



Universidade Federal do Pampa

**Campus Santana do Livramento
Graduação em Administração
Trabalho de Curso**

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO NA ESCOLA DE EDUCAÇÃO INFANTIL PEQUENO PRÍNCIPE

Fernanda de Los Santos Garcia
Sebastião Ailton da Rosa Cerqueira-Adão

Resumo informativo: A presente pesquisa tem como objetivo buscar meios de que seja possível a modificação, se necessário, dos métodos utilizados pela escola quanto satisfação/insatisfação dos colaboradores. Trata-se de um estudo de caso, de abordagem qualitativa e de natureza descritiva, no qual optou-se por uma pesquisa semiestruturada para a realização da coleta de dados na escola de Educação Infantil Pequeno Príncipe de Santana do Livramento/RS por meio de formulários via Google Forms. Os dados analisados mostram que maior parte dos colaboradores sentem-se satisfeitos quanto ao seu ambiente de trabalho. Como resultado, foi possível constatar, através da pesquisa, que é importante que haja uma boa relação entre os gestores e seus colaboradores para que ambos atinjam o bem comum. A pesquisa também revelou que nem todos os colaboradores estão de acordo com a maneira pela qual a organização se volta a eles, e até os meios que a organização utiliza para motivá-los, porém a grande maioria alega sentir-se satisfeitos, entretanto sugerem algumas melhorias para tornar o ambiente de trabalho mais agradável e de bom convívio. Quanto a gestão da qualidade de vida no trabalho, os colaboradores encontram-se em um ambiente saudável e harmonioso. Com relação às ações estratégicas organizacionais pode-se ver que a escola pode elaborar melhorias que deixem seus colaboradores mais felizes e motivados.

Palavras-chave: Ambiente organizacional, Gestão da qualidade de vida no trabalho, Ações estratégicas motivacionais.

THE IMPORTANCE OF QUALITY OF LIFE AT WORK: A study at the Pequeno Príncipe School of Early Childhood Education

Abstract: The quality of life at work is very important when it comes to the organization, as the manager has the fundamental role and can enchant or even displease his employees, resulting in his performance and work. This is a case study, with a qualitative and descriptive approach, in which we opted for a semi-structured research to carry out data collection at the Pequeno Príncipe de Santana do Livramento / RS Early Childhood School using forms via Google Forms. The analyzed data show that most employees feel satisfied about their work environment. It was also found through research that it is very important that there is a good relationship between managers and their employees so that both achieve the common good. The survey also revealed that not all employees are in agreement with the way in which the

organization turns to them, and even the means that the organization uses to motivate them, however the vast majority claim to be satisfied, however they suggest some improvements to make the working environment more pleasant and friendly. As for the management of quality of life at work, employees are in a healthy and harmonious environment. Only with regard to strategic organizational actions can it be seen that the school can bring improvements, in which its employees are happy and motivated.

Keywords: Organizational Environment, Management of Quality of Life at Work, Strategic Motivational Actions

LA IMPORTANCIA DE LA CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO: Un estudio en la Escuela de Educación Infantil Pequeno Príncipe

Resumen:

La calidad de vida en el trabajo es muy importante cuando se trata de la organización, ya que el gerente tiene el rol fundamental y puede encantar o incluso disgustar a sus colaboradores, resultando en su desempeño y trabajo. Se trata de un estudio de caso, con un enfoque cualitativo y descriptivo, en el que se optó por una investigación semiestructurada para realizar la recogida de datos en la Escuela Infantil Pequeno Príncipe de Santana do Livramento / RS mediante formularios a través de Google Forms. Los datos analizados muestran que la mayoría de los empleados se sienten satisfechos con su entorno de trabajo, también se encontró a través de la investigación que es muy importante que exista una buena relación entre los gerentes y sus empleados para que ambos logren el bien común. La encuesta también reveló que no todos los empleados están de acuerdo con la forma en que la organización se dirige a ellos, e incluso los medios que la organización utiliza para motivarlos, sin embargo la gran mayoría afirma estar satisfecha, sin embargo sugieren algunas mejoras a realizar. el ambiente de trabajo más agradable y amigable. En cuanto a la gestión de la calidad de vida en el trabajo, los empleados se encuentran en un entorno sano y armonioso. Solo en lo que respecta a las acciones organizativas estratégicas se ve que la escuela puede aportar mejoras, en las que sus empleados estén contentos y motivados.

Palabras-clave: Ambiente organizacional, Gestión de la calidad de vida en el trabajo, Acciones estratégicas motivacionales

1 INTRODUÇÃO

A sociedade nos dias atuais está passando por modificações no tema qualidade de vida, pois preocupam-se mais com o bem-estar do indivíduo em si, e não apenas com seu bem-estar apenas dentro do ambiente organizacional.

Essa preocupação deveria ser algo mais abordada, tendo em vista que é de grande valia para a organização manter seu ambiente de trabalho saudável, no qual seus colaboradores desempenhem suas funções e tarefas como algo natural e não apenas pela cobrança feita pelo gestor. Sem falar que quando o ambiente de trabalho encontra-se de qualidade os colaboradores sentem-se felizes e motivados a estarem ali.

Para Rodrigues (2001), a qualidade de vida no trabalho não é apenas uma preocupação que o ser humano tem na atualidade, e sim desde o início de sua existência. Independente da forma, mas sempre voltada para trazer benefícios, bem-estar e satisfação ao colaborador.

Há alguns anos, muitas pessoas buscavam em seu ambiente de trabalho apenas um lugar no qual tivessem como se sustentar e sustentar suas famílias, mas com o decorrer do

tempo isso foi mudando, e atualmente essas pessoas buscam nas organizações um lugar no qual elas se encaixem, e que se assemelhem a elas ou até mesmo alguns benefícios oferecidos pela organização, como: plano de carreira, plano de cargos e não somente o sustento como antigamente.

Maximiano (2007), relata que quando Mc Gregor pensou nas teorias X e Y, ele pensou então em dois tipos diferentes de administrar a organização, tendo de um lado a Teoria X, que é mais tradicional, pessimista, no qual o colaborador trabalha pela necessidade de sustentar-se e manter-se e não pelo gosto de trabalhar.

Para Mc Gregor, os colaboradores acomodam-se com a facilidade e não tem um gosto pelo seu trabalho e usa obrigações no mesmo, de forma que o utilizem apenas para seu sustento. Neste caso o profissional prefere ser comandado e dirigido, no qual sua motivação se baseia no reconhecimento financeiro.

Porém de outro lado encontra-se Teoria Y, onde tem-se um estilo mais atual e moderno no que se trata do comportamento humano, onde o indivíduo é ambicioso e responsável, no qual trabalha porque gosta e não pela necessidade de sustento (CHIAVENATO, 2003).

Qualidade de vida no trabalho é um tema de extrema importância, não apenas quando se trata da organização, como também na vida pessoal de cada um de seus colaboradores, pois de certa forma cada indivíduo carrega consigo uma bagagem de informações, seus sentimentos e também outros fatores que influenciam.

No âmbito organizacional deve ser relevante este assunto para que as organizações entendam que, quando seus colaboradores sentem-se mais feliz e motivados, acabam produzindo mais, contribuindo mais e se empenhando muito mais para que atinja os objetivos esperados. Em resumo, está diretamente ligada a tudo o que a organização adota como medida para satisfação dos seus colaboradores.

No ponto de vista de Dutra (2008), a qualidade de vida no trabalho é o fator estimulante em relação a motivação, bem-estar, produtividade, entre outros pontos que de certa forma estabelecem valores humanos dentro da organização.

Lamentavelmente nem todas as organizações preocupam-se como deveriam ao abordar este tipo de assunto, pois ficam muitas vezes presas apenas no lucros e objetivos a serem alcançados, porém de uma maneira mais fácil. Por esta razão acredita-se que quando se encontra em organizações colaboradores motivados, alegres por esta e excelência e rem naquele ambiente e sendo reconhecidos pelo seu esforço e trabalho, indiretamente executam suas tarefas com qualidade e excelência e a consequência disso é que se deseja, uma empresa, uma organização prosperando e atingindo seus propósitos e finalidades. É importante que haja um bom relacionamento no ambiente organizacional, para que sempre seja tudo esclarecido e resolvido tendo como base o diálogo, pois assim o ambiente sempre encontrar-se-á saudável (RODRIGUES, 2001).

Um dos principais problemas é que a maioria das pessoas não tem facilidade em se comunicar, principalmente dentro das organizações, tendo em vista que a comunicação não é apenas a passagem de informações de um lado para o outro e sim tirar do que falou-se, maneiras de aproveitamento, entendendo e compreendendo o outro lado (GIL, 2001).

