

UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS
ESPECIALIZAÇÃO EM GESTÃO CONTÁBIL E FINANCEIRA – TURMA XIII

REGIANE BAUGRATES PRADO

**QUALIDADE DE VIDA DOS TRABALHADORES EM UMA CLÍNICA
DE RADIOTERAPIA**

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

PATO BRANCO

2018

REGIANE BAUGRATES PRADO

**QUALIDADE DE VIDA DOS TRABALHADORES EM UMA CLÍNICA
DE RADIOTERAPIA**

Monografia apresentada como requisito parcial à obtenção do título de Especialista na Pós Graduação em Gestão Contábil e Financeira, do Curso de Ciências Contábeis da Universidade Tecnológica Federal do Paraná – UTFPR – Câmpus de Pato Branco

Orientador: Prof. Dr. Luiz F. Casagrande

PATO BRANCO

2018



Ministério da Educação
Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Departamento de Ciências Contábeis
Especialização em Gestão Contábil e Financeira



TERMO DE APROVAÇÃO

QUALIDADE DE VIDA DOS TRABALHADORES EM UMA CLÍNICA DE
RADIOTERAPIA

Regiane Baugrates Prado

Esta monografia foi apresentada às 19:30h do dia **12 de abril de 2018** como requisito parcial para a obtenção do título de Especialista no Cursode Especialização em Gestão Contábil e Financeira do da Universidade Tecnológica Federal do Paraná – Câmpus de pato Branco. O candidato foi argüido pela Banca Examinadora composta pelos professores abaixo assinados. Após deliberação, a Banca Examinadora considerou o trabalho

ProfDr. Luiz Fernando Casagrande
UTFPR –Câmpus de Pato Branco
(orientador(a))

Prof Dr. EliandroSchvirck
UTFPR – Câmpus de Pato Branco

Prof. Sandro César Bortoluzzi
UTFPR - Câmpus de Pato Branco

Dedico este trabalho a Leopoldina e Maria
mulheres da minha vida, meu alicerce, meu
exemplo de garra e amor.

AGRADECIMENTOS

À Deus pelo seu perfeito amor, por me dar um espírito encorajador e fortalecedor, de poder e equilíbrio.

As minhas queridas e amadas Leopoldina e Maria, pelo amor, dedicação e incentivo não somente nesta fase do curso de pós-graduação, mas em toda a minha vida.

Ao Professor orientador Luiz F. Casagrande, pela orientação, motivação e atenção o que fez com se tornasse possível à conclusão do curso.

RESUMO

PRADO, R. B. Qualidade de vida dos trabalhadores em uma clinica de radioterapia. 2018. 69 folhas. Trabalho de conclusão de curso da Especialização em Gestão Contábil e Financeira. Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Pato Branco, 2018.

De acordo com o cenário atual a empresa para se manter no mercado como prestador de serviço de excelência, se faz necessário primeiramente cuidar de seus clientes internos que são seus colaboradores, garantindo aos mesmos boas condições de trabalho e um ambiente adequado. Desta forma o presente estudo teve como objetivo identificar a percepção dos colaboradores de uma Clínica de Radioterapia quanto à qualidade de vida no trabalho. A pesquisa mostra que a organização possui qualidade de vida no trabalho, onde os trabalhadores responderam positivamente ao questionário aplicado, porém enfrenta algumas dificuldades com os itens recompensas e participação em resultados, benefícios extras, uso de tecnologia e incentivo oferecidos, se fazendo necessário rever os parâmetros em questão com o intuito de melhorar a qualidade de vida no trabalho. Os ajustes são possíveis de serem atendidos e que trará ganhos tanto para a instituição diminuindo absenteísmo e afastamentos por motivos de saúde, proporcionado maior produtividade e qualidade nos serviços oferecidos, quanto para os funcionários reduzindo stress, prevenindo problemas de saúde e equilíbrio de demandas profissionais e pessoais. Esta pesquisa contribuiu para o aumento do conhecimento da QVT na seção em destaque por utilizar um modelo que abrange um conjunto de itens abordados. Enfatizando a importância de estender esta pesquisa a outros profissionais da área.

Palavras-chave: Qualidade de Vida no Trabalho. Saúde do Trabalhador. Trabalhador Hospitalar.

ABSTRACT

PRADO, R. P. Quality of life of workers in a radiotherapy clinic.2018. 69 folhas. Trabalho de conclusão de curso da Especialização em Gestão Contábil e Financeira. Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Pato Branco, 2018.

The present study had as objective to identify the perception of the collaborators of a Radiotherapy clinic as for quality of life at work (QWL), using Walton's model (1973) and having as discussion eight dimensions that affect the quality of life at work: fair and adequate compensation, working conditions, opportunities for use and capacity development, opportunity for growth and security, social integration at work, constitutionalism, work and total living space and social relevance of life at work. After the application and analysis of the questionnaires, it was possible to perceive that the collaborators answered positively in relation to the (QWL), only four of the thirty-five items applied, being: rewards and partitioning into results, extra benefits, use of technology and incentive that the company makes available, did not reach the level of satisfaction. This research contributed to increase the knowledge of the (QWL) in the highlighted section, by using a model that includes a whole of items discussed. Emphasizing the importance of extending this research to other professionals in the field.

Key words: Quality of Life at Work. Worker's health. Hospital worker.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Representação Gráfica dos Indicadores de QVT propostos por Walton (1973).....	20
Figura 2 - Representação Gráfica dos Indicadores de QVT propostos por Shu e Long (2008).....	22

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Walton (1973) fala sobre oito conceitos que afetam a QVT	21
Quadro 2 - Shu e Long (2008) avaliam a QVT	22
Quadro 3 - Hackman e Oldham (1975) avaliam a QVT	24
Quadro 4 - Estudos anteriores sobre QVT	26

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Satisfação em relação ao salário recebido	30
Gráfico 2 – Satisfação com o salário se comparado com o salario dos colegas.....	31
Gráfico 3 - Recompensas e a participação em resultados	32
Gráfico 4 - Benefícios extras	32
Gráfico 5 – Jornada de trabalho semanal	33
Gráfico 6 - Carga de trabalho.....	34
Gráfico 7 - Uso de tecnologia no trabalho.....	35
Gráfico 8 - Salubridade do local de trabalho	35
Gráfico 9 - Equipamentos de segurança, proteção individual e coletiva disponibilizados pela empresa.	36
Gráfico 10 - Cansaço que seu trabalho causa	36
Gráfico 11 - Autonomia que possui no trabalho	37
Gráfico 12 - Importância da tarefa/trabalho/atividade que cada um faz	38
Gráfico 13 - Polivalência no trabalho	39
Gráfico 14 - Avaliação de desempenho	39
Gráfico 15 - Responsabilidade conferida	40
Gráfico 16 - Oportunidade de crescimento profissional	41
Gráfico 17 – Treinamentos.....	41
Gráfico 18 - situações e a frequência em que ocorrem as demissões no seu trabalho	42
Gráfico 19 - Incentivo que a empresa oferece para estudar	43
Gráfico 20 - Discriminação no trabalho	44
Gráfico 21 - Relacionamento com colegas e chefes no trabalho	44
Gráfico 22 - Comprometimento da sua equipe e colegas com o trabalho.....	45
Gráfico 23 - Valorização de suas idéias e iniciativas no trabalho.....	45
Gráfico 24 – Respeito aos direitos do colaborador	46
Gráfico 25 – Liberdade de expressão no trabalho	47
Gráfico 26 – Regras e normas no trabalho	47
Gráfico 27 – Individualidade.....	48
Gráfico 28 - Influência do trabalho sobre sua vida/rotina familiar.....	49
Gráfico 29 - Influência do trabalho sobre sua possibilidade de lazer	49
Gráfico 30 – Horários de trabalho e de descanso.....	50
Gráfico 31 - Orgulho de realizar o seu trabalho	51
Gráfico 32 - Imagem que a empresa tem perante a sociedade.....	51
Gráfico 33 – Integração comunitária da empresa	52
Gráfico 34 - Qualidade e os serviços que a organização presta	52
Gráfico 35 - Política de recursos humanos da empresa.....	53
Gráfico 36 - Média entre as dimensões	54

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

QVT–Qualidade de Vida no Trabalho

CNES– Cadastro Nacional de Estabelecimento de Saúde

CNEN –Comissão Nacional de Energia Nuclear

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	14
1.1 Tema e Problema.....	15
1.2 Objetivos.....	15
1.2.1 Objetivo Geral	15
1.2.2 Objetivos específicos	16
1.3 Justificativa.....	16
2 REVISÃO DA LITERATURA.....	18
2.1 Qualidade de vida no trabalho: conceito e definição	18
2.2 Instrumentos de avaliação de QVT.....	19
2.2.1 Abordagem de Walton (1973)	19
2.2.2 Abordagem Shu e Long (2008)	22
2.2.3 Abordagem Hackman e Oldham (1975).....	23
2.3 Estudos anteriores	25
3 METODOLOGIA DA PESQUISA.....	27
3.1 Enquadramento metodológico	27
3.2 Procedimentos metodológico.....	27
4 ESTUDO DE CASO	29
4.1 Apresentação da Empresa	29
4.2 Coleta e análise de dados	29
4.2.2 Condições de trabalho	33
4.2.3 Oportunidades de uso e desenvolvimento de capacidades	37
4.2.4 Oportunidade de crescimento e segurança.....	41
4.2.5 Integração social no trabalho	44
4.2.6 Constitucionalismo	46
4.2.8 Relevância social da vida no trabalho.....	51
4.3 Considerações finais sobre o estudo.....	53

5 CONCLUSÃO	56
REFERÊNCIAS.....	58
APÊNDICE A– Termo de Consentimento Livre e Esclarecido do Questionário....	61
APÊNDICE B – Instrumento de pesquisa - Questionário.....	62
APÊNDICE C – Tabelas com o número de colaboradores e grau de satisfação..	66

1 INTRODUÇÃO

A sociedade se encontra em constantes transformações e com isso novas tecnologias de ponta vêm surgindo, exigindo cada vez mais dos colaboradores nas empresas e quando se tratam de instituições, sejam elas hospitares ou clínicas que prestam atendimento à saúde de alta complexidade a responsabilidade e o cuidado é ainda maior, tanto dos funcionários com os pacientes quanto da empresa para com os trabalhadores.

Para Carvalho (2016) Se os colaboradores da saúde tiverem boas condições e um ambiente adequado de trabalho, terá um desempenho positivo em relação às atividades realizadas por toda a equipe que presta assistência à saúde da população assistida.

A QVT está muito visada nos dias de hoje que se tornou preocupação mundial onde o governo tem responsabilidade direta pela saúde da população o qual designa e cria conselhos para monitoramento e controle da saúde do seu povo. Em se tratando de empresas as fiscalizações são direcionadas por seu ramo de atividade desenvolvida.

Segundo silva (2017), a QVT é entendida como um conjunto onde pessoas, trabalho e organização estão diretamente ligados, a qual desperta o interesse em cuidar do bem estar dos colaboradores, sendo eficaz nas decisões e problemas do trabalho.

Para haver um controle real sobre os riscos e prevenção de doenças do trabalho deve ser aplicado em conjunto com as melhorias no ambiente incluindo treinamento que instruem os mesmo sobre prevenção e riscos a que estão expostos e utilização adequada no ambiente de trabalho.

Segundo Benaglia (2013)O ambiente de trabalho deve ser adequado aos trabalhadores devendo a empresa ofertar treinamentos e condições aos mesmos, evitando assim afastamentos e desmotivação dos colaboradores e preservando a qualidade de vida.

Organizações que valorizam e investem nos seus colaboradores, tem maior chance de sucesso no mercado, pelo simples fato de saber que os funcionários

representam a instituição e que se estiverem satisfeitos, sentindo-se valorizados, irão retribuir realizando um trabalho eficiente e eficaz.

1.1 Tema e Problema

No ambiente de trabalho hospitalar, os colaboradores atuam diariamente com pacientes na maioria das vezes debilitados, em se tratando de clínicas de radioterapia, os mesmos passam grande parte do tempo, alguns recepcionando, outros planejando os tratamentos, já outros acompanhando as aplicações da radioterapia nos pacientes oncológicos, que na maioria das vezes o tratamento é de urgência.

Sendo necessário que os funcionários estejam preparados psicologicamente e fisicamente, sendo assim essencial estarem em um ambiente adequado de trabalho, para que consigam realizar suas funções corretamente.

Neste contexto, o presente estudo é justificável considerando a grande importância da qualidade de vida no trabalho, onde as empresas precisam se ajustar as normas e permitir ao funcionário um local para se trabalhar onde se sintam bem e saudáveis.

Qual a percepção dos colaboradores de uma Clínica de Radioterapia em relação à qualidade de vida no trabalho?

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo Geral

Identificar a percepção dos colaboradores de uma Clínica de Radioterapia quanto à qualidade de vida no trabalho.

1.2.2 Objetivos específicos

- a) Identificar os principais modelos para a avaliação de QVT, disponíveis na literatura;
- b) Analisar qual instrumento melhor se adapta para a pesquisa proposta;
- c) Aplicar o modelo escolhido em uma Clínica de Radioterapia, para identificar a QVT de seus colaboradores;
- d) Analisar pontos fortes e fracos do modelo e possíveis melhorias no ambiente de trabalho para melhorar a QVT.

1.3 Justificativa

Este estudo surge de experiências vivenciadas em uma clínica de radioterapia, onde tem como missão prestar serviços de excelência a sociedade referente à saúde.

Colaboradores que prestam atendimentos de alta complexidade, bem como profissionais que atuam em Clínicas de Radioterapia realizam um serviço diferenciado e extremamente minucioso e para que isso seja possível os mesmos precisam estar preparados físicos e mentalmente, se fazendo necessário que a empresa possibilite aos seus clientes internos, qualidade de vida no ambiente de trabalho para prestarem atendimento de excelência.

Segundo Bispo (2013) Para que os sentimentos de companheirismo e cuidado dentro das instituições seja possível, depende não somente dos colaboradores e sua maneira de se relacionar, mas também da empresa e sua capacidade de conseguir transmitir confiança e simplicidade, tornando possível a relação entre direção e funcionários.

Sendo assim, este estudo busca contribuir para melhoria das praticas fundamentais relacionadas à qualidade de vida dos colaboradores, atentando-se as especificidades da organização, com grande relevância para os gestores da instituição. De acordo com Filho (2015), pesquisas como estas podem auxiliar os responsáveis pelas decisões da empresa, a compreender melhor os processos de QVT, e desta forma reduzir afastamentos e improdutividade por adoecimento e estresse ocupacional.

Por fim, este estudo também apresenta grande relevância para futuros trabalhos acadêmicos, pelo fato de não terem sido encontrados nos periódicos pesquisados estudos que abordem o tema QVT em clínicas de Radioterapia.

