

ÁREA TEMÁTICA - GPSS – GESTÃO DE PESSOAS

**ANÁLISE DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS PROFISSIONAIS DA
REGIÃO DE PRESIDENTE PRUDENTE/SP**

Resumo: As organizações estão direcionando seus olhares para se manterem e serem competitivas no mercado. Uma das formas utilizadas é por meio da gestão de pessoas, buscando o máximo de seus colaboradores e se preocupando com sua qualidade de vida no trabalho. Nesse sentido, o objetivo geral da pesquisa foi analisar a qualidade de vida no trabalho dos profissionais da região de Presidente Prudente/SP. A pesquisa é de caráter descritivo e quantitativo, a coleta de dados ocorreu por meio de questionário com perguntas fechadas e as análises realizadas foram a estatística descritiva e o teste qui-quadrado com auxílio do *Action 2.8*. Os principais achados foram que 51,2% dos indivíduos não possuem plano de saúde, cerca de 78% dos indivíduos responderam que suas necessidades físicas, tais como comida, moradia e lazer são supridas com o salário. Em relação as questões de saúde, 54,4% dos indivíduos responderam que a empresa as quais trabalham não oferecerem os equipamentos de proteção individual e 81,6% disseram que não realizaram ginástica laboral no local de trabalho. A partir dos resultados obtidos no teste qui-quadrado foi possível concluir a tendência significativa do sexo dos indivíduos e o segmento as quais eles atuam pode impactar nas variáveis relacionadas com as questões da qualidade de vida no trabalho.

Palavras-chave: Gestão de pessoas. Qualidade de vida no trabalho. Compensação justa. Motivação. Condição de trabalho.

Abstract: Organizations are directing their eyes to remain and be competitive in the market. One of the ways used is through people management, seeking the maximum of its employees and being concerned with their quality of life at work. In this sense, the general aim of the research was to analyze the quality of life at work of professionals in the region of Presidente Prudente/SP. The research is descriptive and quantitative, the data collection occurred through a questionnaire with closed questions and the analyzes performed were descriptive statistics and the chi-square test with the aid of *Action 2.8*. The main findings were that 51.2% of the individuals do not have health insurance, about 78% of the individuals answered that their physical needs, such as food, housing and leisure are met with the salary. Regarding health issues, 54.4% of the individuals answered that the company they work for does not offer personal protective equipment and 81.6% said that they did not perform gymnastics at work. From the results obtained in the chi-square test, it was possible to conclude the significant trend of the individuals' sex and the segment in which they operate can impact on variables related to issues of quality of life at work.

Keywords: People management. Quality of life at work. Fair compensation. Motivation. Working condition.

INTRODUÇÃO

Para Pierre (2016), as organizações estão preocupadas em se manterem e serem competitivas no mercado, as quais buscam produzir mais e a menores custos, a qual acaba fazendo com que os colaboradores dessas organizações busquem compensar de alguma forma o estresse que passa para alcançar a busca obsessiva dos resultados da organização. As organizações devem se preocupar com a qualidade de vida dos trabalhadores, pois pode impactar na produtividade dos colaboradores. Para se manterem produtivos os colaboradores precisam se manterem motivados.

Segundo Robbins (2010), a motivação nada mais é que os esforços que um indivíduo tem para atingir determinado objetivo, a motivação está relacionada de maneira geral com esse esforço, o que acaba levando o indivíduo a se focar mais, os esforços de uma pessoa para o alcance de uma determinada meta. Embora a motivação se relacione ao esforço para atingir qualquer objetivo, o foco nos objetivos organizacionais reflete nos interesses dos colaboradores, nos comportamentos relacionados ao trabalho.

Segundo Lucena (2017), os trabalhos passaram por mudanças em suas estruturas, ou seja, as organizações modernas estão mais tecnológicas, o que acaba influenciando no desenvolvimento de uma visão mais especial e clara voltada para o papel da gestão de pessoas nas organizações.

A gestão de pessoas é vista como um conjunto de decisões que são integrados sobre as relações de empregos que tem a capacidade de manipular a eficácia dos colaboradores das organizações (KOPS; SILVA; ROMERO, 2013). Dentro da gestão de pessoas existem os subsistemas, são importantes para a organização pois auxilia o gestor em suas atividades para poder conduzi-las de forma mais organizada, consistente e já experimentadas das ações administrativas com relação às pessoas envolvidas nos processos organizacionais. (COSTA FILHO; MARQUES, 2010)

Um desses subsistemas é a qualidade de vida no trabalho a qual é formada pelo conjunto de ações que as empresas buscam adotar em seus ambientes de trabalhos, com implantações de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais no ambiente de trabalho, e assim oferecendo um ambiente mais adequando aos seus funcionários. A qualidade de vida no trabalho é um conjunto de das ações que as empresas realizam para implantarem melhorias gerenciais, tecnológicas e estruturais no ambiente de trabalho (FERREIRA, 2013).