Pode-se perceber que mesmo que não seja com a frequência desejada, as organizações atualmente estão indo em busca de aperfeiçoamento dentro de seu ambiente de trabalho buscando melhorias para a organização. Tendo em vista também que na atualidade muitas organizações estão preocupando-se um pouco mais com este assunto do que comparado a antigamente, bem como encontra-se o ambiente organizacional, da mesma forma o clima organizacional, pode-se perceber que é um avanço na sociedade, uma nova forma de observar os problemas encontrados dentro de cada organização e como está este ambiente.

Esta preocupação com a qualidade de vida no trabalho segundo Sampaio (2004), surgiu por meados da década de 70, com a criação de centros de estudos, no qual dedicavam-se ao estudo da qualidade de vida no trabalho, nos Estados Unidos.

Com o decorrer do tempo e com o acréscimo de interesse pelo assunto, foi que a QVT vem ganhando espaço. No Brasil inclusive muitos empresários passaram, a ter interesse pelo assunto e proporcionar maior prazer ao colaborador e seu desempenho (LIMONGI-FRANÇA,2004).

Este estudo tem a pretensão de observar o fenômeno da qualidade de vida no trabalho em um ambiente escolar. Parece que a escola, com seu conjunto de atores, ou seja, professores, alunos, diretores, coordenadores entre outros, configura-se em uma arena ou lócus em que as pessoas por várias razões podem ser facilmente levadas ao estresse, ao conflito e outras manifestações capazes de interferir no ambiente.

A qualidade de vida no trabalho enquanto problemática no ambiente escolar pode ser observada do ponto de vista das relações entre os atores que fazem o dia a dia da escola, analisando tudo o que encontra-se ali em relação a qualidade de vida no trabalho. Busca entender se os colaboradores encontram-se motivados, se o clima dentro da organização é de fato um ambiente saudável, entre outros fatores.

A escola de Educação Infantil Pequeno Príncipe, como uma escola de caráter privado, localizada no município de Santana do Livramento/RS, integra um conjunto de pessoas que convivem parte do dia, com desafios organizacionais, maneiras de pensar diferentes, maneiras de expressar-se variadas, como também gostos e estilos diferentes de trabalhar, porém todos buscam o bem comum, o que convém tanto para cada um deles como indivíduo, como também para a organização. A qualidade de vida no trabalho não está de fato ligada apenas a uma política de benefícios, no qual o colaborador acredita estar satisfeitos apenas pelo que a empresa lhe oferece com fins lucrativos, e sim um ambiente viável, onde o colaborador tem voz, é ouvido, entre outros aspectos que tornam o ambiente agradável.

Matos (1997), relata que não existe qualidade de vida dentro da organização sem que haja uma organização de qualidade e boa para seus colaboradores. O que não pode-se é confundir a qualidade de vida na organização com uma política de benefícios, mesmo que esta seja de grande importância para o ambiente organizacional. A qualidade citada por ele refere-se a cultura no ambiente de trabalho, como também os valores, a filosofia e a missão da organização como um todo. O prazer por pertencer a organização, o clima que há ali, esses sim, são fatores que causam regozijo em seus colaboradores.

Quando fala-se sobre qualidade de vida no trabalho automaticamente está se retratando do ambiente no qual o colaborador faz parte em seu dia a dia. E esta ambiente deve estar devidamente adequado para que o mesmo sinta-se feliz. Para observar todos estes aspectos analisa-se também o clima dentro da organização para ver se é necessário que haja qualquer tipo de mudança ou não.

Maximiano (2007), diz que o clima organizacional de fato é uma grandeza que analisa como os colaboradores sentem-se em relação aos seus gestores e as organizações, transformando seu conceito para qualidade de vida no trabalho. Ainda relata que o clima organizacional é o nome que se dá ao conjunto de sentimentos que estão ligados a realidade das organizações, podendo ser satisfação ou insatisfação dos colaboradores de maneira que influencie como cada um sente-se em relação à sua organização.

De acordo com Ferreira, Fortuna e Tachizawa (2006), o clima dentro da organização é considerado como a qualidade do ambiente onde o colaborador se encontra, no qual influencia o comportamento dos mesmos.

Sendo assim, o problema de pesquisa a ser abordado neste estudo é: Quais as ações necessárias para a implantação da qualidade de vida no trabalho como ferramenta gerencial na Escola de Ensino Infantil Pequeno Príncipe de Santana do Livramento/RS?

Para que seja possível responder o questionamento acima foi elaborado o seguinte objetivo geral: Buscar meios de que seja possível a modificação, se necessário, dos métodos utilizados pela escola quanto satisfação/insatisfação dos colaboradores.

Para atingir o objetivo proposto, tem-se como objetivos específicos: a) analisar como encontra-se o ambiente organizacional da Escola de Educação Infantil Pequeno Príncipe b) Identificar os métodos, as possíveis falhas encontradas no que tange à gestão da qualidade de vida no trabalho na escola de Educação Infantil Pequeno Príncipe de Santana do Livramento/RS; e c) Analisa se a Escola de Educação Infantil Pequeno Príncipe de Santana do Livramento propõe a seus colaboradores meios no qual sintam-se bem em fazerem parte da equipe;

Como justificativa para esse estudo, entende-se que a qualidade de vida no trabalho varia de organização para organização, tendo em vista a disposição das mesmas corresponderem às mudanças necessárias para obterem um ambiente de trabalho saudável.

Para Fernandes (1996), a qualidade de vida no trabalho é como uma técnica, no qual busca unir os interesses do colaborador com os da organização afim de totalizar o bem comum.

Este é um dos fatores pela qual faz-se necessário estudar a qualidade de vida no trabalho para observar-se o ambiente como um todo e para que se possa contribuir com resultados ou até mesmo melhorias para o estudo.

As escolas de educação infantil, em especial a Escola Pequeno Príncipe de Santana do Livramento/RS, organização foco deste estudo, requer como um todo uma análise para que se possa investigar o que se passa dentro da organização escolar e então se possa, como foi citado acima, procurar meios, se necessário, de mudanças para que o ambiente esteja saudável e os colaboradores sintam-se motivados a estarem dentro do quadro da escola.

Faz-se necessário então a realização deste estudo para que seja possível uma contribuição para a organização de forma positiva, e então a escola possa manter ou melhorar, se necessário, seu ambiente de trabalho, tendo em vista que as pessoas/colaboradores são o ponto chave da organização e é por meio deles que torna-se viável a produção do serviço prestado pela escola. Pois, de acordo com Fernandes (1996), a qualidade de vida no trabalho pode ser determinada como o que envolve os fatores físicos, psicológicos que influenciam na cultura e clima dentro da organização, acarretando no bem-estar do colaborador e sua produção dentro do seu ambiente de trabalho.

Após uma breve introdução sobre o assunto foco desta pesquisa, será então abordado o referencial teórico.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Esse capítulo resgata os principais conceitos que envolvem ambiente organizacional, qualidade de vida no trabalho e as estratégias que influenciam o ambiente organizacional.

2.1 Clima e Ambiente Organizacional

Quando refere-se ao ambiente organizacional, encontra-se alguns autores que fazem uma relação direta do assunto com a organização.

Para Hall (1984) o ambiente engloba todos os componentes ou integrantes que estão por fora da organização, de forma externa, e que a influenciam de certa forma, direta ou indiretamente. Ainda complementa que as organizações acabam sendo influenciadas pelas

transformações do ambiente fazendo com que seja necessária a implementação de novas estratégias, novos posicionamentos, e até mesmos novos padrões administrativos.

Robbins, (1999), fala sobre a organização como um elemento social que compõe-se de duas ou mais pessoas/colaboradores, que buscam o mesmo objetivo. Ainda complementa que quem determina as funções a serem realizadas é a organização no qual este colaborador pertence.

Na visão de Neves (2000), o que define o clima organizacional são as relações entre as pessoas e o que o colaborador percebe dentro da organização.

Segundo Luz (2003), o clima organizacional é o órgão refletor do estado de ânimo ou do nível de satisfação dos colaboradores da organização, podendo também considerá-lo como aquele que envolve e sintoniza a relação entre colaboradores e a organização.

Para Clein, Toledo e Oliveira (2013), considera-se que o investimento realizado em função de seus colaboradores gera a sensação de valorização para a realização de um excelente trabalho. Preocupa-também com as condições de trabalho adequada de segurança e higienização no ambiente organizacional.

Já na visão de Toledo e Milioni (1979), o clima organizacional é uma junção de todos os valores, comportamentos e atitudes que são realizados dentro da organização.