2 REVISÃO DA LITERATURA

2.1 Qualidade de vida no trabalho: conceito e definição

O conceito de Qualidade de Vida no Trabalho requer uma visão holística envolvendo as leis, dos sindicatos, das escolas, de relações humanas, entre outros, visando melhores condições de vida e proteção ao trabalhador. Se fazendo necessária uma análise inter e multidisciplinar, nas áreas médicas, psicológicas, social, jurídica, sociológica, administrativa, ecológica, ergométrica, econômica e a área de engenharia. (MARTINEZ, 2016)

Segundo Boas (2013) Qualidade de vida no trabalho se refere ao estado geral de bem-estar no trabalho, como as pessoas se relacionam umas com as outras dentro do ambiente de trabalho, podendo desta maneira mensurar alguns indicadores, como: sentido no trabalho e sentido do trabalho, o bem-estar e sofrimento psicológico, responsabilidade com o trabalho, stress com o trabalho, comparecimento ao trabalho e equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

Já para Pilatti (2005), QVT esta diretamente ligada ao grau de satisfação do colaborador com o nível de produção do mesmo dentro de um ambiente de trabalho adequado para o desempenho correto das funções, respeitando o limite de cada um, disponibilizando e possibilitando treinamento e qualificação.

As organizações estão cada vez mais focadas nos colaboradores para que os mesmo se sintam minimamente no âmbito profissional, com condições sociais, psicológicas e biológicas adequadas, para Bispo (2013), A qualidade de vida no trabalho surgiu como uma forma para abranger e atuar sobre o bem estar e desempenho dos indivíduos em diferentes níveis de uma forma harmoniosa e equilibrada, tais como: trabalho, saúde, lazer, desenvolvimento profissional e pessoal, etc.

Para estarem amparados pela lei e até mesmo quando houver fiscalização dentro das organizações de acordo com as normas implantadas pelo estado, as instituições estão revendo e retomando a valorização do ser humano nas suas

relações de trabalho, implantando programas de qualidade de vida. MARTINEZ (2016)

Para Kanikadan (2005) As empresas da atualidade estão dando grande ênfase na implantação de estratégias visando a excelência na gestão e se manter no mercado de uma forma mais competitiva, onde os mesmos expõem as ações para toda a equipe todos da organização obrigatoriamente têm acesso ao planejamento estratégico e não apenas um grupo de pessoas.

Devido às várias mudanças estruturais e de gestão, o mercado tem exigido cada vez mais rapidez com eficiência na produtividade, produtos de alta qualidade e competitivos, onde se é indispensável um capital humano efetivo e com sua capacidade de raciocínio o qual não se pode comparar a máquinas, preparado para atuar e contribuir com os objetivos da instituição (BISPO, 2013; VENSON, 2013, AQUINO, 2013).

2.2 Instrumentos de avaliação de QVT

Alguns autores se destacaram em relação ao desenvolvimento de modelos sobre qualidade de vida no trabalho bem como: Walton (1973); Shu e Long (2008) e Hackman e Oldham (1975).

2.2.1 Abordagem de Walton (1973)

Este modelo apresenta dimensões variadas, desde as condições físicas e financeiras até ao item motivação e realização do funcionário, incluindo também aspectos internos e externos da empresa desde o relacionamento interpessoal a relevância social do trabalho.

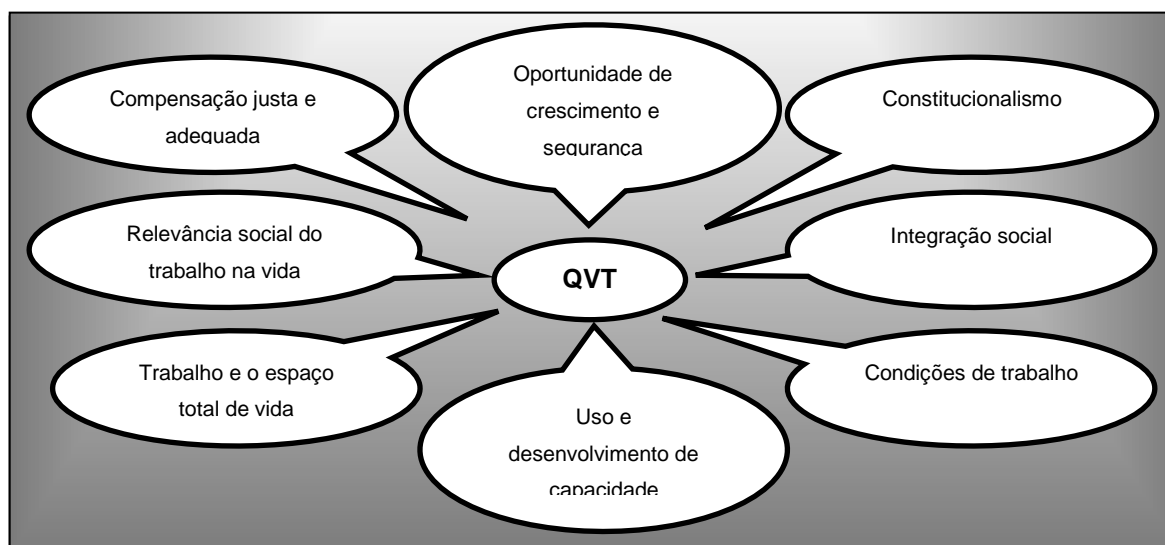


Figura 1 - Representação Gráfica dos Indicadores de QVT propostos por Walton (1973)
Fonte: Adaptado de Walton (1973)

De acordo com a representação gráfica acima mencionada proposta por Walton (1973), pode-se verificar que a QVT está diretamente ligada a oito dimensões que são elas: Compensação justa e adequada, Condições de trabalho, Uso e desenvolvimento de capacidade, Oportunidade de crescimento e segurança, Integração social, Constitucionalismo, Trabalho e o espaço total de vida e Relevância social do trabalho na vida. As quais serão explicadas no quadro a seguir:

Compensação justa e adequada	Salário compatível com função executada, se comparado ao mercado externo e interno deve haver compatibilidade em relação à função executada, salário, etc. A empresa dividir lucros com os colaboradores que contribuíram para tal.
Condições de trabalho	Carga horária adequada, quando houver horas extras as mesmas devem ser pagas, segurança do trabalhador correta, evitando desta forma doenças relacionada ao trabalho.
Uso e desenvolvimento de capacidade	Permitir que o trabalhador tenha autonomia em suas tarefas, e que o mesmo possa mostrar suas habilidades,

	permitindo que o colaborador veja o resultado de seu trabalho, podendo analisar a importância da sua função.
Oportunidade de crescimento e segurança	Desenvolvimento profissional e pessoal, renda adequada ao trabalhador, possibilidade de carreira.
Integração social	Sem preconceitos, igualdade entre os trabalhadores sem divisão de classes, oportunidades para colaborar com potenciais para funções mais elevadas, abertura interpessoal, senso comunitário, grupos de apoio entre os trabalhadores auxiliando-os sócio emocionalmente.
Constitucionalismo	Não passar informações do empregado fora do ambiente de trabalho, permitir que o trabalhador tenha sua opinião e até mesmo discorde de seus superiores, direitos iguais para todos os funcionários, utilizar a lei caso necessário, para que qualquer processo que ocorra com os mesmos seja resolvido de forma justa.
Trabalho e o espaço total de vida	O funcionário precisa ter o tempo profissional e pessoal, tempo para trabalhar e também de lazer com a família, o trabalho não pode interferir neste período.
Relevância social do trabalho na vida	A imagem da empresa não pode causar constrangimento ao colaborador, nem prejudicar sua autoestima, a organização precisa ser socialmente responsável.

Quadro 1 - Walton (1973) fala sobre oito conceitos que afetam a QVT
Fonte: Adaptado de Walton (1973).

2.2.2 Abordagem Shu e Long (2008)

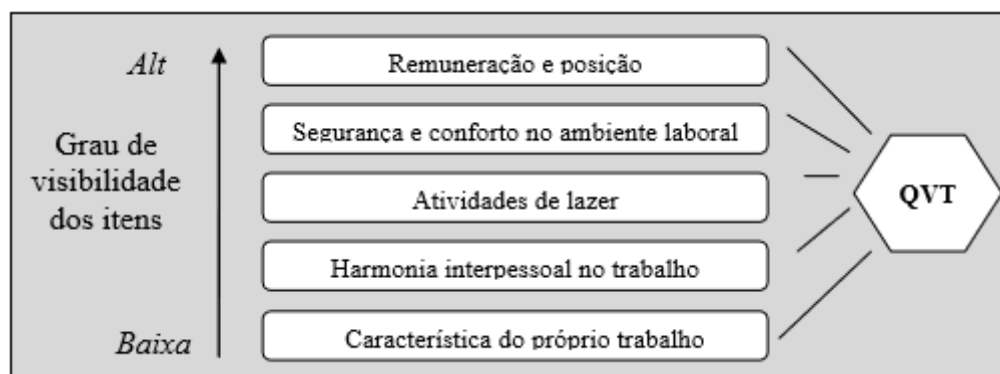


Figura 2 - Representação Gráfica dos Indicadores de QVT propostos por Shu e Long (2008)

Fonte: Gonçalves (2010)

De acordo com a representação gráfica proposta por Shu e Long, é possível perceber que para o autor a QVT está diretamente ligada a cinco itens, porém com graus de perceptibilidade diferenciados, onde a remuneração e posição é considerado como grau mais visível, em segundo lugar é segurança e conforto no ambiente laboral, em seguida vem atividades de lazer, em quarto lugar está a harmonia interpessoal no trabalho e por último e se encontram as características o próprio trabalho. As quais serão esclarecidas no quadro a seguir:

Remuneração e posição	O item mais importante para os colaboradores, pois esta relacionada à estabilidade e a questão financeira.
Segurança e conforto no ambiente laboral	Refere-se às atitudes a serem tomadas para aumentar a segurança e conforto no ambiente laboral.
Atividades de lazer	Está liga as atividades sociais.
Harmonia interpessoal no trabalho	Diretamente ligado ao ambiente da organização, referindo-se aos relacionamentos com superiores, colegas e subordinados.
Característica do próprio trabalho	Oportunidades de crescimento pessoal e profissional.

Quadro 2 - Shu e Long (2008) avaliam a QVT

Fonte: Adaptado de Shu e Long (2008)

2.2.3 Abordagem Hackman e Oldham (1975)

Este modelo entende que bons resultados tanto pessoais quanto profissionais são gerados a partir do momento em que o trabalhador sabe a magnitude do trabalho, tem o entendimento da responsabilidade pelos resultados e conhece os verdadeiros resultados do trabalho.

Para Hackman e Oldham, é necessário avaliar três dimensões para se atingir a QVT, onde a primeira dimensão menciona os problemas psicológicos críticos, a segunda aborda dimensões que levam a entender o resultado das tarefas e a terceira dimensão fala sobre atingir resultados pessoais e do trabalho. As quais serão apresentadas no quadro a seguir:

Cinco dimensões básicas do trabalho que geram problemas psicológicos críticos	
Variedade de Habilidades	O trabalho exige um leque de diferentes atividades, talentos e habilidades.
Identidade da Tarefa	Identificar a tarefa, realizando a mesma do início ao fim, sendo visível seu resultado.
Significado da Tarefa	Onde o trabalho gera impacto considerável na vida de outras pessoas e até mesmo na sociedade em geral.
Autonomia	O trabalhador tem a liberdade para decidir de que maneira realizar os procedimentos e tarefas.
Feedback do próprio trabalho	O retorno de como realizou suas atividades se as mesmas foram apresentadas de forma clara no momento de sua execução.
Duas dimensões úteis para que levem a entender o resultado das tarefas	
Feedback extrínseco	O retorno que os funcionários recebem em relação da equipe e seus superiores em relação ao seu desenvolvimento das atividades realizadas.
Inter-relacionamento	Momento em que se faz necessário interagir com a equipe para executar a tarefa
Três dimensões para atingir resultados pessoais e do trabalho	
Satisfação Geral com o trabalho	É a dimensão do todo onde se pode perceber o contentamento do trabalhador e a tarefa realizada.
Motivação interna para o trabalho	Momento em que o profissional se sente realizado ao concluir suas tarefas ou frustrado ao efetuar suas atividades de maneira incompleta.
Satisfação específica	Oferecer ao colaborador um ambiente adequado e seguro no trabalho, realizar corretamente pagamento e as compensações, promovendo o trabalho em equipe, e possibilitando boa convivência com a supervisão, disponibilizando plano de carreira e desenvolvimento.

Quadro 3 - Hackman e Oldham (1975) avaliam a QVT
Fonte: Adaptado de Hackman e Oldham (1975)

De acordo com Milhorne (2015), para Walton a QVT está voltada para humanização do trabalho, atrelada a figura da instituição, ao sentido de justiça, liberdade, conhecimentos dos cargos e tarefas e também ao que os colaboradores precisam. Já para Hackman e Oldham a QVT está focada na reformulação de cargos para que os mesmos sejam mais produtivos e agradáveis, possibilitando criar vínculos e amizade no ambiente de trabalho.

Para Gonçalves (2010), Shu e Long olham para os itens de QVT com valor de "utilidade do produto" para os indivíduos, considerando o grau de visibilidade de

cada item onde a característica do próprio trabalho é o mais oculto dificultando a análise.

Desta forma o que melhor se enquadra a esta pesquisa é o modelo de Walton, por abordar itens de grande relevância que condizem com a realidade da organização e dos colaboradores em estudo. De acordo com Oliveira (2014), é o modelo mais amplo e citado pelos pesquisadores, o qual investiga desde as condições de trabalho até a vida do colaborador fora do seu ambiente de trabalho.

2.3 Estudos anteriores

Estudos apontam que desde os anos 50 a qualidade de vida no trabalho vem sendo analisada, porém ganhou maior ênfase nos anos 70 e a partir dos anos 80 se tornou assunto nos palcos político devido aos vários manifestos do momento e a partir de então a cada ano que passa surge mais autores que falam sobre a QVT.

Autor (ano)	Objetivo	Resultado
Teixeira (2016)	Avaliar a Qualidade de Vida no Trabalho dos profissionais de saúde do complexo hospitalar da Universidade Federal do Ceará.	As questões relacionadas ao ambiente tiveram impacto negativo maior do que as questões relacionadas às relações interpessoais e existenciais. Encontrou-se uma avaliação positiva da QVT dos servidores pesquisados. Todavia, a faceta pior avaliada foi aquela relacionada a “ambiente físico”. A pergunta que questionou o clima, barulho, poluição e atrativos do ambiente físico do trabalho, apresentou a pior média de todo o questionário.
Biagini (2015)	Compreender os níveis de qualidade de vida no trabalho de uma equipe multiprofissional de uma clínica geriátrica.	Os resultados demonstraram que no Domínio Físico/Saúde todos os setores apresentaram valores de satisfação no trabalho classificados como “Neutro” e no Domínio Psicológico, Pessoal e Profissional, “Satisfatório” ($p > 0.05$). Conclui-se que todos os setores não apresentaram níveis de comprometimento na qualidade de vida no trabalho.
Milhorne (2015)	Objetiva investigar publicações científicas sobre Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), no Brasil	Os resultados demonstraram a QVT como uma temática em ascensão, com constante oscilação na quantidade de

	e no exterior, entre os anos 2006 e 2015.	publicações. Trata-se de artigos publicados por periódicos ligados à USP – nacionalmente – e a duas organizações – no exterior. Predominam pesquisas quantitativas, com corte transversal, objetivando analisar a QVT ou relacioná-la com outros construtos. Particularmente no exterior, a QVT também é estudada como variável dependente, uma lacuna identificada para o cenário nacional. Além disso, não foram encontrados estudos sobre QVT e Comportamento de Cidadania Organizacional, segurança no trabalho e sustentabilidade.
Benaglia (2013)	Verificar quais as ações voltadas à promoção da saúde e da qualidade de vida do trabalhador oferecidos pelas empresas e como elas se utilizam desses programas para proporcionar um ambiente mais saudável.	A organização demora em média de 02 a 03 anos para implantar um programa de QVT e as empresas iniciam suas ações de saúde e QV através de palestras de orientação e conscientização, bem como pelo oferecimento de oportunidades para cuidar da saúde dos seus colaboradores, como acompanhamento nutricional, programas de atividade física e grupos de apoio social. Aumentando motivação e a capacidade produtiva do colaborador, após a implantação de ações de favorecimento da saúde e da QV no ambiente de trabalho; gerando um maior engajamento e comprometimento em relação as suas atividades na organização e na diminuição de absenteísmos e acidentes de trabalho.
Boas (2013)	Avaliar os indicadores de qualidade de vida no trabalho (QVT) para os professores universitários e comparar os indicadores de QVT em universidades públicas no Brasil e no Canadá.	Três diferenças significativas foram encontradas entre as duas amostras: o sentido no trabalho, comprometimento afetivo e comprometimento de continuidade. Os professores brasileiros parecem encontrar mais sentido no trabalho do que os canadenses.