A preocupação da qualidade de vida do trabalhados está relacionada com a gestão de pessoas, pois ela será capaz de definir uma série de práticas que podem melhorar a qualidade de vida no trabalho, contudo ela trabalha o envolvimento, a capacitação e o desenvolvimento dos colaboradores da organização, podendo promover o bem-estar e a capacitação desses profissionais, e com isso, eles estarão aptos a entregar os resultados esperados para a empresa (KOPS; SILVA; ROMERO, 2013).

A preocupação com a qualidade de vida dos trabalhadores foi objeto de estudo de Souza et al. (2019) a qual teve como objetivo verificar se havia práticas de qualidade de vida no trabalho em uma cooperativa de reciclados de Presidente Prudente/SP. Os achados foram que existem algumas práticas de qualidade de vida no trabalho, porém as mesmas necessitam de melhorias e observou-se que a falta dessas práticas pode influenciar na motivação dos cooperados. Buscando ampliar a realidade dos colaboradores da Região de Presidente Prudente/SP, essa pesquisa busca responder a seguinte pergunta de pesquisa: como está a qualidade de vida no trabalho dos profissionais da Região de Presidente Prudente/SP?

Para buscar responder tal pergunta de pesquisa, o objetivo geral da pesquisa foi analisar a qualidade de vida no trabalho dos profissionais da região de Presidente Prudente/SP, e os objetivos específicos são: (i) elaborar um questionário que possa analisar como está a qualidade de vida no trabalho; (ii) descrever como está a qualidade de vida no trabalho.

A presente pesquisa está organizada da seguinte forma: nessa primeira seção foi apresentada a contextualização da temática juntamente com os objetivos propostos; na segunda seção é apresentada a fundamentação teórica; na terceira seção é apresentado o percurso metodológico da pesquisa; na quarta seção são apresentados os resultados juntamente com as discussões e, por fim, na última seção são apresentadas as considerações finais do estudo.

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

A gestão de pessoas é o conjunto de ações que são realizadas por uma ou um conjunto de pessoas dentro da organização, para assim adaptar o trabalho individual e coletivo em prol dos objetivos e metas organizacionais (MÓSCA; CEREJA; BASTOS, 2014). Com isso, a área de gestão de pessoas engloba diversos subsistemas, que são recrutamento e seleção, remuneração, benefícios, treinamento, avaliação de desempenho, departamento pessoal, higiene e segurança no trabalho, relações trabalhistas e qualidade de vida no trabalho. Esses subsistemas são apropriados para que a empresa possa oferecer aos seus colaboradores uma melhor qualidade de vida no trabalho (COSTA FILHO; MARQUES, 2010).

Os subsistemas da gestão de pessoas têm como objetivo estratégico as formas de contratações, decorrente da crença poderia melhorar a adequação dos funcionários aos cargos e melhorias em seus desempenhos se passarem por testes, avaliações e treinamentos. A gestão de pessoas é composta organicamente por um conjunto de subsistemas que respondem por si só cada uma das funções da área, são desde as contratações, desenvolvimento, avaliação, recompensas e qualidade de vida no trabalho (LIMA; LIMA, 2013).

Um dos subsistemas que se destaca é a qualidade de vida no trabalho (QVT), sendo assim a empresa busca implantar melhorias no dia a dia de seus colaboradores, para que assim, os mesmos possam proporcionar a empresa uma boa produção e um clima organizacional satisfatório (CONTE, 2003). A QVT corresponde ao conjunto de estratégias que seus objetivos são diagnosticar, promover, acompanhar e monitorar ações voltadas para a saúde, o bem-estar e a satisfação do profissional (GRAMMS; LOTZ, 2017).

Deste modo, a QVT tem várias perspectivas, desde remunerações, benefícios, horas trabalhadas entre outros. As perspectivas são de que os colaboradores da organização possam ter um ambiente mais adequado para realização de suas tarefas, que as remunerações por desempenho estejam de acordo com o piso salarial e que todos recebam de maneira justa pelas horas trabalhadas (SAMPAIO, 2012).

Portanto, é recomendado para as empresas buscarem realizar mais investimentos em programas de qualidade de vida no trabalho, para que assim seus colaboradores possam trabalhar mais motivados e satisfeitos com o ambiente de trabalho). Uma das alternativas é oferecer a seus colaboradores a ginástica laboral, pois ela possibilita que os mesmos pratiquem atividades durante a pausa no trabalho e que são realizadas atividades como alongamentos, atividades lúdicas e massagens (SOUZA et al., 2019).