Desta forma então, após abordar-se o ambiente organizacional, no tópico seguinte apresenta-se a gestão de qualidade de vida no trabalho.

2.2 Gestão da qualidade de vida no trabalho

O conceito de qualidade de vida no trabalho segundo Limongi-França (2010), é um conjunto de ações que direta ou indiretamente envolve a análise e a busca por melhorias dentro da organização. Pode-se encontrar tanto de modo tecnológico ou estrutural, onde busca-se proporcionar boas condições para o desenvolvimento humano para e durante a realização de seu trabalho.

Para Fernandes (1996) a qualidade de vida no trabalho é considerada uma gestão prática e aleatória de alguns fatores sendo eles: físicos, tecnológicos e sociopsicológicos, ou seja, de alguma maneira acarretam e interferem na cultura e aperfeiçoam o clima organizacional, e como reflexo disso temos colaboradores e organizações satisfeitos.

A qualidade de vida no trabalho no ponto de vista de Chiavenato (2010) é um levantamento difícil que está rodeada de fatores como: satisfação com seu trabalho, as possibilidades de crescimento dentro da organização, reconhecimento, remuneração, benefícios e vantagens, ambiente físico e psicológico, entre outros fatores.

Ainda para o autor Chiavenato (2004), a QVT cinge todas as questões físicas e ambientais, assim como questões psicológicas presentes no local de trabalho.

Porém, no pensamento de Fernandes (1996), a Qualidade de Vida no Trabalho é analisada como uma estratégia no qual busca-se unir os interesses individuais com os da organização, para atingir o bem comum.

Para que haja melhor entendimento faz-se a abordagem a seguir sobre como funciona a qualidade de vida no trabalho dentro de uma organização.

Com o passar do tempo tornou-se necessário uma maior preocupação com a qualidade de vida no trabalho, uma análise da gestão de pessoas, e uma observação no campo de trabalho foi necessária para que se tornasse um ambiente de trabalho mais produtivo e saudável, dando prazer aos colaboradores a estarem ali.

Que segundo Limongi-França (2004), no Brasil muitas pessoas começaram a ter interesse pelo assunto e então buscam proporcionar mais prazer e bem-estar aos seus colaboradores

A gestão de pessoas é umas das funções gerenciais que busca uma integração com as pessoas que estão diretamente ligadas a uma organização, a fim de alcançarem as metas e propósitos da organização, como do colaborador quanto pessoa (GIL, 2001).

Chiavenato (2008) descreve a qualidade vida no auxílio da melhoria do ambiente de trabalho, tanto no criar, manter ou até mesmo melhorar, seja em condições físicas, sociais ou psicológicas. O resultado disso é agradável, amigável, tornando o ambiente de trabalho mais saudável e de melhor convívio.

A qualidade de vida no trabalho, também chamada por QVT, é uma ferramenta de grande valor, tornando-se indispensável para o desenvolvimento da organização como um todo, pois de qualquer maneira envolve pessoas, que buscam alcançar seus objetivos, e estão ali para auxiliarem a empresa a alcançarem os seus também.

A QVT envolve mais de um aspecto, envolvendo então os aspectos físicos do ambiente de trabalho, como também os aspectos psicológicos, na qual os colaboradores manifestam suas questões de satisfação e por outro lado a organização busca sua produtividade de forma eficiente (CHIAVENATO,1999).

Desta forma a qualidade de vida no trabalho depende da maneira na qual o colaborador e a organização interagem no seu ambiente, não deixando apenas a responsabilidade para a organização, como também para o colaborador que a pertence.

Uma consideração importante é que quando os funcionários/colaboradores estão satisfeitos diretamente resultam em ganhos de qualidade e produtividade para a organização, satisfazendo a organização como um todo e também seus clientes (LIMONGI-FRANÇA-2010).

Para complementar esta ideia, Chiavenato (2006), declara a qualidade de vida no trabalho de certa forma acaba afetando os comportamentos pessoais e importantes para a produção dentro da organização como: motivação, adaptabilidade e flexibilidade aos tipos de mudanças ambientais.

Além disso, existem fatores ou ações de grande importância que afetam diretamente a qualidade de vida no trabalho, veja a seguir.

2.3 Ações estratégicas motivacionais

Uma das ações necessárias e que nela englobam muitos outros fatores responsáveis pela qualidade de vida no trabalho é a motivação.

A motivação é um dos pilares de uma organização de sucesso, pois quando os funcionários estão sendo reconhecidos e em um ambiente saudável automaticamente produzem mais, fazendo com que a organização atinja seus objetivos.

O termo motivação pode ser considerado como o caminho pelos quais várias razões induzem de certa forma, ou buscam estimular qualquer tipo de comportamento humano (MAXIMILIANO,2000).

De acordo com Chiavenato (1999), a motivação é o que pode fazer com que o colaborador/pessoa consiga realizar suas tarefas de maneira mais impulsionada. E para que o colaborador seja motivado é necessário que se saiba de que forma ele se satisfaz, fazendo assim com que sua tarefa seja bem executada.

Atualmente uma das inquietudes dentro das organizações é diminuir alguns dos problemas no ambiente de trabalho. Pois o baixo comprometimento, grande rotatividade de funcionários e queda da produtividade tem afetado muito o ambiente no qual se está falando.

O progresso e sobrevivência da organização está diretamente ligado à implementação de modelos que respeitem o funcionário como peça importante da organização. Pois colaboradores motivados desempenham duas funções com seriedade e eficácia. A QVT está fortemente ligada à motivação, pois ela é responsável por acarretar nas atitudes pessoas e

profissionais do indivíduo ou grupo. A motivação para o trabalho, flexibilidade e fácil adaptação a ambientes com mudanças, criatividade e desejo por inovação, acabam de certa forma agregando valores para a organização (CHIAVENATO, 2010).

De acordo com Chiavenato (2000), os fatores que pode gerar motivação dentro da organização, estão nas mãos do indivíduo, pois a relação está naquilo que ele faz ou desempenha.

Porém cada indivíduo tem a predisposição a acarretar em certas forças de motivação como objeto do ambiente em que vive, impactando a forma como os colaboradores enxergam seu trabalho e seguem sua vida. (DAVIS, 1992)

Davis (1992), ainda relatava que os fatores de motivação apresentados por uma organização, estão distribuídos em dois grupos: Motivação e manutenção. No qual, dentro do grupo de motivação encontram-se realização pessoal e profissional, o reconhecimento dentro da organização, a responsabilidade, desenvolvimento pessoal, conteúdo de cargo, autonomia, criatividade, inovação no trabalho e participação e no grupo de manutenção estão as políticas organizacionais, relacionamento entre supervisor e seu subordinado, as condições físicas o trabalho, salários e benefícios, relacionamento com os colegas, vida social, status, segurança e a comunicação. Considera-se que a satisfação e a motivação dos funcionários estão diretamente ligadas a todos estes fatores citados acima, tanto do grupo de motivação, quanto dos de manutenção.

Motivar os colaboradores não é uma tarefa fácil para as organizações, por esta razão Gil (2001), sugere maneiras pela qual podem trazer resultados para o grupo e beneficiar seus colaboradores, que são: Valorizar as pessoas, reconhecer os avanços, encorajar iniciativas, oferecer incentivo, enriquecer as funções, delegar autoridade, realizar avaliações e promover mudanças.

Para que haja a valorização de pessoas deve-se tratar todos os colaboradores com igualdade, para não gerar nenhum tipo de exclusão e nem favorecimento a nenhum tipo de colaborador no ambiente de trabalho.

Quanto ao reconhecimento de avanços, vê-se um progresso no ambiente organizacional quando há um batimento de metas, na qual os colaboradores sejam reconhecidos, parabenizados de qualquer forma, até mesmo um sorriso, ou até mesmo uma demonstração de gratidão, a ponto de que haja satisfação. Para isso os gestores devem andar lado a lado com seus colaboradores mesmo quando há erro, para dar o suporte e mostra o caminho correto a ser seguido.

Sobre encorajar iniciativas, é necessário que seja criado um ambiente no qual os colaboradores sintam-se à vontade para opinar e contribuir para o progresso da organização. O ideal é que a organização procure adotar o sistema de recepção de sugestões, no qual os colaboradores expõem o que sentem ou pensam. De forma viável a organização deve responder de forma positivas às sugestões manifestadas pelos colaboradores.

Para oferecer incentivo que é um fator de grande importância para o alcance da motivação, é necessária uma remuneração, pois se os colaboradores são bem remunerados, e que tem o reconhecimento dos gestores, realizam suas funções com eficiência.