Quadro 4 - Estudos anteriores sobre QVT
Fonte: Elaborado pela pesquisadora

3 METODOLOGIA DA PESQUISA

3.1 Enquadramento metodológico

Esta pesquisa se classifica como descritiva, elaborada em forma de estudo de caso, devido ao objetivo residir em realizar um estudo em um clinica de radioterapia para identificar a percepção dos colaboradores quanto à qualidade de vida no trabalho. De acordo YIN (2005), o estudo de caso é um dos esquemas mais utilizados para conhecer detalhadamente o processo organizacional. A fonte dos dados é de origem primária, pelo fato de não ter sido realizado nenhum trabalho antes, onde foram coletadas as informações com os colaboradores da instituição em estudo. Caracteriza-se como pesquisa quali/quantitativa, onde a parte qualitativa esta presente em identificar a percepção dos colaboradores quanto QVT, já a quantitativa está presente na análise e codificação dos dados com o tratamento estatístico correto e os resultados foram apresentados em tabelas e gráficos mostrando os percentuais.

3.2 Procedimentos metodológico

Para coleta de dado das abordagens apresentadas anteriormente no capítulo três foi selecionado o modelo de Walton(1973), por ser o mais abrangente em relação à QVT: compensação justa e adequada, condições de trabalho, oportunidades de uso e desenvolvimento de capacidades, oportunidade de crescimento e segurança, integração social no trabalho, constitucionalismo, trabalho e espaço total de vida e relevância social da vida no trabalho. De acordo com esta ferramenta sendo adaptado o questionário do próprio Walton (1973), o mesmo foi impresso e entregue pessoalmente aos funcionários, após aceite do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

Utilizado como universo deste estudo, os 14 colaboradores da organização, totalizando quatorze pessoas, onde todos participaram da pesquisa. Sendo utilizada a Escala de Likert (1967), os pesquisados atribuíam notas de 1 a 5 cada questão, onde a nota 1 quer dizer muito insatisfeito e 2 insatisfeito, a nota 3 nem satisfeito, nem insatisfeito e as notas 4 satisfeito e 5 muito satisfeito.

4 ESTUDO DE CASO

4.1 Apresentação da Empresa

A organização em estudo encontra-se localizada na região sudoeste do Paraná, presta serviço de Radioterapia aos pacientes com câncer, tem seu cadastrado junto ao CNES e esta diretamente ligada a CNEN. Sendo os convênios atendidos: SUS, UNIMED, FUNDAÇÃO COPEL, FUNDAÇÃO SANEPAR e CASSI. Atuando no mercado desde 2004, conta hoje com nove colaboradores CLT e cinco prestadores de serviço. Atende vinte e dois municípios, pertencentes a sétima regional de saúde, sendo quinze municípios do Paraná e sete municípios do estado de Santa Catarina.

4.2 Coleta e análise de dados

Nesta seção, serão apresentadas as informações aplicadas no questionário de acordo com as dimensões propostas por Walton (1973), bem como o grau de satisfação dos colaboradores que indicam como os mesmos percebem a qualidade de vida no trabalho.

Foram aplicados quatorze questionários no total, onde todos responderam a pesquisa integralmente. Através da análise dos dados, pode-se verificar que a empresa tem um percentual maior de mulheres trabalhando, sendo 64% mulheres e 36% homens, a variável tempo de serviço mostra que 57% dos colaboradores estão a mais de quatro anos na empresa e 14% estão trabalhando a menos de dois anos na organização, onde 29% estão entre dois a três anos na instituição.

Os oito fatores que segundo Walton (1973), pode afetar a QVT, a partir do questionário aplicado na organização usando os seguintes critérios: 1 para muito insatisfeito, 2 para insatisfeito, 3 nem satisfeito/nem insatisfeito, 4 satisfeito e 5 para

muito satisfeito. Serão apresentados a seguir através de gráficos mostrando o grau de satisfação respondido pelos colaboradores.

4.2.1 Compensação justa e adequada

Para avaliara dimensão compensação justa e adequada, foram aplicadas quatro questões, as quais serão apresentadas a seguir em forma de gráficos:

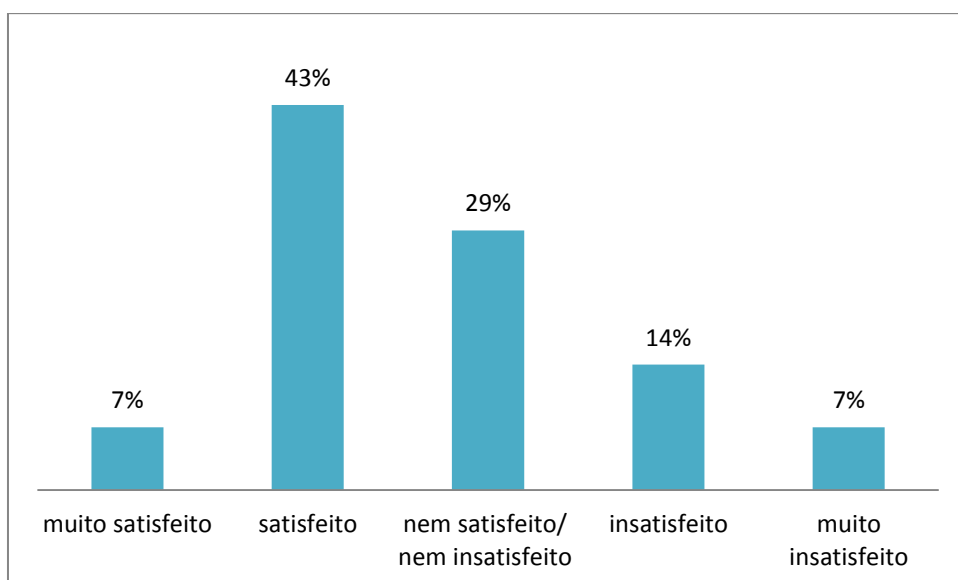


Gráfico 1–Satisfação em relação ao salário recebido
Fonte: Elaborado pela autora

O Gráfico 1 contemplou o grau de satisfação em relação ao salário, 7% estão muito satisfeito, 43% se consideram satisfeitos com a remuneração recebida, já 29% não estão nem satisfeito nem insatisfeito, 14% estão insatisfeitos e 7% estão muito insatisfeitos.

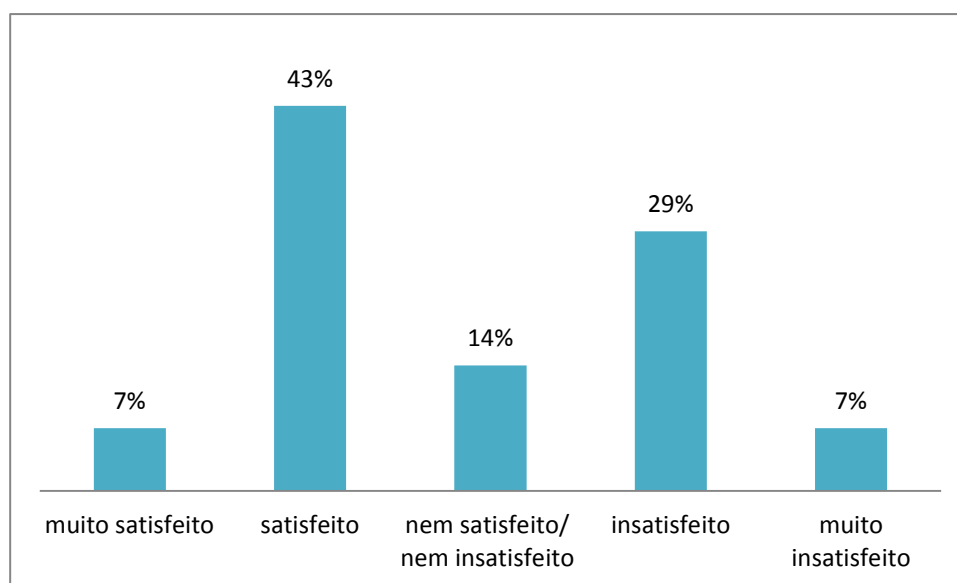


Gráfico 2 – Satisfação com o salário se comparado com o salário dos colegas
Fonte: Elaborado pela autora

Em relação satisfação com o salário se comparado com o salário dos colegas, 7% estão muito insatisfeito, 29% insatisfeito, 14% não estão nem satisfeito nem insatisfeito, 43% satisfeitos e 7% muito insatisfeito.

Ao analisar os gráficos 1 e 2 apesar de atingirem a média de satisfação, é possível perceber que o grau de satisfação dos colaboradores, se invertem quando os mesmos são questionados sobre o seu salário comparado com os demais. Quanto o salário recebido 29% disseram estar nem satisfeito/nem insatisfeito e 14% insatisfeitos, mas quando indagados sobre satisfação com o salário comparado com o dos colegas 29% estão insatisfeitos e 14% nem satisfeito/nem insatisfeito.

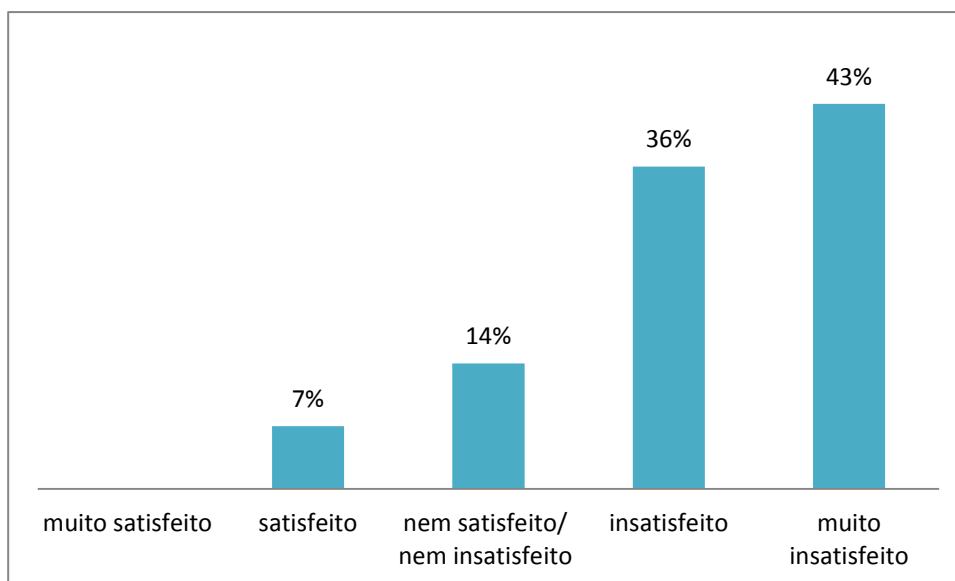


Gráfico 3 - Recompensas e a participação em resultados
Fonte: Elaborado pela autora

Se tratando de recompensas e a participação em resultados, não estão contentes, podendo perceber nos resultados apurados, pois 43% disseram estar muito insatisfeito e 36% insatisfeito, 14% nem satisfeito/nem insatisfeito, onde apenas 7% responderam estar satisfeito.

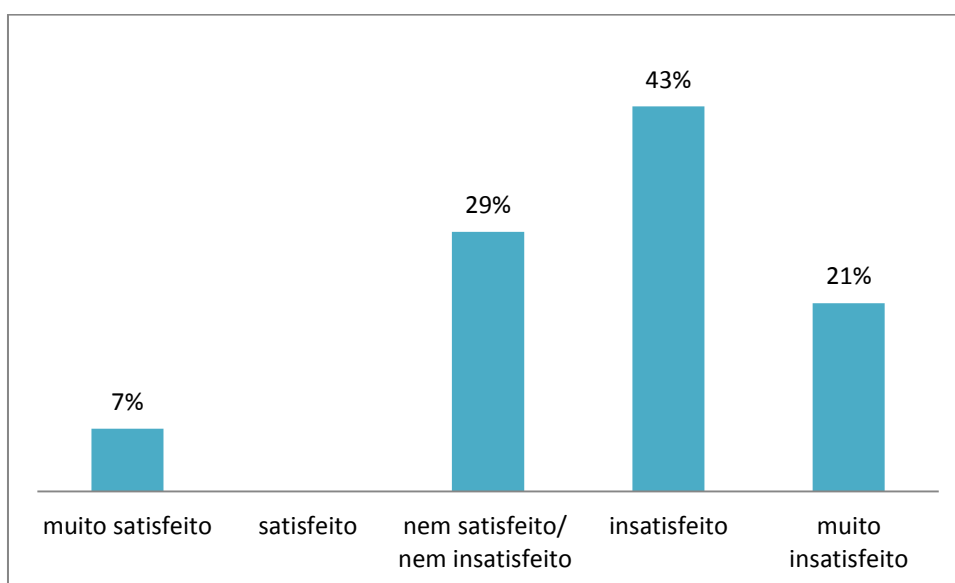


Gráfico 4 - Benefícios extras
Fonte: Elaborado pela autora

Já em relação aos benefícios extras é um item que também está contribuindo para os colaboradores ficarem desmotivados. Como se pode analisar no gráfico 4 apresentado, 21% muito insatisfeitos, 43% insatisfeitos, 29% nem satisfeito nem insatisfeito e apenas 7% a minoria se diz estar muito satisfeito.

Quanto aos aspectos relativos à compensação justa e adequada, a maioria dos colaboradores se manifesta positivamente em relação ao salário, porém apresentaram-se insatisfeitos quanto aos itens benefícios extras bem como plano de saúde que a empresa não fornece visto que é uma instituição que atua diretamente com a saúde da população e não dispõe desta para seus colaboradores e o item recompensas e a participação em resultados qual a instituição também não disponibiliza aos funcionários.