A ginástica laboral pode proporcionar aos colaboradores da organização melhoria em sua qualidade de vida, podendo prevenir e evitar doenças como lesões

por esforços repetitivos (LER), distúrbios osteomusculares relacionado ao trabalho (DORT), melhoria em relacionamentos entre os colaboradores da organização, diminuindo o estresse e, por fim, os mesmos terão um alívio em relações as suas dores corporais e tensões (SAMPAIO; OLIVEIRA, 2008). As atividades geralmente são executadas sentadas ou em pé. Existem atividades internas da empresa de prevenção de acidentes de trabalho (MENDES; LEITE, 2012).

Um fator a ser trabalhado com os colaboradores é a motivação no trabalho, pois quando os colaboradores estão motivados a se manterem no emprego em que ocupam, ou seja, a motivação é o desejo que os membros da organização têm para bater metas e alcançar bons resultados, seja por questões internas ou estímulos externos (BOLDO; SEVERO; GUIMARÃES, 2019).

Um indivíduo tem uma estrutura motivacional que é formada por um conjunto de motivações ou metas que estimulam o seu comportamento, o perfil motivacional está ligado a importância que ela tem para cada indivíduo, ou seja, as diversas motivações que orientam a sua vida (TAMAYO; PASCHOAL, 2003). Por isso, a motivação não é algo que possa ser observado, ela é expressada por meio do comportamento dos colaboradores da organização. É a motivação que leva os colaboradores a agirem, seja em direção a um objetivo ou meta, mais é ela que mantém eles persistente para alcançá-los (WALGER; VIAPIANA; MARIANA, 2014).

Dessa forma, a motivação é responsável por permitir com que cada membro da organização coloque em ação seus recursos pessoais, especialmente seus pontos fortes. A motivação pode ser considerada como um ser que rompe barreiras, e que pode extravasar limites para ter seus próprios contornos de sua identidade e assim, permitir que os membros da organização viva e aproveite cada oportunidade para aprender cada vez mais o que realmente é ser feliz (BERGAMINI, 2018).

Diante da importância da temática, as perspectivas futuras sobre a QVT nas organizações brasileiras, precisará de uma maior articulação de pesquisadores, professores, consultores e profissionais de QVT tanto nas organizações públicas e privadas. Assim, esses profissionais devem ter acessos livres as informações e instrumentos necessários para realizar as avaliações da qualidade de vida no trabalho nas organizações (SAMPAIO, 2012).

Um dos desafios encontrados no mundo empresarial em relação as perspectivas, está relacionado em primeiro lugar a necessidade de uma força de trabalho mais saudável, motivada e preparada para a competição que existe, o segundo está relacionada na capacidade da empresa responder a demanda de proporcionar aos seus colaboradores uma melhor qualidade de vida no trabalho (VASCONCELOS, 2001).

Uma das formas de proporcionar melhor QVT aos colaboradores é por meio da compensação justa e adequada é a maneira que a empresa remunera seus colaboradores pelos serviços que realizam, nada mais é que a mensuração da remuneração, ou seja, compensação recebida pelo trabalho que seus colaboradores realizam (VASCONCELOS, 2001).

Portanto, compensação justa e adequada é a comparação dos salários com base em outros trabalhos, desempenhos e o padrão do emprego, assim a empresa deverá oferecer uma compensação de acordo com as atividades que seus colaboradores desenvolvem, mantendo-os motivados e satisfeitos na execução das mesmas (SILVA et al., 2016).

Desta maneira, compensação justa e adequada é a forma de proporcionar para os colaboradores uma vida digna, nos quais possam atender as suas necessidades pessoais, culturais e econômicas, ou seja, possibilitando que eles tenham suas

necessidades básicas e secundárias supridas, contudo, deverá haver equidade entre as remunerações dos demais membros da organização e sobretudo com relação aos demais profissionais do mercado (TIECHER; DIEHL, 2017).

Após a apresentação da fundamentação teórica que ofereceu sustentação a essa pesquisa, na próxima seção será apresentado o percurso metodológico utilizado na pesquisa.

METODOLOGIA

O método utilizado é quantitativo por ser uma forma de apurar todos os dados que será obtido por meio do questionário, ou seja, ele irá nos proporcionar traduzir em números as opiniões e informações para obter a análise dos dados e, posteriormente chegar a uma conclusão, e também poderemos classificar os dados, estabelecer ordens por categorias e agrupamento de dados (MARCONI; LAKATOS, 2017). A pesquisa se enquadra de forma descritiva, pois procurará enumerar e medir os eventos que serão estudados, por meio de questionário on-line, nos possibilitando determinar as características dos respondentes pelo sexo, idade, nível de escolaridade etc. (MARCONI; LAKATOS, 2017).

O método quantitativo de acordo com Mathias (2016), tem como função levantar todos os problemas existentes em um determinado assunto, e assim fornecer informações relevantes para o problema, a qual facilita o entendimento dos indivíduos em seu trabalho.