Ainda mencionando Gil (2001), enriquecer as funções, parte do sentimento que o colaborador tem ao realizar determinada atividade. Uma atividade quando realizada por partes, faz com que o colaborador enjoe do que está realizando, porém quando em equipes, no qual cada um tem uma função menor, o trabalho se completa.

Delegar autoridade, não é algo que cause motivação aos colaboradores, pelo contrário deixa-os cabisbaixos e sem interesse algum. Conforme o tempo passa, os colaboradores vão se tornando especialistas nos trabalhos que executam e acabam sugerindo ou dando opinião dentro da organização. O ideal é que antes de qualquer modificação dentro da organização, o gestor faça uma reunião, ou até mesmo uma simples conversa informando das mudanças.

Quando fala-se em avaliações, na maioria das vezes pensa-se em críticas ou favorecimento de alguém em específico, entretanto a forma mais viável de se fazer uma avaliação é considerar que é parte de um plano para o desenvolvimento dos colaboradores.

As avaliações são o que medem o nível do desempenho dos funcionários, fazendo com que se tenha uma visão mais ampla e clara dos seus desempenhos, para que se necessário possam ocupar e assumir maiores responsabilidades.

Gil (2001) segue considerando que, as mudanças são essenciais para quem pretende motivar seus colaboradores, pedir a opinião da equipe é muito importante, desde que respeitando as sugestões e ponto de vista de cada um.

Estas são algumas maneiras que percebeu-se necessárias para que o colaborador sintasse motivado e o ambiente de trabalho seja saudável.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Neste tópico são apresentados os procedimentos metodológicos utilizados para a realização do estudo. Apresenta-se a classificação e a abordagem da pesquisa, o método escolhido, o universo e a população que foi estudada, a técnica de coleta de dados e a forma pela qual estes foram analisados.

Esta pesquisa caracterizou-se como uma averiguação de caráter descritivo, com a pretensão de estabelecer uma relação entre a organização/gestor e seus colaboradores. Que segundo Gil (2008), esta pesquisa teve como intuito a apresentação das características parecidas ou não de um certo grupo de pessoas, além de determinar interações entre as variáveis do objeto de estudo, focando em aspectos que colaboram com a percepção do fenômeno.

Com relação à abordagem, este estudo privilegiou a abordagem qualitativa, que apura aspectos mais complicados de um certo contexto, favorecendo ao pesquisador uma investigação mais a fundo e detalhada (MARCONI E LAKATOS, 2010).

E de acordo com Gerhardt e Silveira (2009), buscou então compreender e expor aspectos complicados de serem calculados, com relação a uma organização ou algum grupo social.

O método escolhido foi o estudo de caso, baseado na necessidade de conhecer o ambiente organizacional, para ver se havia ou não a necessidade de implementação de ações para que houvesse qualidade de vida no trabalho na Escola de Educação Infantil Pequeno Príncipe.

O estudo de caso se define pela profundidade com que se faz o estudo de certo objeto, de uma maneira que se faça conhecer por uma visão mais extensa (GIL,2012).

Segundo Triviños (1987), o estudo de caso é considerado com uma classe de pesquisa cujo foco é um setor que se analisa na complexidade.

A realização da coleta de dados foi realizada através de entrevista semiestruturada aos colaboradores da escola de Educação Infantil Pequeno Príncipe de Santana do Livramento/RS por meio de formulários via google forms.

Antes mesmo que houvesse a exposição do roteiro de entrevista foi necessário que enviar uma nota de qualquer tipo, fazendo uso da explicação da importância e natureza da pesquisa a ser realizada, para que houvesse interesse da parte receptora (MARCONI E LAKATOS,1999).

As perguntas que fazem parte do roteiro de entrevista foram extraídas da fundamentação teórica, sendo que as respostas dos entrevistados foram confrontadas tais teorias.

O foco de estudo foi a Escola de Educação Infantil Pequeno Príncipe de Santana do Livramento/RS, e os elementos analisados foram os colaboradores desta organização.

Os indivíduos no qual foi enviado o formulário eram no número de 12, sendo 8 professoras, bem como 1 cozinheira, 1 secretária, 1 coordenadora pedagógica e 1 auxiliar de serviços gerais, no qual apenas 9 realizaram o roteiro de entrevista para verificar a qualidade de vida no trabalho dentro da escola.

Para que houvesse a análise dos dados coletados usou-se a análise de conteúdo que divide-se em três partes, primeiramente a pré-análise, segundo a exploração do material e terceiro e último a análise dos resultados, interpretação e interferência (BARDIN,2011).

Ainda mencionando Bardin (2011), a análise dos conteúdos é um grupo de procedimentos de análise de comunicação que pretende alcançar a descrição do conteúdo das mensagens ou dos indicadores.

Além das entrevistas foram utilizados documentos encontrados na escola estudada que ampliaram mais o entendimento da qualidade de vida no trabalho no ambiente investigado.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Logo apresentam-se os resultados encontrados em relação ao estudo de qualidade de vida no trabalho na Escola de Educação Infantil Pequeno Príncipe de Santana do Livramento/RS, e em seguida as metodologias de ensino aplicadas.

Ao observar-se as respostas dos entrevistados pode-se perceber que corresponde à faixa etária, escolaridade e tempo de trabalho na instituição foco deste estudo, conforme diz o quadro abaixo:

Quadro 01- Perfil dos Respondentes

ENTREVISTADO	SEXO	IDADE	ESCOLARIDADE	TEMPO NA ESCOLA
1	FEMININO	45	ENSINO SUPERIOR	ATÉ 3 ANOS
2	FEMININO	49	ESPECIALIZAÇÃO	MAIS DE 5 ANOS
3	FEMININO	21	ENSINO MÉDIO	ATÉ 3 ANOS
4	FEMININO	40	ENSINO SUPERIOR	ATÉ 3 ANOS
5	FEMININO	21	ENSINO SUPERIOR	ATÉ 3 ANOS
6	FEMININO	25	ENSINO SUPERIOR	ATÉ 3 ANOS
7	FEMININO	33	ENSINO SUPERIOR	ATÉ 3 ANOS
8	FEMININO	30	ENSINO SUPERIOR	MAIS DE 5 ANOS

FONTE: elaborada pela autora

Em relação ao quadro 1 acima pode-se perceber que todos os sujeitos de pesquisa são do sexo feminino, com duas na faixa dos 20 anos, duas na faixa dos 30 anos e três na faixa dos 40 anos, havendo uma diversidade de idade entre elas.

Ainda com base no quadro acima é possível perceber que a maioria das respondentes tem até três anos de magistério na escola.

4.1 Ambiente Organizacional

Para que se possa ter um entendimento maior quanto ao que refere-se ao Clima organizacional e o ambiente de trabalho foram realizadas as seguintes perguntas aos entrevistados:

A) Como você se sente dentro do seu ambiente de trabalho?

B) Você considera-se satisfeito (a) em seu ambiente organizacional? Explique.

C) Você acredita que o clima dentro da organização pode influenciar nas atitudes do colaborador? Explique.

Salientando que, a maneira como o colaborador se sente no ambiente de trabalho acarreta em seu desempenho, notou-se que os 8 entrevistados sentem-se bem trabalhando na escola e por sinal muito satisfeitos. Para complementar pode-se perceber através da visão de Luz (2003) que nos diz, que, o clima dentro da organização é o que vem a refletir o estado de ânimo ou do nível de satisfação dos colaboradores dentro da organização, podendo também considerá-lo como aquele que envolve e sintoniza a relação entre colaboradores e a organização.

Além disso buscou-se saber se os colaboradores sentiam-se satisfeitos(as) em relação a seu ambiente de trabalho, e então obtive respostas positivas.

A entrevistada 1 considera que sente-se satisfeita em seu ambiente de trabalho, pois ela tem uma sala ampla e arejada, com os materiais necessários para a realização do seu trabalho, que segundo Clein; Toledo e Oliveira (2013) o investimento realizado em prol de seus colaboradores gera o sentimento de valorização para a realização de um trabalho com excelência. Além disso também preocupa-se com as condições de trabalho adequada de higienização e segurança no ambiente organizacional.

A entrevistada 2 relata que “trabalha no que gosta”, a entrevistada 3 relata que “quando trabalhamos com o que amamos, deixa de ser um trabalho”, e a entrevistada 6 relata que “está no ambiente que gosta” todos os relatos vão ao encontro com o que Chiavenato (2003) transmite, onde encontra-se uma teoria no estilo mais moderno e atual no qual o colaborador é mais interessado e trabalha por gostar e não apenas pela necessidade do sustento.