4.2.2 Condições de trabalho

Para avaliar a dimensão condições de trabalho, foram aplicadas seis questões, o qual será apresentado a seguir através de gráficos:

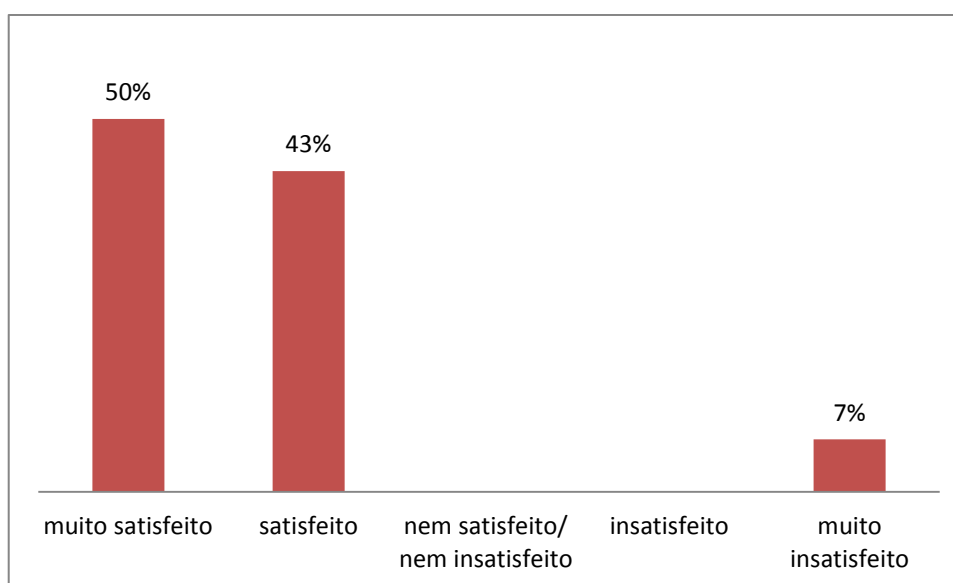


Gráfico 5 – Jornada de trabalho semanal
Fonte: Elaborado pela autora

De acordo com a pesquisa realizada referente à jornada de trabalho semanal como se pode verificar 93% estão contentes com a quantidade de horas trabalhadas, pois 50% disseram estar muito satisfeitos e 43% satisfeitos e somente 7% dos entrevistados sentem-se muito insatisfeitos.

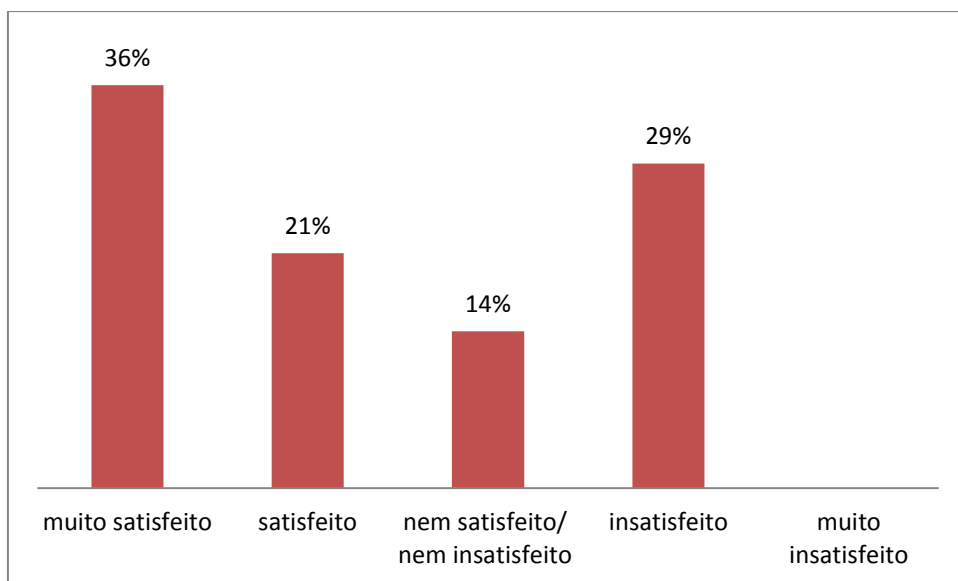


Gráfico 6 - Carga de trabalho
Fonte: Elaborado pela autora

Em relação à carga de trabalho, 29% responderam estar insatisfeito, 14% não estão nem satisfeitos/nem insatisfeito, 21% satisfeito e 36% muito satisfeito.

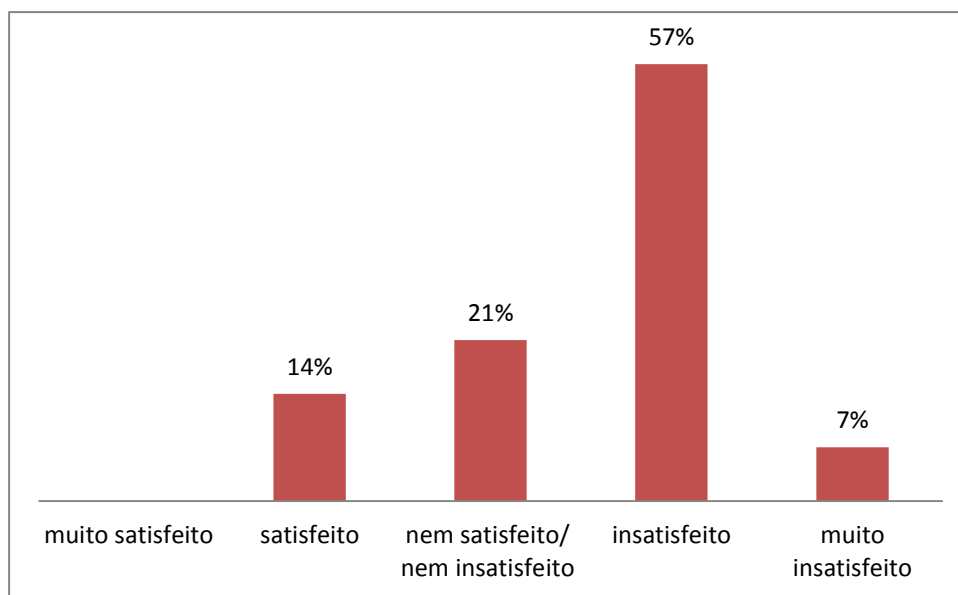


Gráfico 7 - Uso de tecnologia no trabalho

Fonte: Elaborado pela autora

Referente ao uso de tecnologia no trabalho, 7% sentem-se muito insatisfeito, 57% insatisfeitos, 21% não estão nem satisfeitos/nem insatisfeito e apenas 14% dizem estar satisfeitos.

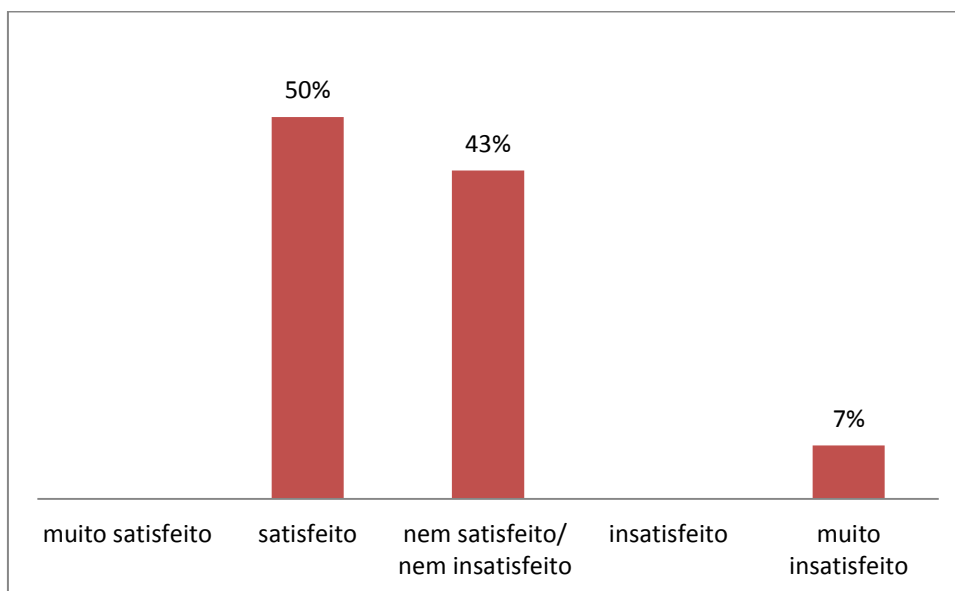


Gráfico 8 - Salubridade do local de trabalho

Fonte: Elaborado pela autora

Quanto à salubridade do local de trabalho, 50% estão satisfeito, 43% não estão nem satisfeitos/nem insatisfeito e apenas 7% muito insatisfeito.

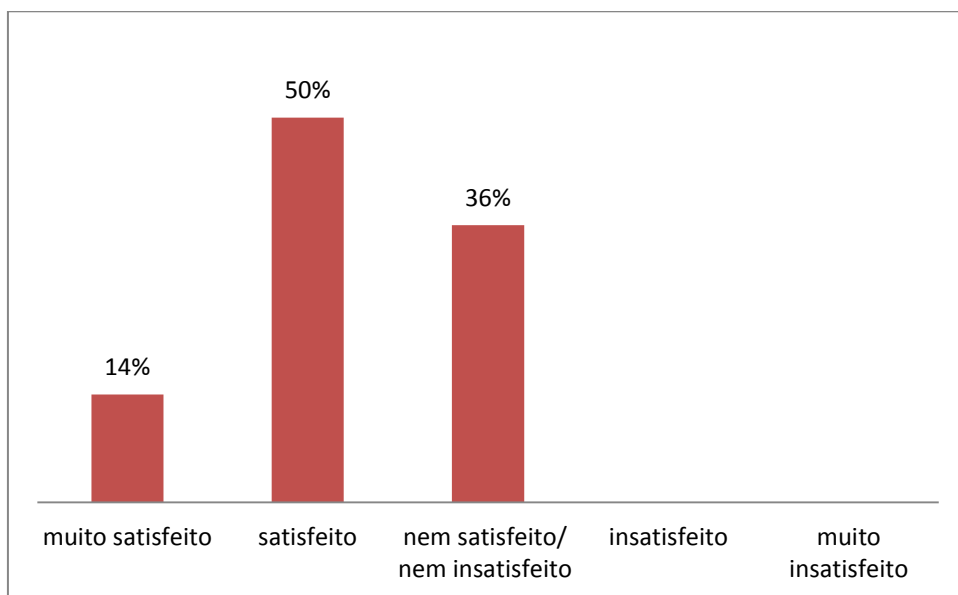


Gráfico 9 - Equipamentos de segurança, proteção individual e coletiva disponibilizados pela empresa.

Fonte: Elaborado pela autora

Se tratando de equipamentos de segurança, proteção individual e coletiva disponibilizados pela empresa, 36% não está nem satisfeitos/nem insatisfeito, 50% satisfeitos e 14% muito satisfeito.

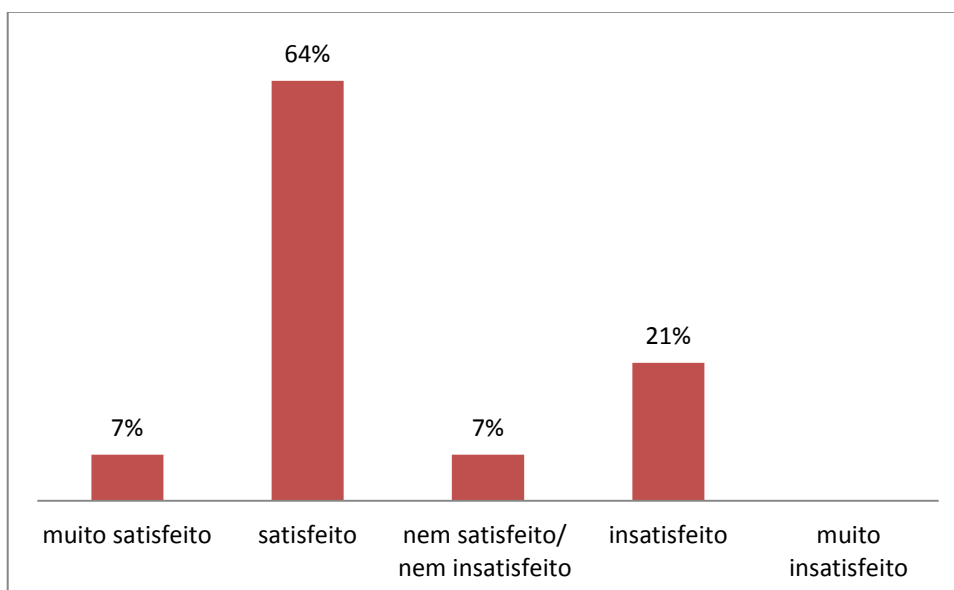


Gráfico 10 - Cansaço que seu trabalho causa

Fonte: Elaborado pela autora

Referente a cansaço que seu trabalho causa 21% estão insatisfeitos, 7% não estão nem satisfeitos/nem insatisfeito, já 64% se encontram satisfeito e 7% muito satisfeito.

Com relação às condições de trabalho, a pesquisa apresentou um grau de satisfação melhor, onde a organização toma todas as medidas de segurança para a proteção do colaborador, disponibilizando os equipamentos necessários para a proteção dos mesmos, apesar de ser um local bastante insalubre a instituição trabalha preventivamente. Apesar de os trabalhadores estarem satisfeitos com sua carga de trabalho e com o cansaço que o trabalho lhe causa pelo fato da empresa trabalhar em dois períodos para não sobrecarregar os mesmos e também para atender as normas de proteção ao colaborador é possível analisar nos gráficos 6 e 10 que a carga de trabalho apresenta um percentual de insatisfação maior que o cansaço que o trabalho causa. Somente o item relacionado ao uso de tecnologia não atingiu o grau de satisfação apresentando-se como ponto negativo, podendo afetar no andamento das atividades, atrasando os processos.

4.2.3 Oportunidades de uso e desenvolvimento de capacidades

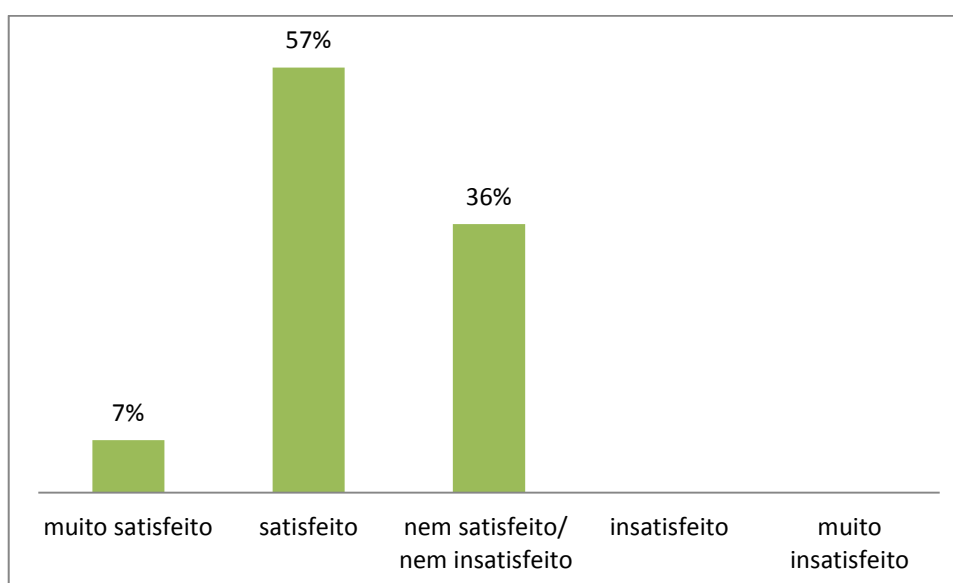


Gráfico 11 - Autonomia que possui no trabalho
Fonte: Elaborado pela autora

Em relação à autonomia que possui no trabalho, nenhum dos funcionários disse estar insatisfeito, no entanto, 36% responderam estar nem insatisfeito/nem satisfeito, estando 57% satisfeito e 7% muito satisfeito.