A pesquisa bibliográfica é a forma de explicar ou revisar a literatura sobre as principais teorias que norteiam o trabalho científico, podendo ser realizada em livros, periódicos, artigo de jornais, sites da Internet entre outras fontes, e assim, ser utilizada independentemente ou como parte de uma pesquisa descritiva ou experimental (CERVO; BERVIAN; SILVA, 2006).

Uma pesquisa bibliográfica tem a função específica sobre os artigos científicos, a qual são utilizados como base para sua produção, assim também como revistas, jornais, resenhas, resumos, enciclopédia, e afirma que as pesquisas científicas podem ser entendidas melhor se o foco estiver nos pesquisadores, pois eles são as chaves dos conhecimentos da atualidade (MARCONI; LAKATOS, 2017).

As perguntas se basearam em Sierdovski, Stefano e Andrade (2020); Baldo, Severo e Guimarães (2018); Santos e Borges (2018) e, em seguida foi criado o questionário no *Google Forms*, contendo perguntas fechadas, as quais os respondentes precisaram escolher uma das opções pré-selecionadas exibidas.

De acordo com Flick (2013), as perguntas fechadas funcionam como forma de limitar as respostas, e assim as perguntas e respostas terão mais concordância entre si, pois as perguntas fechadas já deixam as possíveis respostas especificadas nas alternativas.

Para a coleta de dados foi considerada a amostra não probabilística, pois “confia na conveniência [...] do pesquisador [...] decidir os elementos a serem incluídos na amostra” (MALHOTRA, 2019, p. 295) e; por conveniência, pois os participantes da pesquisa foram “escolhidos porque se encontram no lugar exato no momento certo” (MALHOTRA, 2019, p. 295). O questionário elaborado no *Google Forms* ficou disponível no período de 15 de maio de 2020 até 7 de agosto de 2020 a qual obteve 250 respondentes.

Os dados foram analisados com auxílio do *Microsoft Excel*, a qual foi feita a tabulação cruzada e filtrado os resultados. Foram realizados cálculos numéricos para se obter conclusões. Para isso, foi utilizado o método de análise estatística descritiva, a qual proporcionou uma análise para descrever e resumir os dados.

Na primeira etapa das análises, foi utilizada a estatística descritiva é a forma de arrumar os dados que foram obtidos, por meio de variáveis numéricas ou categóricas. A estatística descritiva permite apresentar os dados em três tipos de formatos como em texto, tabelas e gráficos. As tabelas são utilizadas a partir do momento que os resultados mostrarem necessidade em evidenciar todos os valores numéricos e os gráficos é apropriado para possibilitar resumir o volumoso número de dados entre duas ou mais para os que não tem importância (ESTRELA, 2018).

Já na segunda etapa de análise, utilizou-se o *Action 2.8* que está ligado ao *Microsoft Excel* para a criação da tabela de contingência, essa tabela de acordo com Rodrigues (2010, p. 36) tem o “objetivo estudar a possível associação entre duas variáveis”; a qual realizou o teste qui-quadrado ou teste não-paramétrico para “testar a significância estatística [...], o que ajuda a determinar se existe uma associação entre as duas variáveis” (MALHOTRA, 2019, p. 403) para verificar a existência de associação, foi considerado o nível de significância de 5% ou P-Valor $\leq 0,05$, a qual entende-se que uma variável pode impactar em outra variável. Na próxima seção se inicia a análise e discussões dos resultados obtidos.

RESULTADOS E DISCUSSÕES

Nesta seção são apresentados os resultados da amostra obtida por meio da aplicação do questionário e que foi respondido por colaboradores de diversas organizações da região de Presidente Prudente/SP. A distribuição de sexo dos respondentes foi de 58,0% feminino e 42,0% masculino. Dentre os respondentes 80,0% possuem idade de 19 a 39 anos.

Já em relação ao salário e o nível de escolaridade, observa-se que 18,8% possuem ensino superior completo e 31,6% estão cursando o ensino superior e 17,6% desses possuem uma renda de até R\$ 1.045. Cerca de 70,0% dos participantes possuem renda de até R\$ 2.091 e 9,2% dos participantes possuem uma renda acima de R\$ 5.229,01.

Conforme o Quadro 1, pode-se observar que 62,4% dos participantes trabalham em empresas privada e 39,2% está relacionado com funcionários na área de serviços. Cerca de 39,2% dos respondentes atuam no segmento de serviços.

Quadro 1 – Distribuição do vínculo profissional e segmento de atuação dos participantes da pesquisa.

Vínculo / Segmento	Comércio	Indústria	Serviços	Outros	Total Geral
Emprego Privado	10,4%	15,2%	23,6%	13,2%	62,4%
Emprego Público	2,8%	-	8,8%	6,8%	18,4%
Estagiário	2,0%	0,4%	6,8%	8,4%	17,6%
Jovem Aprendiz	0,4%	0,4%	-	0,8%	1,6%
Total Geral	15,6%	16,0%	39,2%	29,2%	100,0%

Fonte: elaborado pelos autores com bases nos dados da pesquisa (2020)

Os participantes da pesquisa foram questionados sobre a região a qual residem, sendo 64,8% responderam que atualmente estão residindo em Presidente Prudente/SP, 32,4% responderam que residem na região e, 2,8% dos respondentes não residem na região.