Os relatos da entrevistada 4 é que ela “parte de um princípio que é feliz em seu trabalho”, sendo assim a satisfação é uma consequência da felicidade, também encontrando-se com o que Chiavenato (2003) relata.

A entrevistada 5 descreve que sente-se “Muito bem e feliz”, que é o que deve-se esperar quando se está dentro de um ambiente organizacional, pois de acordo com Chiavenato (1999), a qualidade de vida no ambiente de trabalho envolvem vários fatores entre eles físicos, que são aqueles correspondentes diretamente à organização, como também psicológicos, no qual o colaborador está ali em busca de satisfação e bem-estar, de forma que acarrete à empresa produtividade com qualidade.

A entrevistada 7 diz basicamente o que as demais entrevistadas relataram, porém acrescenta que “Trabalhar com a Educação Infantil para ela é significativo e maravilhoso, então se sente feliz e realizada em seu trabalho, também indo de acordo ao que Chiavenato (1999) diz.

O Relato da entrevistada 8 é “Estou em uma escola que me valoriza como profissional” e sabe-se que a valorização como dito por ela, é o mesmo que o reconhecimento, considerado um meio de motivação, que vai ao encontro ao que Chiavenato (1999) fala que, a motivação é o que faz com quem o colaborador fique entusiasmado e realize suas tarefas. E para que o colaborador sintam-se valorizado é importante que saiba o que lhe satisfaz, fazendo então com que seus afazeres sejam feitos de maneira correta.

Buscou-se também saber o posicionamento dos entrevistados quanto ao o clima dentro da organização, se o mesmo influencia em seu trabalho, obtive as seguintes respostas:

A entrevistada 1 disse que “Sim, se cada um fizer sua parte e colaborar para o andamento do trabalho” e a entrevistada 7 relata que “Sim porque se o rendimento está indo

bem ou mal, o colaborador tem saber, para saber tornar o ambiente de trabalho melhor”. Essa entrevistada acredita que quando cada um colabora e faz sua parte o trabalho, de certa forma se torna mais produtivo, portanto é essencial que o colaborador saiba o que se passa para que possa auxiliar dentro da organização. Chiavenato (2008) fala que para que os propósitos da organização sejam alcançados é importante que se trate o colaborador como um elemento especial, ou seja, deve participar do que acontece na empresa.

Desta forma o colaborador sente-se importante e realiza as atividades com excelência, podendo então realizar o que deseja em seu trabalho, de forma com que todos os colaboradores façam sua parte e alcancem o objetivo em comum.

A entrevistada 2 diz que:

“afeta, principalmente a fofoca”, que vai exatamente ao encontro com o que Chiavenato (2002) diz quando refere-se que o clima dentro da organização pode mudar a todo o qualquer momento, tanto através de uma notícia boa como também por meio de algum boato ou outra informação que alguém repasse. Ou seja, a fofoca/boato relatado pela entrevista de fato influencia de maneira negativa o ambiente de trabalho.

As entrevistadas 3 e 8 relatam que sim, porém não deram mais explicações sobre os motivos pelas quais o clima organizacional pode afetar o ambiente e trabalho. Mesmo sem terem disposto mais informações, pode-se mesmo assim observar através de sua resposta o que: A qualidade de vida na organização tem muita importância dentro do ambiente, pois a QVT é quem pressupõe em definir o ambiente organizacional tanto mantendo ou melhorando o mesmo, e como resultado disso vemos um ambiente saudável (CHIAVENATO, 2008).

A entrevistada 4 relata que “Sim, pessoas felizes e bem resolvidas tem energia positiva, demais a maturidade ajuda a equilibrar”. E a entrevistada 7 diz que “Sim, um ambiente de trabalho com uma equipe feliz, acolhedora e ajudando o seu colega, influencia sim nas atitudes do colaborador”, ou seja, pessoas motivadas em seu ambiente de trabalho, tornam-se felizes e bem resolvida, auxiliam seus colegas, tem uma energia mais positiva, indo de acordo com o que diz Chiavenato (1999), no qual ele relata que a motivação é o que impulsiona o colaborador a executar suas tarefas naturalmente.

Entrevistada 5 relata que “muito, pois é de grande importância um bom ambiente de trabalho entre os membros da equipe. Como dito no relato, um ambiente reflete nos colaboradores, por isso é de grande importância ter um ambiente organizacional saudável, como diz Chiavenato (2008), no qual descreve a qualidade de vida dentro do ambiente de trabalho como algo que deve mudar constantemente, mantendo-se ou até mesmo melhorando para que encontre nele colaboradores felizes e com bom convívio.

4.2 Gestão da Qualidade Vida no Trabalho

A qualidade de vida no trabalho é considerada uma gestão prática e aleatória de alguns fatores sendo eles: físicos, tecnológicos e sociopsicológicos, ou seja, de alguma maneira acarretam e interferem na cultura e aperfeiçoam o clima organizacional, e como reflexo disso temos colaboradores e organizações satisfeitos. (FERNANDES,1996)

Para Chiavenato,(2010), a qualidade de vida no trabalho é um levantamento difícil que está rodeada de fatores como: satisfação com seu trabalho, as possibilidades de crescimento dentro da organização, reconhecimento, remuneração, benefícios e vantagens, ambiente físico e psicológico, entre outros fatores.

Ele ainda complementa que a QVT cinge todas as questões físicas e ambientais, assim como questões psicológicas presentes no local de trabalho.

Para entender melhor a qualidade vida no trabalho dentro da organização foco deste estudo fez-se então as seguintes perguntas:

a) Você acredita que para que a organização atinja suas metas e objetivos é necessário uma boa relação entre o gestor e o colaborador? Explique.

Quando o assunto é gestão de qualidade de vida no trabalho, vê-se a visão dos colaboradores quanto à importância da relação entre gestor e colaborador, o que é identificado na entrevistada 1 que menciona:

“A união faz a força”, ou seja é importante que haja uma boa relação entre gestor e colaborador, para que tanto o gestor ouça as necessidades do colaborador, como também o colaborador entenda a necessidade da organização através do gestor.

Na visão da entrevistada 2 essa relação se dá através de “uma relação de confiança”, no qual o gestor deve ouvir o colaborador e, entender suas necessidades e assim aplicar para que atinjam o bem comum, que segundo Fernandes (1996), a Qualidade de vida no trabalho é considerada uma estratégia que tem como objetivo unir os interesses do colaborador e da organização, para que assim atinjam o bem comum.

Para a entrevistada 3 “uma empresa só funciona se o grupo estiver unido”. A entrevistada 5 acha que “para um crescente dentro da empresa ou escola, deve-se criar uma relação entre gestores para troca de experiência e pontos importantes”. Ou seja, é importante que haja uma boa relação entre gestor e colaborador dentro da organização. Na visão da entrevistada 6 “onde não há comunicação, não há evolução”. Que também vai de encontro com o que foi citado acima (FERNANDES,1996).

A entrevistada 4 relata que:

Sim, o trabalhador feliz e comprometido vai doar-se ao trabalho, fazendo sempre o seu melhor, para que isso aconteça, os gestores precisam valorizar o trabalhador. E não estou falando só na parte financeira, digo que informações e bom trato resolve muitos problemas (ENTREVISTADA 4).

Que para Chiavenato (2010), a qualidade de vida no trabalho é um levantamento complexo que vivem em torno de várias causas como: reconhecimento, benefícios, remuneração, possibilidade de crescimento dentro da organização, satisfação com seu trabalho, entre outras causas.

A entrevistada 7 relata que “precisa sim existir uma relação boa entre as partes, para que o objetivo final seja alcançado. E a entrevistada 8 apenas relata que “sim”, concordando então com os demais relatos. Que de acordo com Gil (2001), a gestão de pessoas dentro da organização é uma das ferramentas importantes, no qual busca a interação com as pessoas que de certa forma também estão ligadas à organização, com o intuito de alcançar as metas estabelecidas da organização e do colaborador como pessoa.

Quando pretendeu-se saber se a qualidade no ambiente de trabalho é um fator indispensável para as conquistas dentro da organização, obteve-se as seguintes respostas:

b) Você acha que a qualidade de vida no trabalho é um fator indispensável para as conquistas da organização? Explique.

A entrevistada 1 afirma que “sim, precisamos de um ambiente harmonizado para a realização de um bom trabalho”. Na visão da entrevistada 2 relata que “sim, um ambiente acolhedor, com horário de almoço e lanche”. Ou seja, considera que seu ambiente de trabalho corresponde suas expectativas por ser harmonizado, acolhedor, disponibilizando aos colaboradores momentos de lazer. Que vai de encontro com o que diz Chiavenato (1999), no qual a qualidade de vida no trabalho envolve diversas causas, sendo elas físicas, que são as ligadas diretamente à organização, como as psicológicas que é onde o colaborador busca sua satisfação e bem-estar, de maneira que influencie a empresa de forma positiva.

