

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT) DOS COLABORADORES EM INSTITUIÇÕES DE LONGA PERMANÊNCIA PARA IDOSOS

Roberta M. da C. SILVA¹; Lilian FERRUGINI²; Ana P. F. ROSA³.

RESUMO

Este trabalho consiste em analisar a qualidade de vida no trabalho dos colaboradores de uma instituição de longa permanência para idosos, localizada no sul de Minas Gerais, a fim de identificar se o ambiente de trabalho está sendo apropriado para execução de suas atividades. Também está sendo verificado se os colaboradores estão motivados e satisfeitos com seu serviço. O estudo se iniciou com uma revisão bibliográfica, podendo observar que a empresa que oferece as condições apropriadas de trabalho e motiva seus colaboradores são contempladas com o aumento da produtividade e satisfação dos colaboradores. Os dados coletados através de um questionário demonstram que os colaboradores não estão satisfeitos com as condições oferecidas pela Organização. Com o estudo concluiu-se que colaboradores não satisfeitos com seu serviço tendem a produzir menos profissionalmente, afetando também sua vida pessoal.

Palavras-chaves: Motivação. Satisfação. Colaborador

1. INTRODUÇÃO

Nos dias atuais com a globalização o mundo vive uma fase de aceleração de grandes inovações tecnológicas, afetando diretamente a vida do trabalhador dentro das empresas. E por isso as empresas estão sendo cada vez mais afetadas pelo ambiente externo e precisam de rápidas ações de planejamento estratégico para não ficarem de fora do mercado competitivo e, conseqüentemente, estão cobrando de seus

1

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sul de Minas Gerais – Campus Carmo de Minas. Carmo de Minas/MG - E-mail: betacunha1813@gmail.com

2

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sul de Minas Gerais – Campus Carmo de Minas. Carmo de Minas/MG - E-mail: lilian.ferrugini@ifsulde Minas.edu.br

3

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sul de Minas Gerais – Campus Carmo de Minas. Carmo de Minas/MG – E-mail: afirminorosa@gmail.com

colaboradores mais eficiência e eficácia na realização de seu trabalho, gerando no trabalhador a preocupação em sobreviver no mercado de trabalho tão competitivo.

Esta pesquisa objetiva fundamentar reflexões importantes relacionadas ao tema QVT, com o objetivo de pesquisar como as instituições de longa permanência para idosos devem inserir a gestão de qualidade de vida no trabalho dentro da empresa. Mais especificamente essa pesquisa tem como objetivos: i) descrever os objetivos da qualidade de vida no trabalho nas Organizações; ii) Identificar como deveria ser a relação entre o colaborador e seu superior quando a QVT é priorizada dentro das Organizações; iii) verificar como os colaboradores podem ser motivados dentro do ambiente de trabalho; iv) identificar como as organizações de longa permanência para idosos podem contribuir para que haja a qualidade de vida no trabalho de seus colaboradores; v) analisar como a satisfação pode aumentar a produtividade do colaborador dentro de uma Organizações de longa permanência para idosos localizada no sul de Minas Gerais. Nesse sentido, a justificativa é que, poderá promover o conhecimento sobre a qualidade de vida dos colaboradores de uma Organização de longa permanência para idosos.

Esse estudo adquire relevância no plano social ao levar para o meio acadêmico uma contribuição do meio empresarial, com o objetivo de tratar as preocupações com a qualidade de vida no trabalho existente nas organizações.

2. MATERIAL E MÉTODOS

Para realização desta pesquisa inicialmente foi realizado um estudo bibliográfico, pesquisando sobre o assunto abordado: Qualidade de Vida no trabalho. O estudo se justifica pois identificou-se reclamações feitas por trabalhadores de uma instituição de longa permanência para idosos localizada no Sul de Minas Gerais.

Para execução da pesquisa foi utilizado o método qualitativo, com o propósito de identificar como a qualidade de vida no trabalho pode influenciar na motivação e satisfação dos colaboradores, aumentando assim seu bem-estar e produtividade.