No Quadro 4, é possível observar que 51,2% dos respondentes afirmaram que a empresa as quais trabalham não oferece plano de saúde, 63,2% responderam que não oferece plano odontológico e 48,4% afirmaram que a empresa oferece uma remuneração justa. No estudo de Viana (2020), 48% afirmam que estão totalmente satisfeitos com os benefícios oferecidos pela organização (vale-transporte, vale-

alimentação, plano de saúde, plano odontológico, outros), 30% parcialmente satisfeitos, 19% estão neutros, 3% discordam parcialmente e ninguém discordou.

Quadro 2 – Distribuição de benefícios e remuneração variável que os participantes recebem.

Benefícios	Não	Não sei informar	Sim	Total Geral
Se a empresa oferece plano de saúde como benefício.	51,2%	6,4%	42,4%	100,0%
Se a empresa oferece plano odontológico como benefício.	63,2%	6,0%	30,8%	100,0%
Se a quantia que recebo como remuneração variável ou participação nos lucros é justa.	13,2%	38,4%	48,4%	100,0%

Fonte: elaborado pelos autores com bases nos dados da pesquisa (2020)

Os participantes da pesquisa foram questionados sobre se o salário justo e bons benefícios ajudam na QVT, 96% concordam que sim. Foram questionados se eles têm um salário justo em relação a função, 63% responderam que sim, 32% responderam que não e 5% não souberam responder. Já na pesquisa de Ribeiro (2015), os resultados identificaram que 30% dos funcionários responderam estar satisfeitos com o salário que recebem.

No Quadro 3, nota-se que 77,6% responderam que suas necessidades físicas são supridas em relação a remuneração que recebe, já 51,2% responderam que se sentem seguros sobre a estabilidade no emprego, 55,6% afirmaram que a empresa reconhece suas competências e habilidades e, por fim, 53,6% afirmam que estão realizados no seu trabalho. Já a pesquisa da Ribeiro (2015), identificou resultados semelhantes em sua pesquisa, já que 50% dos respondentes afirmaram que estão satisfeitos com a segurança e condições que a empresa oferece, enquanto 30% demonstra estar insatisfeito.

Quadro 3 – Atendimento das necessidades e segurança no trabalho.

Percepções	Sim	Às vezes	Não	Total Geral
Se as necessidades físicas, como comida, moradia, lazer são supridas.	77,6%	16,4%	6,0%	100,0%
Se sente seguro sobre a estabilidade no emprego.	51,2%	21,6%	27,2%	100,0%
Se sente reconhecido no ambiente de trabalho.	55,6%	23,6%	20,8%	100,0%
Se sente realizado no trabalho.	53,6%	19,6%	26,8%	100,0%

Fonte: elaborado pelos autores com bases nos dados da pesquisa (2020)

Os participantes da pesquisa foram questionados se sentem motivado para trabalhar considerando seu salário, 55% responderam que sim, 28% não sabem informar e 17% responderam que não. Quando perguntados se sentem motivados pela QVT, 62% responderam que sim, 21% responderam não saber informar e 17% disseram que não. Corroborando Sales (2017) identificou em sua pesquisa que 75% consideram ter uma boa qualidade de vida no ambiente de trabalho.

Foram questionados sobre a consolidação das leis do trabalho (CLT), 82% dos respondentes concordam que a jornada de trabalho está dentro da CLT, enquanto 10% não sabe informar e 8% consideram que não está. De acordo com Vargas (2013), a CLT é importante nos dias de hoje, pois ela agrega normas protetivas aos direitos dos trabalhadores, a qual ela regula o trabalho humano e impõe limites as condições ofuscadas do mercado.

Em relação ao Quadro 4, pode-se apurar que 56% dos participantes afirmam que não se sentem cansados com as atividades que executam, 54,4% concordam que

a empresa a qual trabalham não oferece equipamentos para proteção individual (EPI), 81,6% afirmam que a empresa não oferece a seus colaboradores ginástica laboral e 75,2% concordam que as atividades que realizam não oferecem riscos para a sua saúde. De acordo com Pereira (2018), os resultados de sua pesquisa demonstram que 87% dos respondentes concordam que a empresa oferece boas práticas para a saúde de seus colaboradores, e 11% afirmam que a empresa também oferece segurança no trabalho.

Quadro 4 – Saúde do trabalhador nas organizações.