De acordo com a entrevistada 3 que relata apenas com um “sim”, vemos que também está de acordo com os relatos citados, indo ao encontro com o que Chiavenato (1999) cita acima.

A entrevistada 4 diz que “Claro, um ambiente saudável rende qualidade no trabalho, o que resulta em serviço colaborativo”. Ou seja, o ideal é ter um ambiente de trabalho saudável. Vendo o relato da entrevistada 5 que qualidade de vida no trabalho “é um ponto importante e deve ser trabalhado dentro da escola para que o ambiente fique melhor e mais leve” pode-se considerar que, é importante analisar a QVT no ambiente organizacional para que o mesmo tenha melhorias.

A qualidade de vida no trabalho para Fernandes (1996), pode ser usada de maneira que as organizações mudem seu jeito de trabalhar, elevando o nível de satisfação de seus colaboradores, como também a produtividade dentro da organização.

A entrevistada 6 relata que “Com certeza, porque no momento em que a pessoa não se sente bem no ambiente de trabalho, não rende o esperado”. Pode-se perceber então que o ideal é que o colaborador sinta-se motivado, bem e alegre em seu trabalho, para que assim possa produzir o esperado. Segundo Chiavenato (1999) motivar o colaborador faz com o mesmo consiga realizar duas tarefas de forma natural, impulsionando o colaborador a render mais de forma tranquila.

De acordo com o relato da entrevistada 7 “sim, a qualidade de vida influencia para as conquistas da organização, a qualidade de vida está associada a essas conquistas”. Ou seja, a qualidade de vida tem grande influência dentro do ambiente organizacional.

A qualidade de vida no trabalho é uma preocupação constante até hoje, e que facilita ou auxilia trazendo um ambiente saudável, bem-estar e gozijo na execução das atividades de cada um dos seus colaboradores (RODRIGUES,2001).

A entrevistada 8 apenas diz que “sim” indo ao encontro do que as demais entrevistadas relataram”.

Buscando-se entender a visão dos colaboradores no tocante à preocupação da organização em relação à qualidade de vida deles, colaboradores, obtive-se as seguintes percepções:

c) Você considera que a organização no qual trabalha preocupa-se com a qualidade de vida no trabalho de seus colaboradores?

A entrevistada 1 acredita que a maneira de preocupar-se com o colaborador é “oferecendo cursos”. Analisando esta resposta pode-se ver que um bom treinamento, cursos de qualidade é uma forma de deixar o colaborador de fato satisfeito. Para Chiavenato (2010), o treinamento tem intenção de ser entendida como algo que traga melhoria no desenvolvimento profissional do colaborador, aumentando o grau de desempenho dos mesmos.

Segundo a entrevistada 2 ela diz que “não vejo preocupação, aqui trabalho é trabalho, só”. Isso acontece em muitas organizações, porém não é o que se deseja tendo em vista que o certo é motivar os colaboradores para que os mesmos trabalhem melhor e de forma saudável. E a entrevistada 6 relata que “mais ou menos”, ou seja, também está de acordo que a organização nem sempre se preocupa com a qualidade de vida de seus colaboradores. Que segundo Chiavenato (2008), é essencial tendo em vista que, a qualidade de vida no trabalho tem grande importância dentro das organizações, pois é ela quem pressupõe em criar, manter ou até mesmo melhorar a QVT, resultando em um ambiente saudável, amigável e melhorando a QVT dentro da organização.

As entrevistadas 3, 7 e 8 relatam apenas que “sim”, ou seja, consideram que a organização no qual trabalham preocupa-se de fato com a qualidade de vida no trabalho de seus colaboradores. De acordo com Clein, Toledo e Oliveira (2013), todo o investimento

utilizado em cima de seus colaboradores gera um certo reconhecimento de um trabalho com excelência.

Na visão da entrevistada 4, “poderia ser melhor, mas acredito que estão no caminho certo”. O que pode-se absorver do relato da entrevistada é ainda faltam coisas para chegar a ser um ambiente da forma que se espera, mas que mesmo assim, estão indo em direção a isto. De certa forma é algo positivo, que nos faz concordar com o que diz Fernandes (1996) a QVT é entendida como uma gestão que envolve vários fatores que acarretam e influenciam o ambiente organizacional positivamente, é o resultado disso são colaboradores satisfeitos.

De acordo com a entrevistada 5 houve o relato de que “na empresa em que trabalho os gestores acreditam nesse diferencial para a melhoria em todos os pontos. Que segundo Chiavenato (1999), a qualidade de vida no trabalho envolve alguns fatores, buscando o bem estar e a satisfação de seus colaboradores.

4.3 Ações estratégicas Motivacionais

Para melhor entender as ações estratégicas adotadas pela organização realizou-se as seguintes perguntas:

a) Você acredita que para que a organização atinja suas metas e objetivos é necessário uma boa relação entre o gestor e o colaborador? Explique.

Buscou-se saber entre as entrevistadas se elas se consideravam motivadas em seu ambiente de trabalho e as respostas foram as seguintes:

Na visão da entrevistada 1 é importante que “precisamos estar motivados para realizar um bom trabalho”. A entrevistada 8 apenas disse que “sim”, entende que considera-se motivada em seu ambiente organizacional. Os relatos da entrevistada 3 são “a minha motivação é a aprendizagem boa dos meus alunos”. Pois a motivação é o que faz com que o colaborador realize suas atividades de maneira mais entusiasmada. Para isso é necessário saber a forma que o satisfaz para que sua atividade seja executada com excelência (CHIAVENATO,1999)

De acordo com a entrevistada 2 “só as vezes me sinto motivada, pois é muita cobrança e pouco incentivo”, o que ela cita não é o que se espera uma vez que Gil (2001), considera que deve-se sugerir formas pela qual o colaborador possa transportar resultados para o grupo, e a gestão deve valorizar os colaboradores, encoraja-los, oferecer incentivos, entre outras coisas.

A entrevistada 4 relata que “não, minha escola não investe em motivação para os funcionários. Ao contrário às vezes desmotiva. Mas, é aprendizado pra todos”. Encontrou-se então um relato negativo sobre a motivação no ambiente organizacional, porém acontece em muitas organizações, mas o que de fato deveria ocorrer é o oposto disso. As organizações deveriam focar mais em motivar seus colaboradores para que juntos atinjam o bem comum.

Os gestores têm o papel de atentar-se quanto a motivação de seus colaboradores, observando as necessidades e desejos de cada um deles. Cada gestor deve construir atividades no qual seus colaboradores possam executar de maneira satisfatória (GIL,2001)

Na visão da entrevistada 5 todos são motivados , visto que ela fala que “ sim, com um ambiente leve e de amizade, onde a equipe de colegas são leais e prestativos”, ela explica que sente-se sim motivada em seu ambiente de trabalho, uma vez que encontra em seu trabalho um ambiente leve, no qual os colegas são amigos, o que, maneira geral, leva ao que Chiavenato (2008) diz que, a qualidade de vida no trabalho é importante à âmbito organizacional, pois a mesma é quem pode manter ou melhor o ambiente, tornando-o um ambiente saudável, entre outras características positivas.

Segundo a entrevistada 6 “em partes sinto-me motivada, em alguns aspectos sim, outros não”, porém a mesma não citou os aspectos. Não ficou claro o que a entrevistada quis

dizer ao certo, mas pode-se constatar que não está completamente satisfeita com a maneira que a organização, na qual ela trabalha, tem motivado seus colaboradores. Porém, Maximiliano (2000), aborda que a motivação é considerada o caminho pelo qual várias causas podem induzir as atitudes dos colaboradores.

A entrevistada 7 relata que “A motivação é indispensável no ambiente de trabalho, é um sentimento que precisa estar associado à sua vida profissional, então me considero muito motivada”. De fato, é indispensável para quem pretende alcançar algum objetivo ou propósito dentro da organização.

Sendo que a motivação é um método incumbido pela intensidade e mantimento dos esforços e necessidades de seus colaboradores, afim de atingir determinado propósito (ROBBINS,1999).

A visão das entrevistadas quanto o que a organização em que elas trabalham faz para manter seus colaboradores motivados, foram as seguintes:

b) Você acha que a qualidade de vida no trabalho é um fator indispensável para as conquistas da organização? Explique.