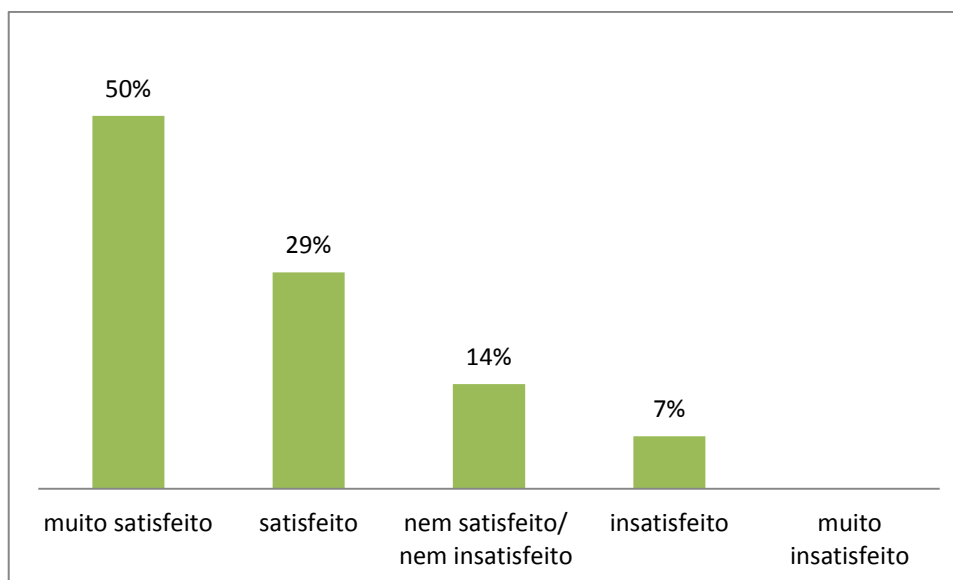


Gráfico 12 - Importância da tarefa/trabalho/atividade que cada um faz
Fonte: Elaborado pela autora

Se tratando da importância da tarefa/trabalho/atividade que cada um faz, responderam da seguinte forma: 7% insatisfeito, 14% nem insatisfeito/nem satisfeito, 29% satisfeito e 50% muito satisfeito.

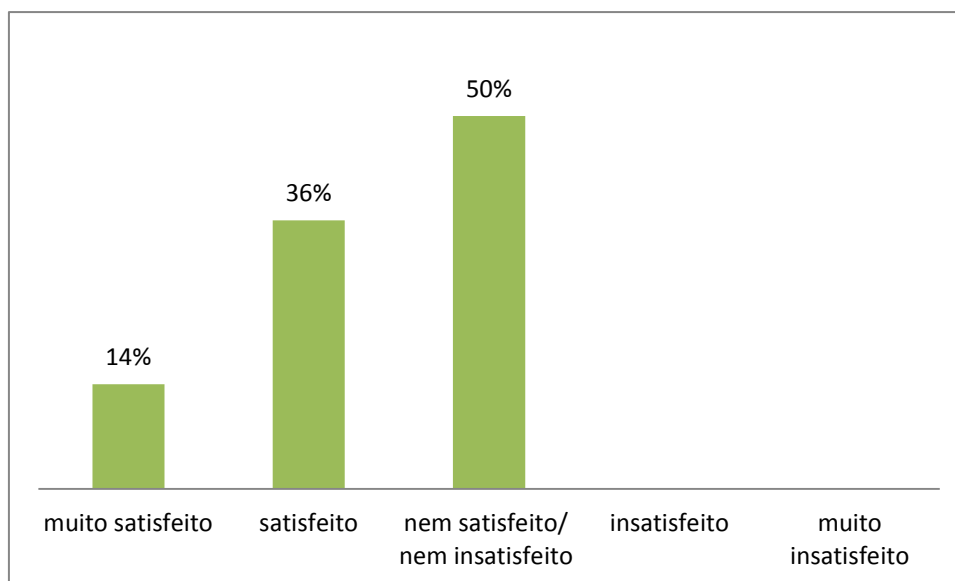


Gráfico 13 - Polivalência no trabalho
Fonte: Elaborado pela autora

Quando citado à polivalência no trabalho, 50% responderam sentir-se nem insatisfeito/nem satisfeito, 36% sentem-se satisfeito e 14% muito satisfeito.

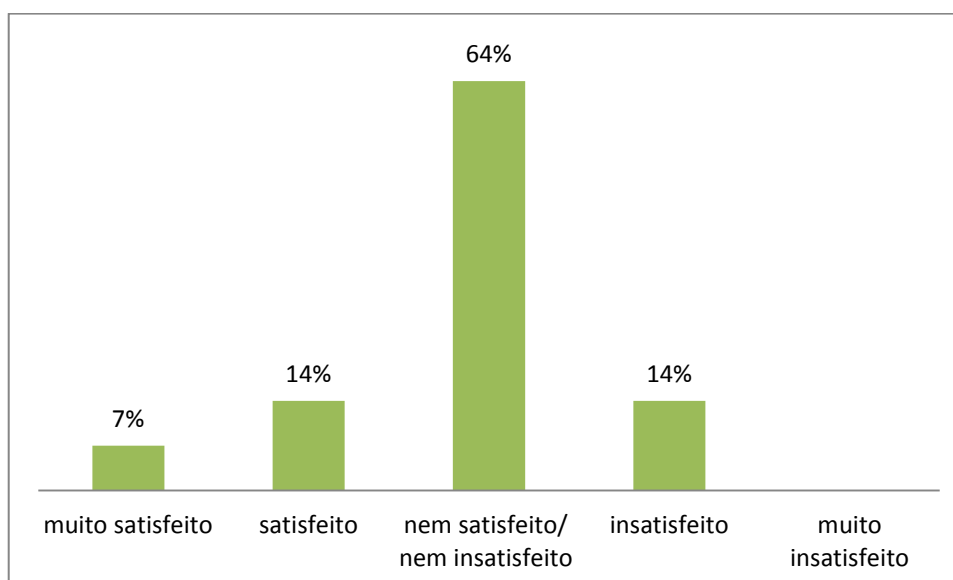


Gráfico 14 - Avaliação de desempenho
Fonte: Elaborado pela autora

Questionado sobre avaliação de desempenho, 14% encontram-se insatisfeito, 64% nem insatisfeito/nem satisfeito, já 14% estão satisfeito e 7% muito satisfeito.

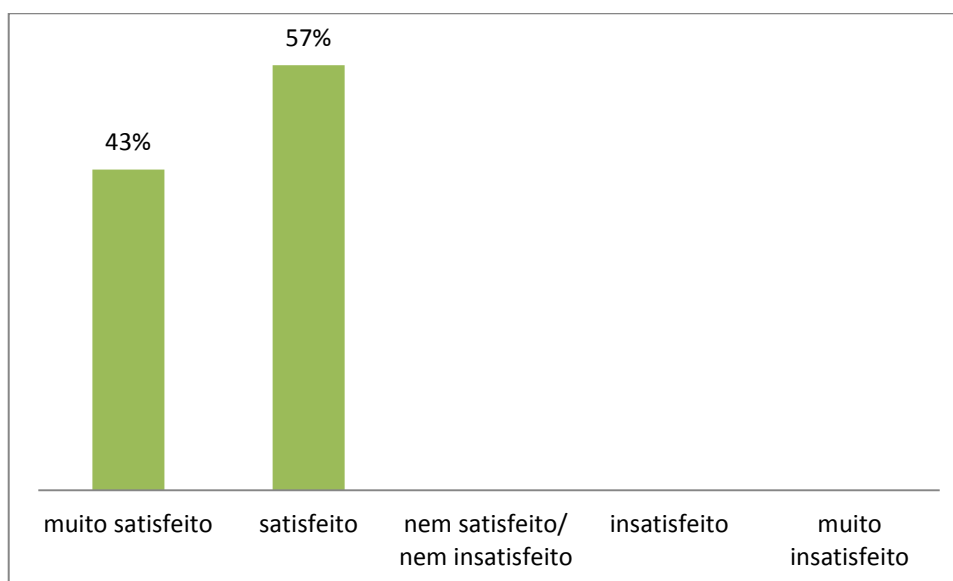


Gráfico 15 - Responsabilidade conferida

Fonte: Elaborado pela autora

Quando se trata de responsabilidade conferida, percebe-se um índice de aprovação 100%, onde 57% responderam estar satisfeitos e 43% muito satisfeito.

O uso e desenvolvimento de capacidades pessoais apresenta um bom nível de satisfação, devido ao fato dos trabalhadores realizarem suas funções corretamente e as tarefas estarem bem definidas. Porém o gráfico 14 chama a atenção, pois 64%, disseram não estar nem insatisfeito/nem satisfeito, ou seja, não estão insatisfeitos, porém também não estão satisfeitos.

4.2.4 Oportunidade de crescimento e segurança

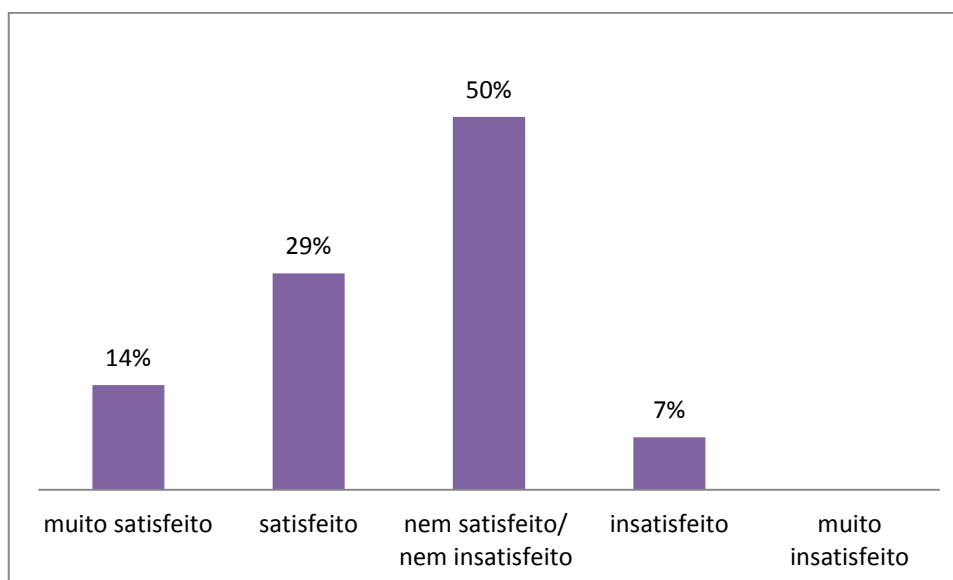


Gráfico 16 - Oportunidade de crescimento profissional

Fonte: Elaborado pela autora

No que se refere à oportunidade de crescimento profissional, 7% disseram estar insatisfeito, 50% nem insatisfeito/nem satisfeito, 29% satisfeito e 14% muito satisfeito.

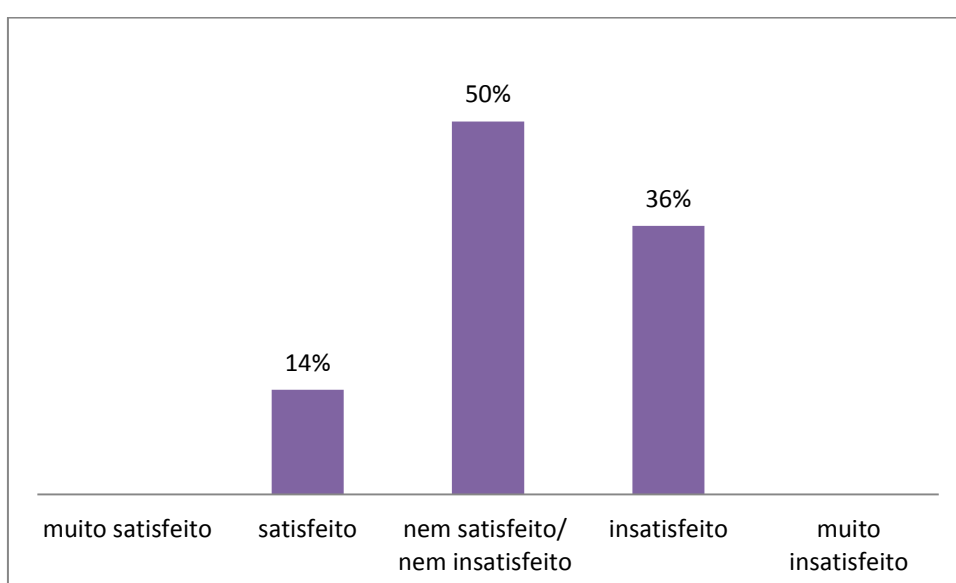


Gráfico 17- Treinamentos
Fonte: Elaborado pela autora

Em relação aos treinamentos disponibilizados pela empresa, 36% estão insatisfeitos, 50% nem insatisfeito/nem satisfeito e 14% satisfeito.

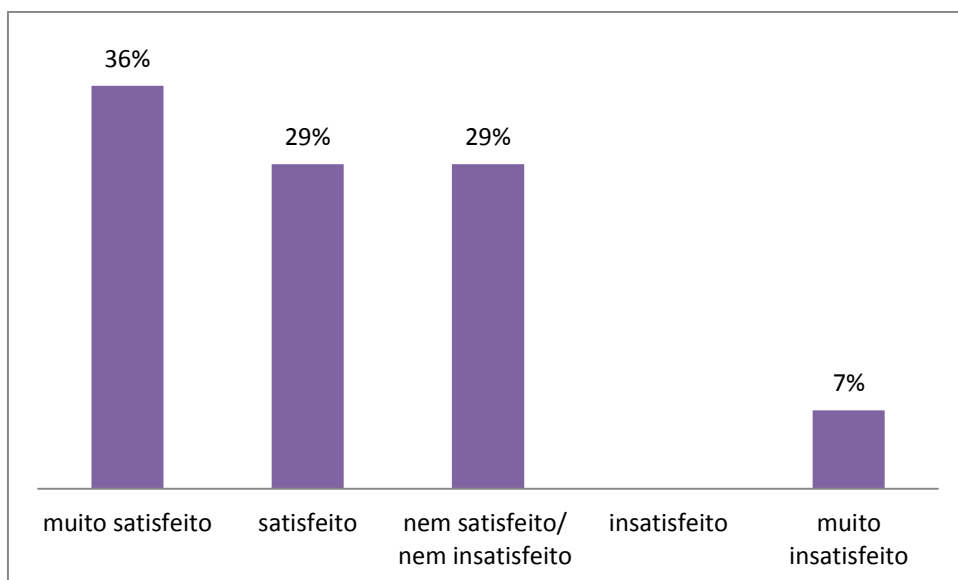


Gráfico 18- situações e a frequência em que ocorrem as demissões no seu trabalho
Fonte: Elaborado pela autora

Referente às situações e a frequência em que ocorrem as demissões no seu trabalho, 7% disse estar muito insatisfeito, 29% nem insatisfeito/nem satisfeito, 29% satisfeito e 36% muito satisfeito.