Questões sobre Saúde	Sim	Às vezes	Não	Total Geral
Se sente cansaço/fadiga com as atividades que realizado na empresa.	20,4%	23,6%	56,0%	100,0%
Se a empresa que trabalho me oferece equipamento de proteção individual (EPI).	39,2%	6,4%	54,4%	100,0%
Se na empresa que trabalho possui Ginástica Laboral.	13,2%	5,2%	81,6%	100,0%
Se as atividades que realizo na empresa oferece risco a minha saúde.	14,8%	10,0%	75,2%	100,0%

Fonte: elaborado pelos autores com bases nos dados da pesquisa (2020)

Adentrando na segunda etapa das análises dos resultados, no Quadro 5 são apresentados os resultados obtidos no teste qui-quadrado, as quais o P-Valor apresentou-se $\leq 0,05$. As variáveis sexo dos indivíduos e o segmento as quais os indivíduos atuam pode haver uma tendência significativa nas demais variáveis.

A variável sexo dos indivíduos se apresentou com P-Valor $\leq 0,05$ em relação a três variáveis: se os indivíduos se sentem seguro sobre a estabilidade no emprego; se a jornada de trabalho está de acordo com a consolidação das leis do trabalho (CLT) e se os indivíduos se sentem cansaço/fadiga com as atividades que realiza na empresa.

Já a variável segmento as quais os indivíduos atuam, o P-Valor $\leq 0,05$ foi identificado em 8 variáveis, sendo: se os indivíduos se sentem motivado para trabalhar apenas considerando o salário que a empresa oferece; se sentem cansaço/fadiga com as atividades que realiza na empresa; se as atividades que realizam na empresa oferecem risco a saúde; se os indivíduos acham justo o salário em relação a função que desempenha; se sentem reconhecido no ambiente de trabalho; se os indivíduos se sentem realizados no trabalho; se sentem motivado para trabalhar apenas considerando o salário que a empresa me oferece e se sentem motivados a trabalhar pelas condições de qualidade de vida que a empresa oferece.

A partir dos resultados do teste qui-quadrado foi possível notar a tendência significativa do sexo dos indivíduos e o segmento as quais eles atuam com as variáveis relacionadas com a qualidade de vida no trabalho, em relação as questões de compensação justa e adequada, motivação e condições de trabalho.

Quadro 5 – Teste Qui-Quadrado

Variáveis Cruzadas	P-Valor
Sexo dos indivíduos <i>versus</i> se sentem seguro sobre a estabilidade no emprego.	0,00572
Sexo dos indivíduos <i>versus</i> se a jornada de trabalho está de acordo com a consolidação das leis do trabalho (CLT).	0,00929
Sexo dos indivíduos <i>versus</i> se sente cansaço/fadiga com as atividades que realizado na empresa.	0,00525
Segmento que atua <i>versus</i> se sente motivado para trabalhar apenas considerando o salário que a empresa oferece.	0,04385

Segmento que atua <i>versus</i> se sente cansaço/fadiga com as atividades que realizado na empresa.	0,00087
Segmento que atua <i>versus</i> se as atividades que realizo na empresa oferece risco a minha saúde.	0,00945
Segmento que atua <i>versus</i> se acho justo meu salário em relação a função que desempenho.	0,0200
Segmento que atua <i>versus</i> se sinto reconhecido no ambiente de trabalho.	0,00033
Segmento que atua <i>versus</i> se sente realizado no trabalho.	0,02863
Segmento que atua <i>versus</i> se sente motivado para trabalhar apenas considerando o salário que a empresa me oferece.	0,01032
Segmento que atua <i>versus</i> se sente motivado a trabalhar pelas condições de qualidade de vida que a empresa oferece.	0,00056

Fonte: elaborado pelos autores com auxílio do *Action 2.8*

A partir dos achados da pesquisa, foi possível contribuir para auxiliar os gestores a ter uma visão mais ampla de como a qualidade de vida no trabalho pode contribuir para atender as necessidades dos trabalhadores da região de Presidente Prudente/SP em realizarem suas atividades, seja proporcionando um ambiente mais favorável para que assim se sintam mais motivados e focados em atingir determinados objetivos ou metas.

Por fim, a qualidade de vida no trabalho pode proporcionar resultados positivos aos colaboradores e para a organização como todo, pois uma empresa que oferece uma estrutura ou um ambiente adequado para seus funcionários realizarem suas atividades, tem mais chance de crescer no mercado e alcançar excelentes resultados, pois uma organização que seus colaboradores estão satisfeitos com o ambiente de trabalho tendem a realizar suas tarefas com mais envolvimento e prazer.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Após as apresentações dos resultados juntamente com as discussões, foi possível atender aos objetivos propostos no estudo. Foi possível a elaboração de um questionário para analisar como está a qualidade de vida no trabalho, a qual teve o foco as questões de compensação justa e adequada, a motivação dos colaboradores e as condições de trabalho que as organizações oferecem.