Segundo a entrevistada 1 a escola realiza “cursos de aperfeiçoamento”. Isso é algo bom, pois proporciona ao colaborador mais conhecimento, fazendo com que ele aprenda mais e aplique seu conhecimento no próprio ambiente de trabalho, gerando benefícios para a organização. A entrevistada 2 diz que a organização dá “suporte para trabalhar”

Os principais propósitos do treinamento para Carvalho (1993), são:

- Preparar seus colaboradores para a execução de suas atividades;
- Dar oportunidade de crescimento para o colaborador dentro da organização;
- Modificar o comportamento dos colaboradores afim de criar um ambiente agradável

para que possam trabalhar em equipe e ouvir as comandas dos gestores;

Para a entrevistada 3 o que a organização faz para manter seus colaboradores motivados é manter “pagamentos em dia e carteira assinada”. Para a entrevistada a remuneração é que ela visualiza na organização na qual trabalha o ponto chave da motivação. A entrevistada 6 diz que a organização não faz nada para que os colaboradores sintam-se motivados, indo contra o que as demais entrevistadas relataram. Porém sabe-se que para manter o clima organizacional saudável e o trabalho render o esperado, deve-se motivar os colaboradores, e isso pode ocorrer de diversas maneiras.

Sabe-se então que não é apenas a remuneração que fazem parte dos fatores que motivam um colaborador, mas de fato é um deles.

A entrevistada 4 não respondeu esta pergunta, apenas preencheu o campo com asteriscos.

Na visão da entrevistada 7, viu-se que “a escola acolhe o colaborador e está sempre solícita”, isso beneficia o funcionário a realizar suas atividades com naturalidade. De acordo com a entrevistada 8 a organização “apoia os colaboradores e os ampara frente às famílias”

A qualidade de vida no trabalho envolve algumas causas, podendo ser elas físicas, que são as ligadas diretamente à organização, como as psicológicas, no qual o colaborador busca sua satisfação e bem-estar, de maneira que influencie a empresa de forma positiva (CHIAVENATO,1999).

c) Você considera que a organização no qual trabalha preocupa-se com a qualidade de vida no trabalho de seus colaboradores?

Para entender-se se a organização ouvia seus colaboradores antes das tomadas de decisão, ou seja, saber se o colaborador tem voz em seu ambiente de trabalho, fez-se uma pergunta. Para saber isto veremos na sequência as respostas das entrevistadas:

A entrevistada 1, alega não ter entendido a pergunta, portanto não obteve-se resposta.

A entrevistada 2 relata que “sim, somos ouvidas”, isto é um ponto bem positivo, tendo em vista que o importante a ser feito dentro da organização é ter uma boa comunicação entre gestor e colaborador para que juntos possam alcançar todo e qualquer objetivo dentro da organização. As entrevistadas 6 e 8, apenas responde que “sim”, ou seja, considera-se que concordam que a escola pede a opinião de seus colaboradores no processo de tomada de decisão.

Gil (2001) interpreta a falta de comunicação como um dos maiores problemas no ambiente organizacional, pois a maior parte das pessoas tem problema em comunicar-se, principalmente em seu ambiente de trabalho, uma vez que a comunicação não é apenas quando uma das partes passa uma informação e sim abstrair-se do que seu falou formas de aproveitar, entendendo o lado do outro.

De acordo com a entrevistada 3, “nem sempre os colaboradores são ouvidos”, que não é o que se diria como certo, pois sabe-se que os gestores devem ouvir seus colaboradores, ver a forma como se sentem para atrair espontaneamente o que desejam e fazer com que seus colaboradores sintam-se bem naquele ambiente. Para a entrevistada 7 a organização a qual pertence é “sempre é um ambiente onde o colaborador pode expressar sua opinião

As mudanças são importantes para motivar os colaboradores, tanto quanto pedir a visão da equipe, respeitando cada ponto de vista (GIL, 2001).

Já a entrevistada 4 diz que “trabalhamos com o diálogo”, que também vai de encontro com o que diz a entrevistada 2 e conseqüentemente encontra-se com o que Gil (2001) refere-se a comunicação.

A entrevistada 5 diz que “A pedagogia da escola é o diferencial e torna possível que o grupo se reúna e troque ideias”, que para Robbins (2002), existe uma equipe que soluciona problemas, no qual troca ideias, respeitando a opinião de cada colaborador.

Buscou-se saber também que sugestões os colaboradores dariam a organização para melhorar o ambiente organizacional e obteve-se as seguintes sugestões:

Para a entrevistada 1 a sugestão foi: “cursos e palestras motivacionais “, algo de grande importância, pois proporciona momentos no qual o colaborador expõe suas ideias e também adquire mais conhecimento para aplica onde realiza seu trabalho.

A capacitação é o que atualiza o colaborador perante o mercado de trabalho, e o treinamento aumenta dentro do colaborador seus conhecimentos, como também melhora suas habilidades, mudando então seus comportamentos na organização interna ou externamente (CHIAVENATO,2004).

A entrevistada 2 considera que é necessário “aumento de salário e valorizar o profissional” dando essa resposta como sugestão”. Existe vários meios de fazer com que o colaborador dentro da organização sintam-se motivado. A remuneração não é o único, mas é um dos mais comuns no ambiente organizacional.

Motivar os colaboradores por meio do aumento de salários e boa remuneração não quer dizer que o colaborador vai desempenhar sua função com mais vontade, porém deixa o colaborador satisfeito a ponto de sentir-se motivado. Mas também, quando a remuneração causa falta de satisfação, faz com que o colaborador fique frustrado e nenhum dos outros fatores possa deixá-lo motivado (GIL,2001)

Para a entrevistada 4 as sugestões de melhorias são:

Formações, reuniões, explicações de como querem o trabalho, ouvir os funcionários, elogiar o trabalho, elogiar o bom e o mau colega é a mesma coisa que não corrigir”

As sugestões da entrevistada 5 é: “Trabalhar com coletividade dentro do ambiente para que possa ser desenvolvido o espírito de grupo. Incentivar e auxiliar o colega seja na função que for”

A entrevistada 6 sugeriu:

Reuniões motivacionais de fortalecimento para a equipe toda, colocar-se no lugar do empregado, ouvir um pouco os funcionários, mais comunicação entre todos os da empresa, juntas equipes que trabalham (ou rendem) melhor, por esse caminho (ENTREVISTADA 6).

A entrevistada 7 relatou “está tudo certo no ambiente organizacional, portanto não foi necessário sugerir melhorias.

A sugestão da entrevistada 8 foi “mais formações pedagógicas e grupos de estudo”. Desta forma pode-se observar as respostas de cada um dos entrevistados com o intuito de trazer melhorias significativas para a organização.

Após apresentar-se as análises, a seguir passa-se a apresentar as considerações finais deste estudo.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa teve como objetivo: Buscar meios de que seja possível a modificação, se necessário, dos métodos utilizados pela escola quanto satisfação/insatisfação dos colaboradores.

Os dados analisados mostraram que é importante que os colaboradores estejam felizes em seu ambiente de trabalho, para que acabem produzindo mais e de certa forma trazendo benefícios para a organização no qual desempenham sua função. Percebeu-se também que quando o ambiente de trabalho está consideravelmente saudável, o colaborador rende mais de maneira natural, sem que seja necessário as comandas do seu gestor.

É de grande valia também que haja uma boa comunicação entre colaborador/gestor, para que tanto o colaborador possa entender o que a organização espera dele, como também o gestor possa ouvir e dar voz a seus colaboradores.

Ao final deste estudo foi possível identificar que, para saber como o colaborador se sente em seu local de trabalho, obteve-se apenas respostas positivas, demonstrando que, na organização investigada, as pessoas desfrutam na maior parte do tempo de ambiente de trabalho harmonioso.

Ainda foi possível observar que os colaboradores sentem-se satisfeitos em seu ambiente de trabalho, em que a causa dessa satisfação possa ser em função da existência de recursos necessários para trabalhar.

Sobre o clima na organização, observou-se elementos que afetam este componente, como por exemplo a fofoca, sendo esta manifestação um dos pontos mais relevantes o ambiente de trabalho como um todo. No tocante à qualidade de vida, esta pesquisa possibilitou visualizar que na relação entre colaborador/gestor é importante estabelecer uma relação de confiança, fazendo com que o grupo sintam-se unido em prol do mesmo objetivo.

Com relação ao ambiente de trabalho como fator indispensável para as conquistas dentro da organização, com este estudo ficou visível um ambiente harmonizado é importante para a realização do trabalho, como também que um ambiente saudável rende qualidade no trabalho, o que resulta em serviço colaborativo e também influencia nas conquistas da organização.