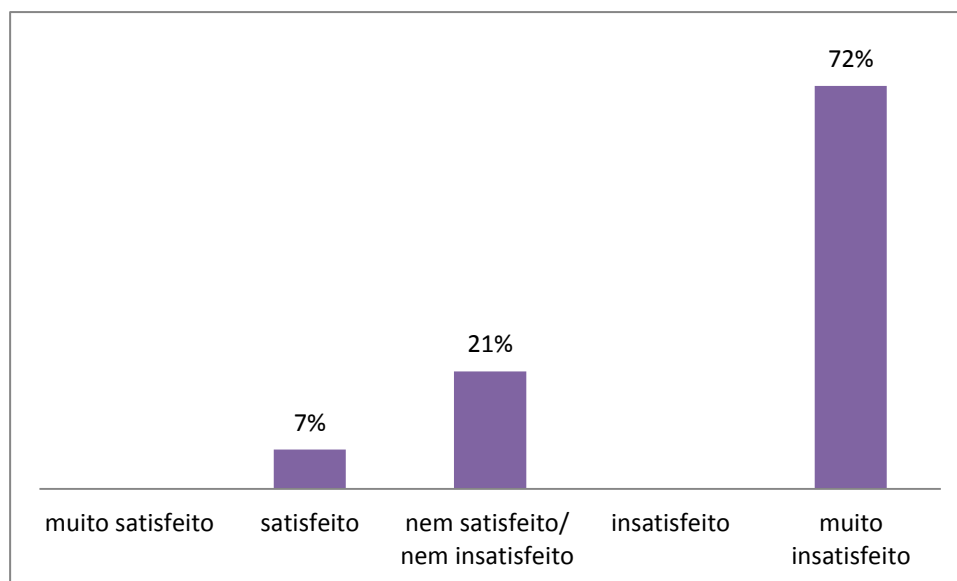


Gráfico 19 - Incentivo que a empresa oferece para estudar
Fonte: Elaborado pela autora

Em relação ao incentivo que a empresa oferece para estudar, 7% satisfeito, 21% nem satisfeito/nem insatisfeito e 72% muito insatisfeito.

Em referência a oportunidade de crescimento e segurança dentro da empresa, com baixo nível de satisfação, pois o incentivo que a empresa oferece para estudar é praticamente nula, oportunidade de crescimento profissional 50% responderam de forma neutra visto que cada funcionário já tem seu cargo definido com poucas possibilidades de subir de nível devido à formação de cada um e a limitação de cargos da instituição, em relação aos treinamentos oferecidos pela empresa os colaboradores apresentam-se de uma forma neutra, situação esta preocupante, pois diante disso não se pode avaliar a opinião verdadeira dos trabalhadores, já os níveis de satisfação dizem respeito à frequência com que ocorrem as demissões visto que é uma empresa pequena, com pouco índice de rotatividade.

4.2.5 Integração social no trabalho

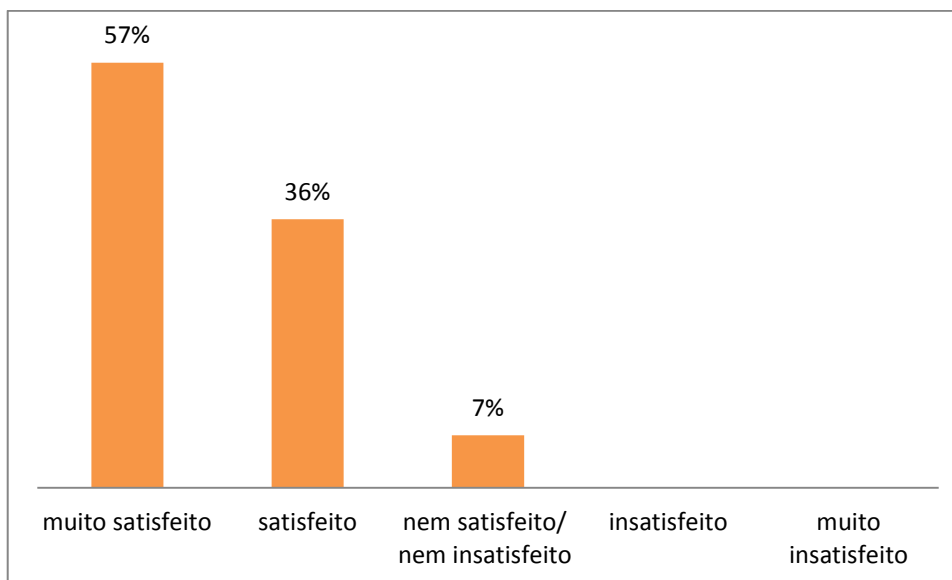


Gráfico 20 - Discriminação no trabalho
Fonte: Elaborado pela autora

Referente à discriminação no trabalho, 57% responderam estar muito satisfeito, 36% satisfeito e 7% nem insatisfeito/ nem satisfeito.

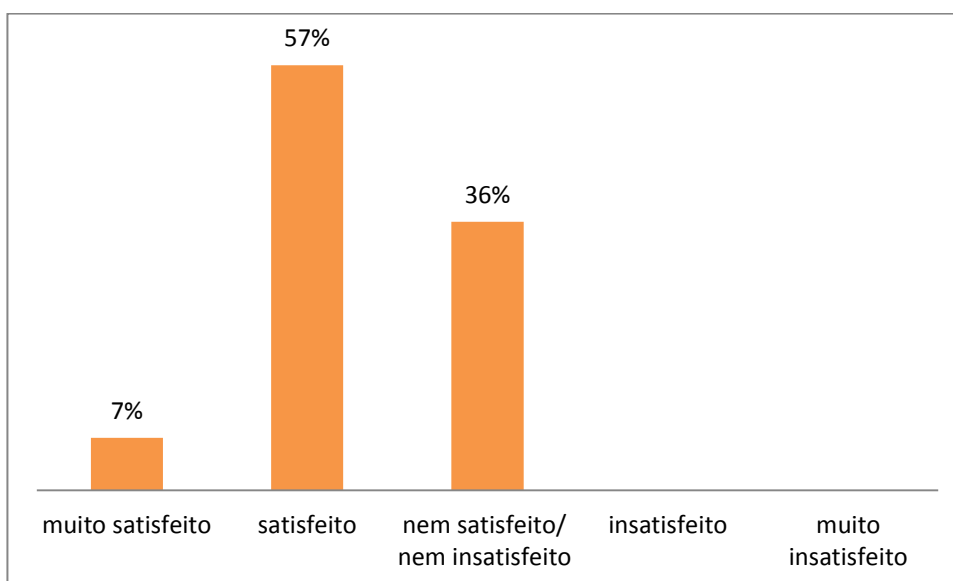


Gráfico 21 - Relacionamento com colegas e chefes no trabalho
Fonte: Elaborado pela autora

Em relação a relacionamento com colegas e chefes no trabalho, 36% disseram estar nem insatisfeito/nem satisfeito, 57% satisfeito e 7% muito satisfeito.

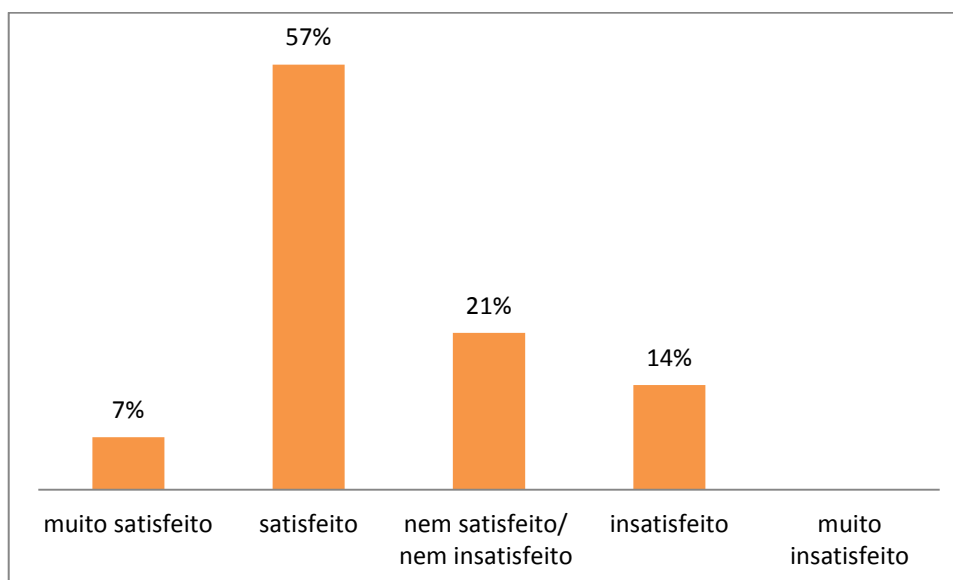


Gráfico 22 - Comprometimento da sua equipe e colegas com o trabalho

Fonte: Elaborado pela autora

Ao item comprometimento da sua equipe e colegas com o trabalho, 14% encontram-se insatisfeito, 21% nem insatisfeito/nem satisfeito, 57% satisfeito e 7% muito satisfeito.

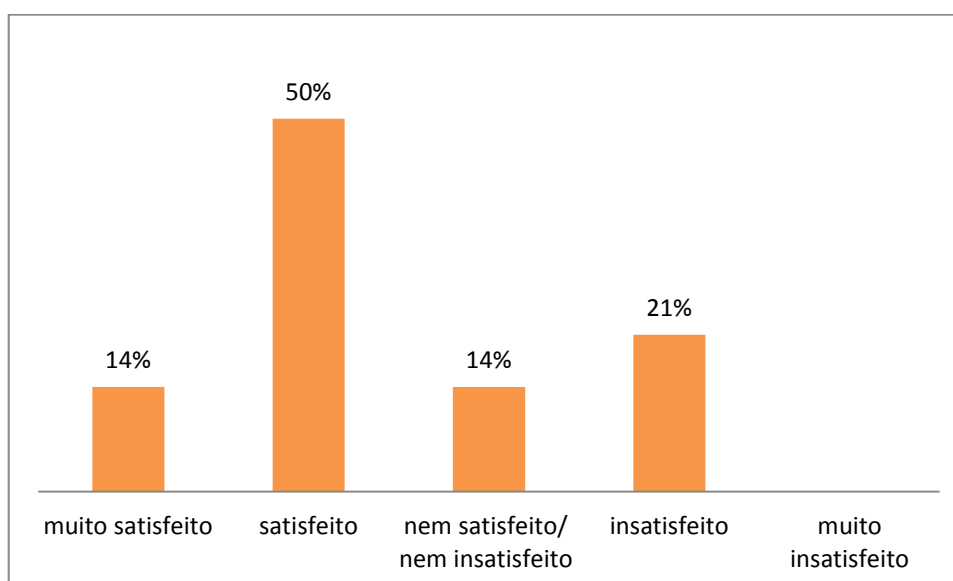


Gráfico 23- Valorização de suas idéias e iniciativas no trabalho

Fonte: Elaborado pela autora

Quanto ao nível de satisfação com a valorização de suas idéias e iniciativas no trabalho, 21% estão insatisfeitos, 14% nem insatisfeito/nem satisfeito, 50% satisfeito e 14% muito satisfeito.

A integração social no trabalho obteve um alto nível de satisfação onde os colaboradores disseram ter um bom relacionamento com os colegas e superiores, interagindo de forma saudável e comprometida com suas equipes de trabalho, onde suas idéias são bem recebidas e desta forma agilizando o processo de trabalho.

4.2.6 Constitucionalismo

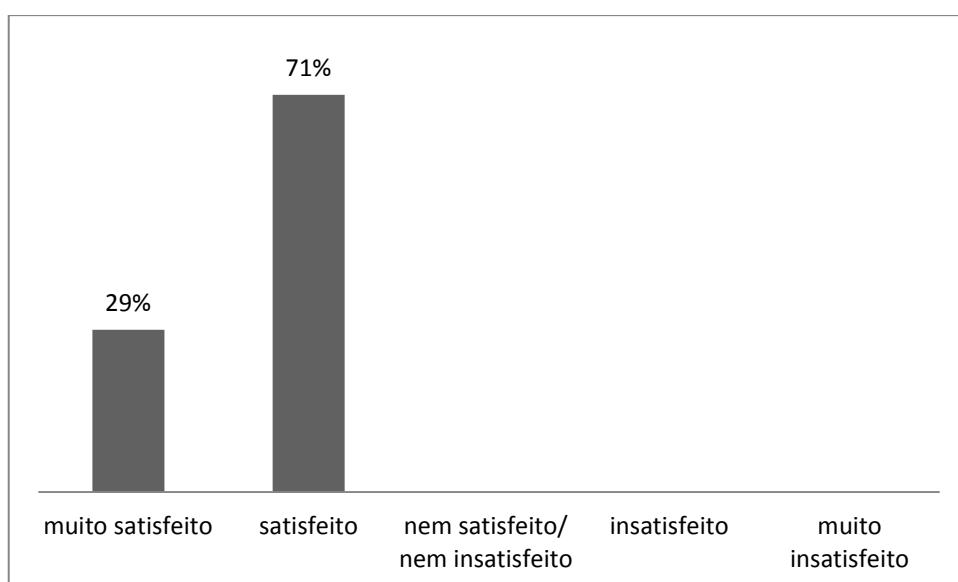


Gráfico 24 – Respeito aos direitos do colaborador
Fonte: Elaborado pela autora

Grau de satisfação com a empresa por ela respeitar os direitos do colaborador, 71% satisfeito e 29% muito satisfeito.

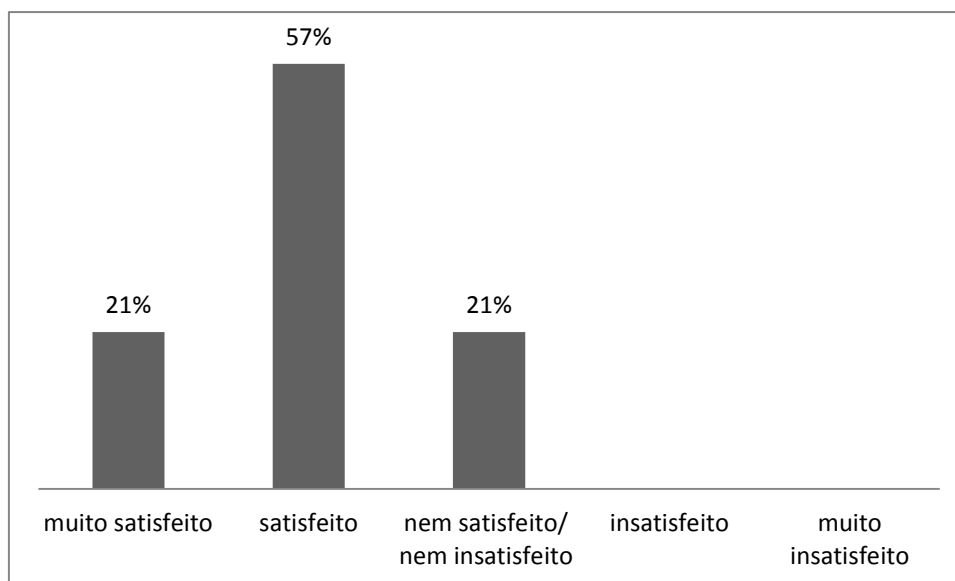


Gráfico 25–Liberdade de expressão no trabalho
Fonte: Elaborado pela autora

Quando se trata de liberdade de expressão no trabalho, 21% dizem estar nem insatisfeito/nem satisfeito, 57% satisfeito e 21% muito satisfeito.