A partir dos achados foi possível descrever como está a qualidade de vida no trabalho dos indivíduos da região de Presidente Prudente/SP. Foi possível observar que 51,2% dos indivíduos não possuem plano de saúde, uma vez que a empresa a qual eles trabalham não oferecem. Porém, 48,4% dos indivíduos acreditam que a remuneração variável ou a participação nos lucros é justa.

Cerca de 78% dos indivíduos responderam que suas necessidades físicas, tais como comida, moradia e lazer são supridas com o salário. E cerca de metade dos participantes se sentem reconhecidos no trabalho e se sentem realizados desenvolvendo suas atividades.

Em relação as questões de saúde, 54,4% dos indivíduos responderam que a empresa as quais trabalham não oferecerem os equipamentos de proteção individual e 81,6% disseram que não realizaram ginástica laboral no local de trabalho. Entretanto, 75,2% responderam que não acreditam que as atividades as quais desenvolvem oferecem risco a sua saúde.

No que diz respeito a qualidade de vida no trabalho dos profissionais da região de Presidente Prudente/SP. A partir dos resultados obtidos no teste qui-quadrado foi possível concluir a tendência significativa do sexo dos indivíduos e o segmento as quais eles atuam pode impactar nas variáveis relacionadas com as questões da qualidade de vida no trabalho. Tais achados contribuem para que as organizações da

região de Presidente Prudente/SP deem mais atenção aos aspectos que estão relacionados com a qualidade de vida de seus colaboradores.

O presente estudo apresentou as seguintes limitações: (i) os resultados obtidos não são possíveis a generalização, uma vez que não foram realizados cálculos de amostras; (ii) a análise foi feita somente da perspectiva dos colaboradores e não se levou em consideração o lado da empresa; (iii) o estudo é de cunho regional, se limitando a região de Presidente Prudente/SP e; (iv) foram utilizadas somente a estatística descritiva e o teste qui-quadrado para analisar os resultados.

A partir das limitações dos estudos, surgem as oportunidades para futuras pesquisas: (i) realizar uma pesquisa calculando a amostra para identificar a quantidade de respostas necessárias para que se possa generalizar os resultados; (ii) propor uma pesquisa de busque compreender a qualidade de vida no trabalho da perspectiva das organizações (iii) o escopo da pesquisa pode ser ampliado para demais região do estado ou do país e pode comparar as regiões e; (iv) realizar outros métodos estatísticos para analisar os dados.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BERGAMINI, Motivação nas Organizações - **Nem todos fazem as mesmas coisas pelas mesmas razões**. 7^o. ed. São Paulo, Atlas Ltda, 2018.

BOLDO, T.; SEVERO, E. A.; GUIMARÃES, J. C. F. Responsabilidade social e qualidade de vida no trabalho: a percepção de funcionários supermercadistas. **REUNA**, v. 23, n. 4, p. 62-82, 2018.

CONTE, A. L. Qualidade de vida no trabalho. **Revista FAE BUSINESS**, n. 7, 2003.

COSTA FILHO, H.; MARQUES, C. A. C. Subsistemas de recursos humanos. *In*: Semana de Estudos Contábeis e de Administração, 2010, Paranavaí. **Anais Eletrônicos...** Paranavaí: SECA, 2010.

CERVO, L.; BERVIAN, P. A.; SILVA, R. D. **Metodologia Científica**. 6^o. ed. São Paulo: Pearson Universidades, 2006.

ESTRELA, C. **Metodologia Científica: Ciência, Ensino, Pesquisa**. 3.ed. Porto Alegre: Artes Médicas Ltda, 2018.

FERREIRA, I. **Qualidade de Vida no Trabalho**. 1.ed. São Paulo: Livros Tec. e Científicos, 2013. 113 p.

FLICK, U. **Tipos de perguntas e de possíveis respostas**. 1.ed. Porto Alegre: Penso Editora, 2013. 111 p.

GRAMMS, L.; LOTZ, **Gestão da qualidade de vida no trabalho**. 1.ed. Curitiba - PR: InterSaberes, 2017.

KOPS, M.; SILVA, S. F. D. C.; ROMERO, M. T. **Gestão De Pessoas: conceitos e estratégias**. 1.ed. Curitiba - PR: InterSaberes, 2013.

LUCENA, M. D. D. S. **Homem e trabalho**. 2.ed. São Paulo: Editora Atlas Ltda, 2017. 62 p.

LIMA, M. A. M.; LIMA, I. V. A gestão por competências e as funções de recursos humanos: estudo de caso na Universidade Federal do Ceará (UFC). **Revista Ciências Administrativas**, v. 19, n. 2, p. 698-740, 2013.

MALHOTRA, N. K. **Pesquisa de marketing**: uma orientação aplicada. 7.ed. Porto Alegre: Bookman, 2019.

