia Barbosa de. **Construindo uma carreira em administração: perspectivas e estratégias de jovens universitários do Rio de Janeiro**. 2009. 319f. Tese (Doutorado em Administração) - Instituto COPPEAD de Administração, Rio de Janeiro. 2009.
- OLIVEIRA, Marco A. **Comportamento organizacional para gestão de pessoas**. São Paulo: Saraiva, 2013. Disponível em:
<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788502108950/>. Acesso em: 19 maio 2023.
- PEREIRA, C. L.; SEGRE, L. M.; NASCIMENTO, R. P. **A ampliação das estruturas de controle por meio das tecnologias de informação e comunicação: a onipresença do “pan - óptico eletrônico” no setor bancário**. 2013.
- PESSOA, R. W. A.; NASCIMENTO, L. F. O lazer como ferramenta da qualidade de vida no trabalho. **Revista de Organizações em Contexto**, v. 4, n. 7, p. 18-34, 2008.
- PINHEIRO, D. R. C.; BARROS, T. A. V.; BOTELHO JUNIOR, S. **Vivências de prazer e sofrimento no setor bancário brasileiro**. 2012.
- RIBEIRO, Larissa Alves; SANTANA, Lídia Chagas de. Qualidade de vida no trabalho: fator decisivo para o sucesso organizacional. **Revista de Iniciação Científica–RIC**, Cairu, v. 2, n. 02, p. 75-96, 2015.
- ROBBINS, Stephen P. **Comportamento organizacional**. 14. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010.
- SILVA, J. L. G. *e al.* Gestão de pessoas: o grau de motivação dos colaboradores. **LIBERTAS: Rev. Ciênc. Soc. Apl.**, Belo Horizonte, v. 10, n. 2, p.96-108, ago./dez. 2020.
- SILVA, Marta. **A comunicação como fator motivacional: estudo de caso no ramo da relojoaria**. 2017. Dissertação de Mestrado (Mestre em Psicologia e Desenvolvimento de Recursos Humanos) – Universidade Católica Portuguesa, Rio de Janeiro, 2017. Disponível em: <https://repositorio.ucp.pt/handle/10400.14/21963>. Acesso em: 20 maio 2021.
- SIQUEIRA, Mirlene M. M. **Novas medidas do comportamento organizacional**. São Paulo: Grupo A, 2013. Disponível em:
<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788582710227/>. Acesso em: 19 nov. 2023.
- SIQUEIRA, Mirlene M. M. **Medidas de comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão**. São Paulo: Grupo A, 2008. Disponível em:
<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788536314945/>. Acesso em: 19 nov. 2023.
- TORRES, Adriana. **Trabalho em equipe**. 2011. 27 f. Monografia (Bacharelado em Administração) - Universidade de Brasília, Brasília, 2011.