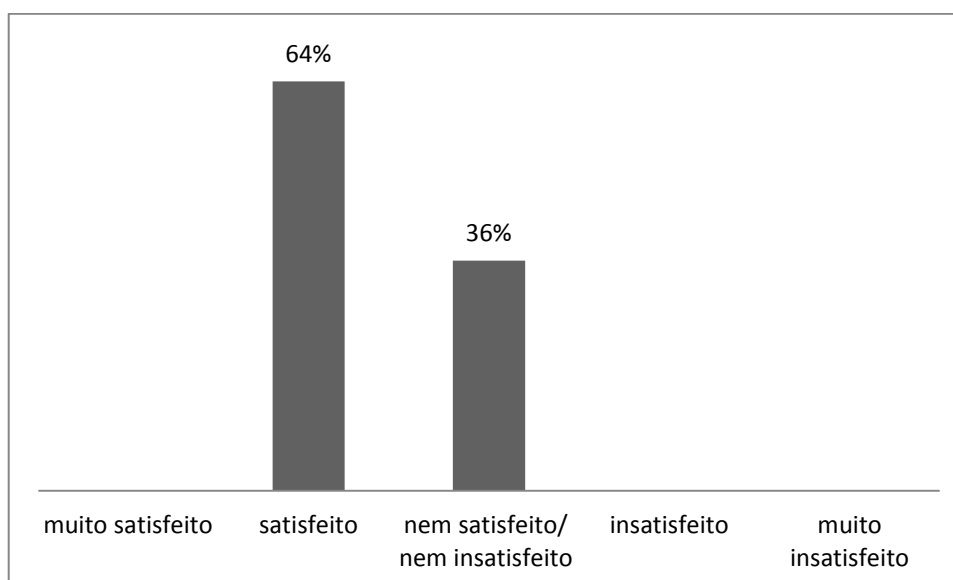


Gráfico 26 – Regras e normas no trabalho
Fonte: Elaborado pela autora

Em relação às regras e normas no trabalho, 36% disseram nem insatisfeito/nem satisfeito e 64% dizem estar satisfeito.

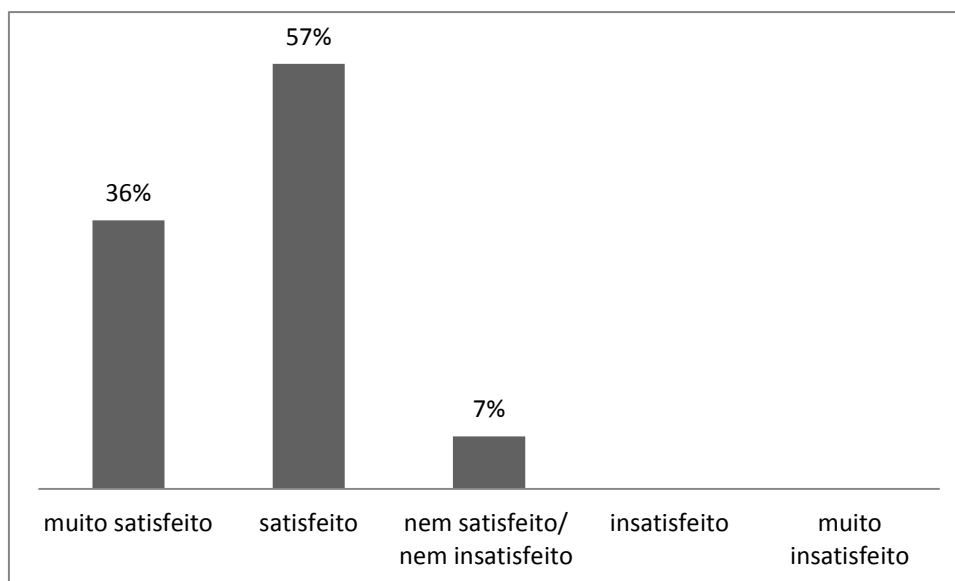


Gráfico 27– Individualidade
Fonte: Elaborado pela autora

Já com respeito à individualidade, 7% dizem estar nem insatisfeito/nem satisfeito, 57% satisfeito e 36% muito satisfeito.

Em relação ao constitucionalismo obteve um dos maiores índices de satisfação onde a organização atende aos direitos trabalhistas, permitindo aos mesmos dar sua opinião sobre o trabalho, sem fazer distinção com os trabalhadores. Os funcionários encontram-se satisfeitos com seus horários pois são bem definidos permitindo aos mesmos realizar suas tarefas particulares fora do ambiente de trabalho.

4.2.7 Trabalho e espaço total de vida

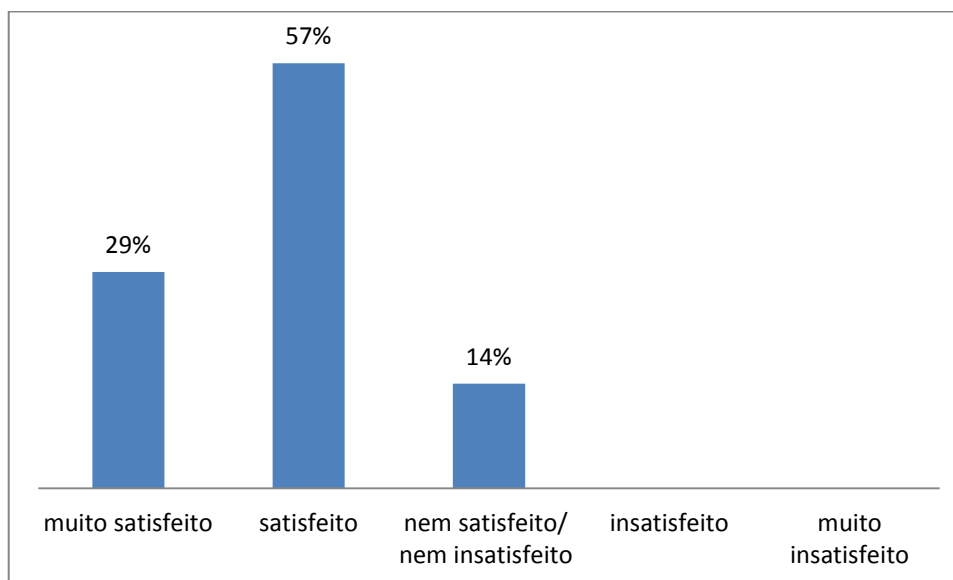


Gráfico 28- Influência do trabalho sobre sua vida/rotina familiar
Fonte: Elaborado pela autora

Referente à influência do trabalho sobre sua vida/rotina familiar, 14% nem insatisfeito/nem satisfeito, 57% satisfeito e 29% muito satisfeito.

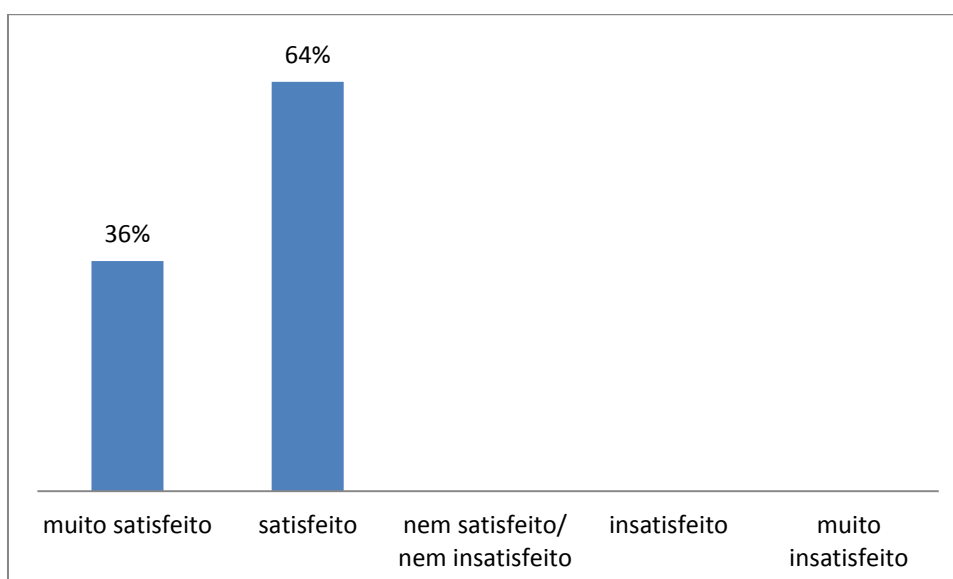


Gráfico 29- Influência do trabalho sobre sua possibilidade de lazer
Fonte: Elaborado pela autora

Quanto à influência do trabalho sobre sua possibilidade de lazer, 64% responderam estar satisfeito e 36% muito satisfeito.

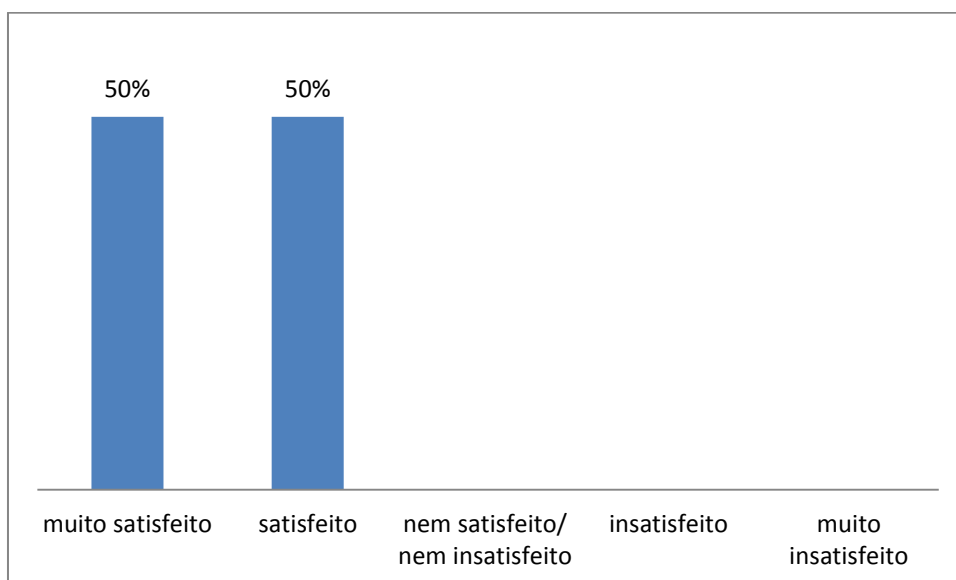


Gráfico 30 – Horários de trabalho e de descanso
Fonte: Elaborado pela autora

Em relação aos horários de trabalho e de descanso, 50% estão satisfeito e 50% muito satisfeito.

Horários de trabalho e de descanso como se pode observar na pesquisa os colaboradores encontram-se satisfeitos, visto que possuem uma carga horária de trabalho que não atrapalha suas atividades pessoais, podem fazer tranquilamente sua rotina familiar, podendo este item ser um diferencial para manter os funcionários na empresa, com as dificuldades que as pessoas tem hoje em dia principalmente para quem tem filho acaba se tornando um atrativo para a organização.

4.2.8 Relevância social da vida no trabalho

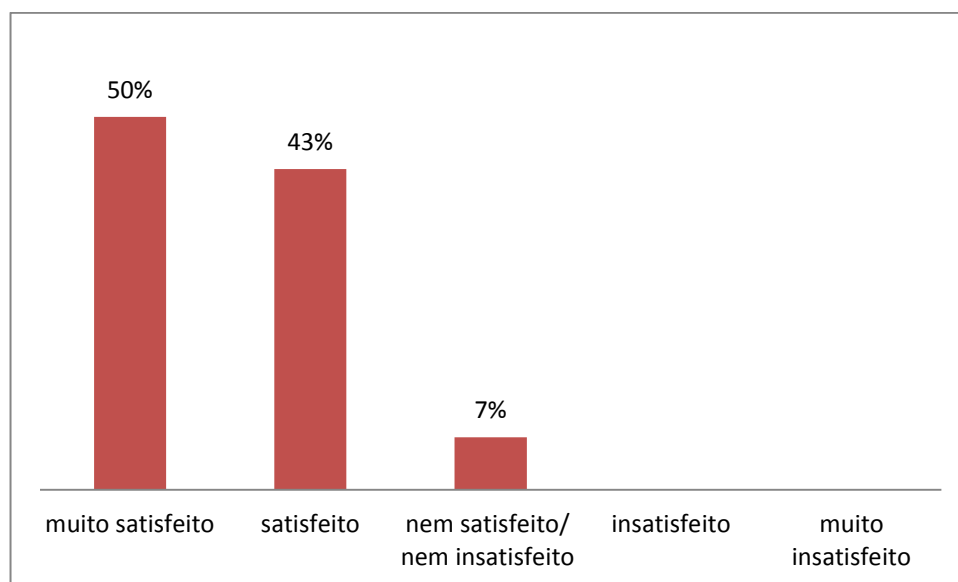


Gráfico 31- Orgulho de realizar o seu trabalho

Fonte: Elaborado pela autora

Em relação ao orgulho de realizar o seu trabalho, 7% disseram estar nem insatisfeito/nem satisfeito, 43% satisfeito e 50% muito satisfeito.

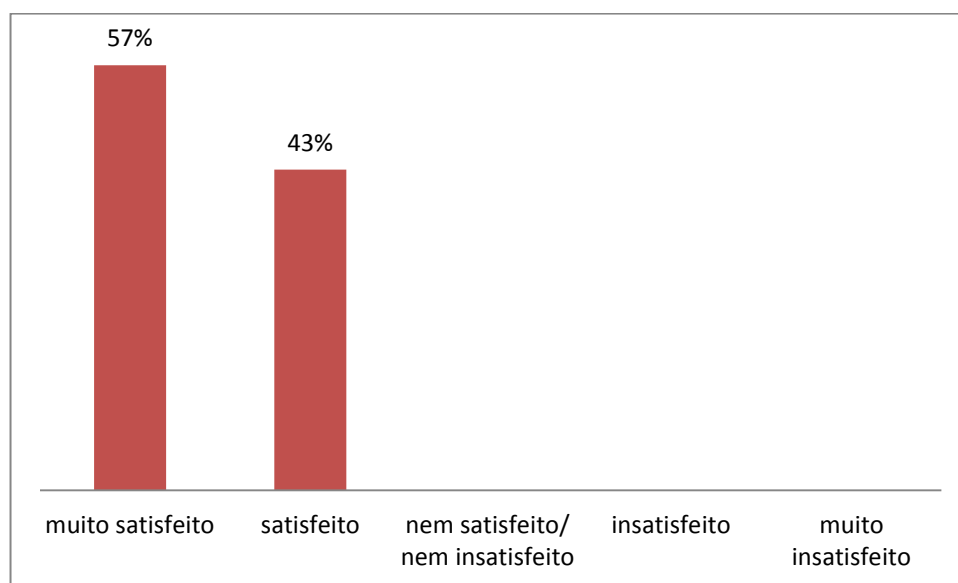


Gráfico 32- Imagem que a empresa tem perante a sociedade

Fonte: Elaborado pela autora

Se tratando da imagem que a empresa tem perante a sociedade, 43% responderam estar satisfeito e 57% muito satisfeito.