MARCONI, D. A.; LAKATOS, E. M. **Pesquisa bibliográfica e resumos**. 8.ed. São Paulo: Editora Atlas, 2017.

MARCONI, D. A.; LAKATOS, E. M. **Metodologia Científica**. 7.ed. São Paulo: Atlas Ltda, 2017. 297 p.

MATHIAS, L. Pesquisa qualitativa e quantitativa: qual é a melhor opção? **MindMiner**, 03 dez. 2016. Disponível em: <<https://mindminers.com/blog/pesquisa-qualitativa-quantitativa/>>. Acesso em: 20 abr. 2020.

MÓSCA, H. M. B.; CEREJA, R.; BASTOS, S. A. P. **Gestão de pessoas nas organizações contemporâneas**. 1º. ed. Rio de Janeiro: LTC - livros técnicos e científicos, 2014.

MENDES, R. A.; LEITE, N. **Ginástica Laboral**: Princípios e Aplicações Práticas. 3ª. ed. Barueri – SP – Brasil: Editora Manole Ltda, 2012.

PIERRE, J. M. **A qualidade de vida no trabalho**. 15.ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2016.

PEREIRA, G. C.; ROMÃO, L. N. Qualidade de vida no trabalho: um estudo realizado em uma organização de coleta de resíduo não perigosos. **Research, Society and Development**, v. 7, n. 5, p. 1-15, 2018.

ROBBINS, S. P. **Conceitos Básicos de Motivação**. 11.ed. São Paulo: Pearson Universidades, 2010. 132 p.

RODRIGUES, W. C. **Estatística aplicada**. 8.ed. 2010.

RIBEIRO, L. A.; SANTANA, L. C. Qualidade de vida no trabalho: fator decisivo para o sucesso organizacional. **Revista de Iniciação Científica – RIC Cairu**, v. 2, n. 2, p. 75-96, 2015.

SAMPAIO, A. A.; OLIVEIRA, A. A ginástica laboral na promoção da saúde e melhoria da qualidade de vida no trabalho. **Caderno de Educação Física**, v. 7, n. 13, p. 71-79, 2008.

SANTOS, P. S.; BORGES, G. R. A influência da satisfação e qualidade de vida no trabalho entre alunos do curso de agronegócio. **Revista de Carreiras & Pessoas**, v. 8, n. 3, p. 375-397, 2018.

SIERDOVSKI, M.; STEFANO, S. R.; ANDRADE, S. M. Variáveis de qualidade de vida no trabalho como construto da análise do pilar social da sustentabilidade organizacional: um estudo das práticas nas 150 melhores empresas para se trabalhar no Brasil. **Revista Organizações e Sustentabilidade**, v. 8, n. 1, p. 24-41, 2020.

SAMPAIO, D. R. Qualidade de vida no trabalho: perspectivas e desafios atuais. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 12, n. 1, p. 121-136, 2012.

SILVA, F. C. et al. Qualidade de vida no trabalho: um estudo em uma rede supermercadista. **Revista Eletrônica de Administração (Online)**, v. 15, n. 1, p. 141-157, 2016.

SALES, A. G.; PASSOS, W. F. S.; ASSIS, K. V. Qualidade de vida e estresse no trabalho: um estudo de caso no departamento de pessoal da empresa x. **Revista Pensar Gestão e Administração**, v. 6, n. 1, 2017.

SOUZA, A. O. et al. Qualidade de vida no trabalho em uma cooperativa de reciclados. **Revista de Carreiras e Pessoas**, v.9, n.3, p. 332-348, 2019.

TAMAYO, A.; PASCHOAL, T. A relação da motivação para o trabalho com as metas do trabalhador. **RAC**, v. 7, n. 4, p. 33-54, 2003.

TIECHER, B.; DIEHL, L. Qualidade de vida no trabalho na percepção de bancários. **Pensamento & Realidade**, v. 32, n. 1, p. 41-60, 2017.

VASCONCELOS, A. F. Qualidade de vida no trabalho: origem, evolução e perspectivas. **Caderno de Pesquisa em Administração**, v. 8, n. 1, p. 23-35, 2001.

VIANA, S. R. D. S. L.; SILVA, K. A. F.; MOURA, M. Á. P. Satisfação no trabalho: Estudo de caso numa empresa de assistência médica. In: OLIVEIRA, E. J. **Tópicos em Administração**. 1ª. ed. Belo Horizonte: Poisson, v. 29, 2020.

VARGAS, L. A. et al. Setenta anos da CLT: a atualidade do direito social no século XXI. **Rev. TST**, v. 79, n. 2, p. 232-239, 2013.

WALGER, C.; VIAPIANA, L.; MARIANA, M. B. **Motivação E Satisfação No Trabalho: EM BUSCA DO BEM-ESTAR DE INDIVÍDUOS E ORGANIZAÇÕES**. 1º. ed. Curitiba-PR: Intersaberes, 2014.