Quanto à preocupação da organização com seus colaboradores pode-se perceber que o ambiente de trabalho poderia ser melhor, como também viu-se que, em alguns momentos o ambiente de trabalho é só para exclusivamente trabalhar, como se os gestores não se preocupassem com seus colaboradores. Aqui parece importante fazer-se uma recomendação para que a organização estudada desenvolva algum programa de incentivo ao trabalho, ou programa de capacitação no sentido de trazer à tona o sentimento de pertencimento à organização.

As estratégias motivacionais utilizadas pelas Escola de Educação Infantil Pequeno Príncipe, viu-se a existência de um ambiente com muita cobrança e pouco incentivo, e que a

escola não investe em motivação para beneficiar seus colaboradores, que não é o que deveria ocorrer, tendo em vista que é necessário que os colaboradores sintam-se motivados para a realização de um bom trabalho, portanto a motivação é indispensável no ambiente de trabalho, é um sentimento que precisa estar associado a vida profissional.

Como sugestão, ao final deste estudo, em consequência das colocações dos entrevistados, que mencionam de forma que recomenda-se, manter seus colaboradores motivados seria importante a realização de trabalhos de aperfeiçoamento, que os salários sejam pagos em dia, reuniões sobre o desenvolvimento de atividades, coordenação e orientação constante das atividades, palestras motivacionais e valorização profissional sendo que estes fatores auxiliam no desenvolvimento do colaborador como pessoa e, como consequência disso, geram resultados positivos para a organização como um todo.

REFERÊNCIAS

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2011.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração de recursos humanos**. São Paulo: Atlas, 1979

_____. **Gestão de Pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Campus, 1999

_____. **Remuneração, Benefícios e Relações de Trabalho**. Como reter talentos na Organização. São Paulo: Atlas, 2003.

_____. **Gestão de pessoas - 2. Ed.** Rio de Janeiro: Campus, 2004.

_____. **Recursos humanos: O capital humano das organizações**. 8. Ed. São Paulo: Atlas, 2006.

_____. **Recursos humanos: o capital humano das organizações**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

_____. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

CARVALHO, Antonio Vieira de. **Administração de Recursos Humanos**. São Paulo: Ed. Pioneira, 1993.

CLEIN, Claudelir; TOLEDO, Milka Inês K. de; OLIVEIRA, Lindomar S. de. **Qualificação e Capacitação: investir no capital humano como forma de crescimento e vantagem competitiva**. 2013.

DAVIS, Keith e NEWSTROM, John W. **Comportamento Humano no Trabalho: Uma Abordagem Psicológica**. São Paulo: Pioneira, 1992.

DIAS, Reinaldo. **Cultura Organizacional**. São Paulo: Alínea, 2003.

DUTRA, Roseli de Fátima. **Qualidade de vida no Trabalho: o caso de uma cooperativa médica de um hospital universitário mineiro**. Dissertação de mestrado. Faculdade Novos Horizontes, Belo Horizonte, 2008.

FERNANDES, Eda C. **Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar.** 2.ed. Salvador: Casa da Qualidade Edit. Ltda., 1996.

FERREIRA, V. C. P.; FORTUNA, A. A. M.; TACHIZAWA, T. **Gestão com Pessoas: uma abordagem aplicada às estratégias de negócios.** 5ª. ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2006; GERHARDT, T. E.; SILVEIRA, D. T. **Métodos de pesquisa.** 1. ed. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009.

GIL, Antônio Carlos. **Gestão de Pessoas: Enfoque nos papéis profissionais.** São Paulo: Atlas, 2001.

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

HALL, R. H. **Organizações: estruturas e processos.** Rio de Janeiro: Prentice-Hall do Brasil, 1984.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Qualidade de vida no trabalho: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós industrial.** São Paulo: Atlas, 2003.

_____. Ana Cristina. **Práticas de Recursos Humanos- PRH: conceitos, ferramentas e procedimentos.** São Paulo: Atlas, 2007.

LUZ, Ricardo Silveira. **Gestão do clima organizacional.** Rio de Janeiro; Qualitymark, 2003.

MCGREGOR, D. **O lado humano da empresa.** Tradução: Margarida Maria C. Oliva, 3 ed. São Paulo: Martins Fontes, 1999.

MARCONI, Maria de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Técnicas de pesquisa.** 3. Ed. São Paulo: Atlas, 1999.

MATOS, Francisco G. **Empresa feliz.** São Paulo: Makron Books, 1996.

MAXIMIANO, A. C. A. **Introdução à Administração.** 5 ed. São Paulo: Atlas, 2000.

_____. Antonio Cesar Amaru. **Teoria geral da administração: da revolução urbana à revolução digital.** 6. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

MCGREGOR, D. **O lado humano da empresa.** Tradução: Margarida Maria C. Oliva, 3 ed. São Paulo: Martins Fontes, 1999.

MORIN, Edgar. **Epistemologia da complexidade. In: SCHNITMAN, Dora Fried (Org.). Novos paradigmas, cultura e subjetividade.** Porto alegre: Artes Médicas, 1996.

NEVES, J. G. **Cultura/clima organizacional, cultura organizacional e gestão de recursos humanos.** Lisboa: Editora RH, 2000.

ROBBINS, S. P. **Comportamento organizacional.** São Paulo: Prentice Hall, 1999.

RODRIGUES, Marcus Vinícius Carvalho. **Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise não nível gerencial.** Petrópolis, RJ: Vozes, 1994.

SAMPAIO, Jader dos Reis. **Qualidade de Vida no Trabalho e Psicologia Social.** São Paulo: Casa do Psicólogo, 2004, 2. ed.

TOLEDO, Flávio de; Milioni B. **Dicionário da administração de recursos humanos.** Rio de Janeiro: Expressão e Cultura, 1979.

TRIVIÑOS. N. S. A. **Introdução à pesquisa em Ciências Sociais: a pesquisa qualitativa em educação.** São Paulo: Atlas, 1987.

APÊNDICE A – ROTEIRO DE ENTREVISTA



Roteiro de Entrevista

Este roteiro de entrevista tem como objetivo levantar dados para o estudo intitulado “**A importância da qualidade de vida no trabalho**” a ser aplicado na **Escola de Educação Infantil Pequeno Príncipe** da cidade de Santana do Livramento/RS. O presente estudo tem como orientador o prof. Sebastião Ailton da Rosa Cerqueira Adão. Sendo esta pesquisa um requisito para obter aprovação na disciplina de Projeto de TC do Curso de Administração da Universidade Federal do Pampa – UNIPAMPA. Ressalta-se que os dados aqui coletados são absolutamente sigilosos, não serão divulgadas quaisquer informações que levem à identificação dos informantes-chave.

PARTE 1- Identificação Socioeconômica do Entrevistado

Data da Aplicação: ___/___/_____

Entrevistado(a): _____

1.1 Sexo: () Feminino () Masculino

1.2 Idade: _____

1.3 Nível de Ensino:

- a) () Ensino Fundamental
- b) () Ensino Médio
- c) () Ensino Superior
- d) () Especialização
- e) () Especialização
- f) () Mestrado
- g) () Doutorado

1.4 Há quanto tempo tem relação direta com a Escola de Educação Infantil Pequeno Príncipe?

- a) () Menos de um ano
- b) () Um a três anos
- c) () Mais de cinco anos

PARTE II- Área temática

2.1 Ambiente organizacional:

2.1.1 Como você se sente dentro do seu ambiente de trabalho?

2.1.2 Você considera-se satisfeito (a) em seu ambiente organizacional? Explique.

2.1.3 Você acredita que o clima dentro da organização pode influenciar nas atitudes do colaborador? Explique.

2.2 Gestão da qualidade de vida no trabalho:

2.2.1 Você acredita que para que a organização atinja suas metas e objetivos é necessário uma boa relação entre o gestor e o colaborador? Explique.

2.2.2 Você acha que a qualidade de vida no trabalho é um fator indispensável para as conquistas da organização? Explique.

2.2.3 Você considera que a organização no qual trabalha preocupa-se com a qualidade de vida no trabalho de seus colaboradores?

2.3 Ações estratégicas motivacionais:

2.3.1 Uma das estratégias necessárias para que haja qualidade na vida do trabalho é a motivação. Você considera-se motivado no seu ambiente de trabalho? Explique.

2.3.2 O que sua organização faz para manter seus colaboradores motivados?

2.3.3 Quando são necessárias mudanças dentro da organização, os colaboradores fazem parte do processo de escolha? E os mesmos tem voz dentro da organização para poder sugerir algo quando necessário?

2.4 Área livre:

2.4.1 Escreva aqui sugestões de como melhorar a qualidade de vida no trabalho no seu ambiente organizacional.