Segundo Alyrio (2009, p. 61) “na pesquisa qualitativa, a realidade é verbalizada. Os dados recebem tratamento interpretativo, com interferência maior da subjetividade do pesquisador. A abordagem é mais reflexiva”.

Os dados foram coletados através de questionário contendo 33 perguntas, sendo 8 discursivas e 25 objetivas. Os questionários foram aplicados diretamente pela pesquisadora nos quatro colaboradores da respectiva Instituição.

O questionário teve como principal função identificar a visão que os colaboradores possuem em relação a Qualidade de Vida no Trabalho que possuem em seu ambiente de trabalho, objetivando também identificar se os colaboradores estão satisfeitos com o trabalho exercido.

3. RESULTADOS E DISCUSSÕES

A Qualidade de Vida no Trabalho, tem sido definida com o conceito de proporcionar bem-estar aos colaboradores e uma maior ação deles nas decisões e problemas do trabalho. Como citado anteriormente, participaram desta pesquisa os quatro únicos colaboradores de uma instituição de longa permanência para idosos situada no Sul de Minas Gerais, todos desempenhando o cargo operacional. Dos quatro pesquisados todos são do sexo feminino e todos tem mais de um ano como colaboradores na empresa.

Ao serem questionadas sobre o que elas entendem e sobre a qualidade de vida no trabalho, a entrevistada E1 disse que “é você trabalhar com segurança e saúde”; a entrevistada E2 afirmou que “é você se sentir bem no seu trabalho”; a entrevistada E3 afirmou que “é ter reconhecimento no trabalho, segurança e saúde”; a entrevistada E4 disse “é você ter prazer de levantar todos os dias e trabalhar com vontade”. Assim sendo, Chiavenato (2008, p. 367) afirma que “a qualidade de vida no trabalho (QVT) representa o grau em que os membros da organização são capazes de satisfazer a suas necessidades pessoais com sua atividade na Organização”, algo positivamente percebido pelas colaboradoras da Instituição pesquisada.

Após a análise dos resultados em relação a cada questão, observa-se que a empresa deve se preocupar mais com o bem-estar de seus colaboradores, oferecendo a eles um salário digno por seu trabalho, alguns benefícios (plano de saúde, gratificações), reconhecimento profissional, oferecer também medidas de prevenção de acidente no trabalho. A partir dos resultados alcançados nesta pesquisa, sugere-se que a empresa tenha como prioridade o interesse em fazer melhorias na sua gestão estratégica, visando melhorar a QVT de seus colaboradores, para que assim possam obter mais qualidade e produtividade no trabalho.

4. CONCLUSÃO

O estudo pretende esclarecer que a qualidade de vida no trabalho não é somente uma ferramenta que as empresas usam para aumentar seu faturamento, mas

sim uma gestão de qualidade que traz para dentro do ambiente de trabalho melhorias para os trabalhadores, promovendo a eles o bem-estar durante sua jornada de trabalho e oportunidade de crescimento profissional.

Com os resultados obtidos foi possível perceber que a empresa não oferece em nenhum momento condições favoráveis de trabalho para os colaboradores, trazendo para o ambiente de trabalho um convívio não muito agradável entre colaboradores e superiores. Percebe-se também que os colaboradores não estão familiarizados com o termo QVT, pois todos relataram que ter Qualidade de Vida no Trabalho é somente ter segurança e saúde.

Todavia, a verdade encontrada nessa pesquisa é que os colaboradores são submetidos a uma realidade lamentável, em que a expectativa de mudanças são poucas, devido aos baixos salários, falta de reconhecimento profissional e a inexistência de benefícios, dentre outras.

Portanto, espera-se que os resultados obtidos nessa pesquisa possam colaborar para que a insegurança e a insatisfação deixem de ser uma situação da rotina do trabalhador, e que o ambiente laboral de trabalho seja razão de satisfação, motivação, e essencialmente de realização pessoal.

REFERÊNCIAS

Alyrio, R. D. **Métodos e técnicas de pesquisa em administração**. Volume único. Rio de Janeiro: Fundação CECIERJ, 2009. 218p.

Chiavenato, F. **Recursos Humanos: o capital humano das organizações**. 8. Ed. São Paulo: Atlas, 2008. 515p.