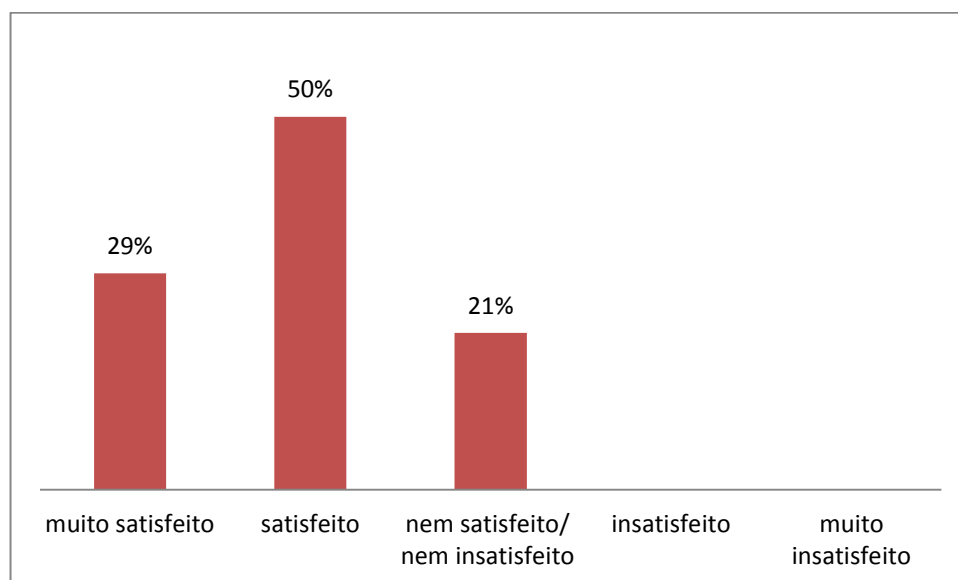


Gráfico 33 – Integração comunitária da empresa

Fonte: Elaborado pela autora

Sobre a integração comunitária da empresa, 21% se mostraram indiferentes, respondendo nem insatisfeito/nem satisfeito, já 50% respondeu satisfeito e 29% muito satisfeito.

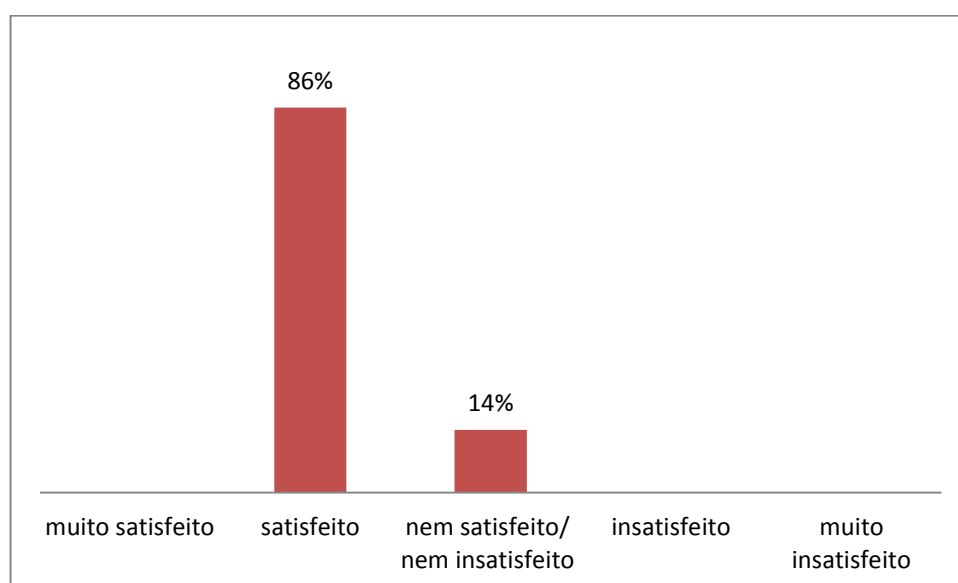


Gráfico 34- Qualidade e os serviços que a organização presta

Fonte: Elaborado pela autora

Quanto à qualidade e os serviços que a organização presta, 14% respondeu nem insatisfeito/nem satisfeito, e 86% disse estar satisfeito.

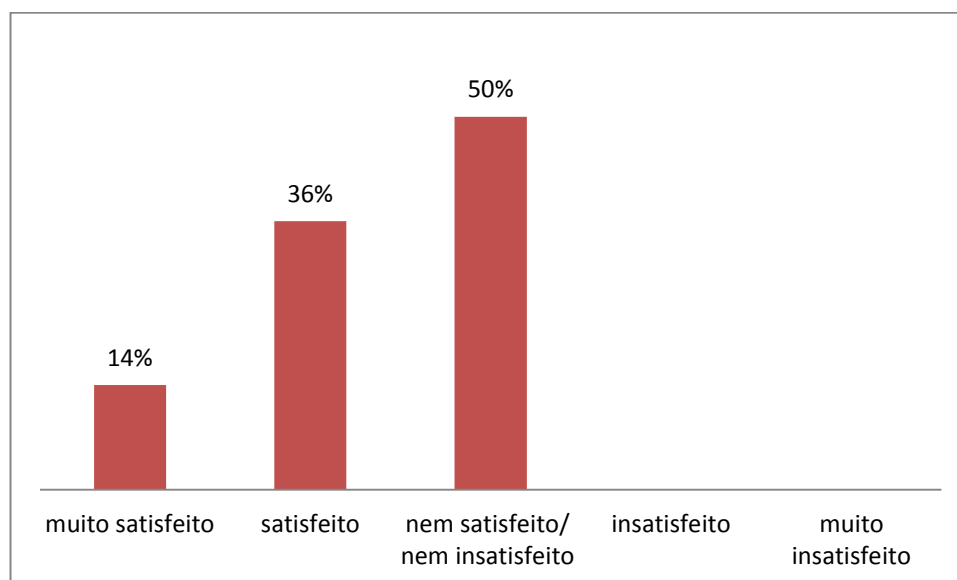


Gráfico 35- Política de recursos humanos da empresa
Fonte: Elaborado pela autora

Em relação à política de recursos humanos da empresa, 50% sentem-se nem insatisfeito/nem satisfeito, 36% satisfeito e 14% muito satisfeito.

Quanto a relevância social da vida no trabalho, dentre os entrevistados, a maioria está satisfeita, os colaboradores dizem estar satisfeitos com a qualidade dos serviços prestados, com a imagem que a empresa tem perante a sociedade e sentem orgulho do serviço que prestam. O índice que se apresenta neutro conforme se pode verificar no gráfico 35 é relacionado aos recursos humanos da empresa 50% se apresentam indiferentes a este serviço prestado pela empresa.

4.3 Considerações finais sobre o estudo

Conforme mostra a figura a baixo, constatou-se que a Dimensão 7 – Trabalho e espaço total de vida – obteve a maior média com 4,3 atingindo o nível de satisfeito, em segundo lugar obtendo média de 4,1 – Dimensão 6 – Constitucionalismo e

Dimensão 8 – Relevância social da vida no trabalho, considerado como grau 4 satisfeito, em terceiro lugar com média 3,9 a Dimensão 3 – Oportunidades de uso e desenvolvimento de capacidades, em 4 lugar com média 3,8 a Dimensão 5 – Integração social no trabalho, na quinta colocação com media 3,5 apresenta-se a Dimensão 2 – Condições de trabalho, em sexto lugar a segunda média mais baixa de 2,9 a Dimensão 4 – Oportunidade de crescimento e segurança com um grau de insatisfeito e em sétima colocação com a média mais baixa de 2,6 considerado como grau insatisfeito a Dimensão 1 – Compensação Justa e adequada.

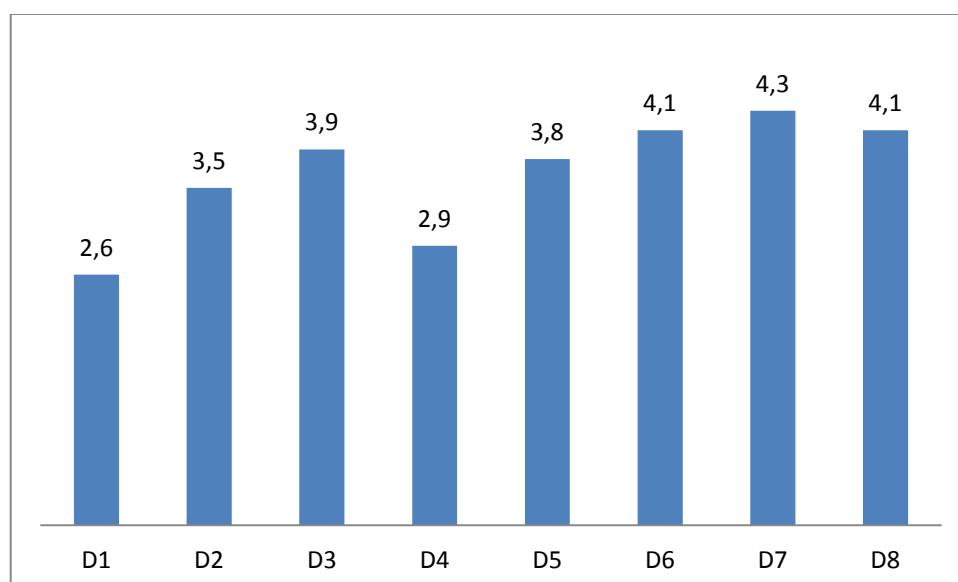


Gráfico 36 - Média entre as dimensões
Fonte: Elaborado pela autora

A partir desta análise e em especial do item 6.2, pode-se concluir que existe qualidade de vida no trabalho, porém algumas áreas precisam de uma maior atenção bem como a Dimensão 1 – Compensação justa e adequada o item Benefícios extras, conforme mostra o gráfico 4 e o item Recompensas e participação em resultados de acordo com o gráfico 3, apresenta um grau de insatisfação muito elevado e fez com que a média de satisfação desta dimensão declinasse.

A Dimensão 2 - Condições de trabalho apresentou o uso de tecnologia como um item que gera insatisfação nos colaboradores conforme o gráfico 7.

Como se pode verificar no gráfico a cima, os colaboradores não responderam positivamente, pois 72% responderam estar muito insatisfeitos com o incentivo que a organização oferece aos mesmos, sendo o item que teve o maior percentual negativo dos funcionários em relação à empresa.

5 CONCLUSÃO

Pode-se concluir que o objetivo geral: Identificar a percepção dos seus colaboradores quanto à qualidade de vida no trabalho e possíveis sugestões para melhoria e os objetivos específicos: Identificar as principais modelagens para a avaliação de QVT disponíveis na literatura; Analisar qual instrumento melhor se adapta para a pesquisa proposta; Aplicar o modelo escolhido em uma Clínica de Radioterapia, para identificar a QVT de seus colaboradores e Analisar pontos fortes e fracos do modelo e possíveis melhorias no ambiente de trabalho para melhorar a QVT, foram atingidos.

Após ser aplicado o questionário, pode-se verificar que existe QVT, os resultados obtidos mostram que apenas 11% das questões aplicadas no questionário não obteve grau de satisfação positivo por parte dos colaboradores.

Aos quatro itens que os funcionários responderam e disseram que isso está gerando insatisfação aos mesmos, sugere-se que a empresa reveja alguns conceitos e trabalhe de forma assídua para que possa aumentar a satisfação e qualidade de vida no ambiente de trabalho de seus colaboradores.

Quanto aos benefícios extras disponibilizados aos seus colaboradores se já houver verificar o que está ocorrendo e se caso não houver buscar melhorar ou ainda adquirir convênios com farmácia, convênio médico, dentistas etc.

Em relação ao item recompensa e participação de lucros se o mesmo não for possível pode idealizar alguns tipos de brindes, ou algo que os incentive não necessariamente valor financeiro, mas que demonstre valorização aos mesmos por seu serviço prestado.

Para incentivá-los em relação aos estudos, poderia buscar convênios com instituições de ensino, conseguindo descontos e até mesmo investir em palestras e treinamentos.

Quanto ao uso de tecnologia, analisar o que está dificultando aos trabalhadores em relação à tecnologia, se os mesmo utilizam sistemas ou afins para conseguir agilizar quem sabe o processo de trabalho.

Quando a empresa busca entender a realidade de seus colaboradores dentro da organização, a mesma tem a oportunidade de trabalhar de uma forma diferenciada obtendo ganhos para si, podendo gerenciar programas de QVT, reduzindo a rotatividade, absenteísmos e afastamentos por doenças, melhorando sua qualidade nos serviços prestados, com maior qualidade, aumentando a produtividade, melhorando o clima organizacional e o ambiente de trabalho, proporcionando melhores condições.

Desta forma os colaboradores também terão suas vantagens, prevenindo problemas de saúde, o stress, podendo lidar com seus problemas pessoais e profissionais de forma mais tranquila. Buscando assim um meio para aumentar o grau de satisfação de seus funcionários, importante salientar a possibilidade e a importância de replicar este estudo em outras organizações e até mesmo dar continuidade a essa pesquisa para verificar se houveram mudanças após a aplicação desta pesquisa.

REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, Valtercio Araujo de; GOMES, Maria de Lourdes Barreto; **Análise da qualidade de vida no trabalho (QVT), segundo a percepção dos servidores técnicos de uma instituição de ensino superior, utilizando a análise fatorial (AF)**. In: XXXIII encontro nacional de engenharia de produção A Gestão dos Processos de Produção e as Parcerias Globais para o Desenvolvimento Sustentável dos Sistemas Produtivos Salvador, BA, Brasil, 08 a 11 de outubro de 2013.

BENAGLIA, Mirian Damaris; PADUA, Silvia Inês Dallavalle. **A promoção da saúde nas organizações como fator de vantagem competitiva sustentável**. In: XXXIII encontro nacional de engenharia de produção. A Gestão dos Processos de Produção e as Parcerias Globais para o Desenvolvimento Sustentável dos Sistemas Produtivos. Salvador, BA, Brasil, 08 a 11 de outubro de 2013.

BIAGINI, Angelo Piva; SILVA, Gabriel Pádua. **Nível de qualidade de vida no trabalho de colaboradores de uma clínica geriátrica**. In: Revista de Gestão em Sistemas de Saúde - RGSS Vol. 4, N. 2. Julho/Dezembro 2015.

BISPO, Ana Carolina Kruta de Araújo; MENDES, Nilda Maria Domingos; SÁ, Maria Auxiliadora Diniz de. **Economia de comunhão (EdC): Adorável mundo desconhecido! 1**. In: reunir – Revista de Administração, Contabilidade e Sustentabilidade ISSN: 2237-3667 – Vol.3, nº 3, Edição Especial, p. 22-43, 2013.

BOAS, Ana Alice Vilas; MORIN, Estelle. **Indicadores de qualidade de vida no trabalho para professores de instituições públicas de ensino superior: uma comparação entre Brasil e Canadá**. In: XXXVII encontro da anpad, rio de janeiro/RJ – 7 a 11 de setembro de 2013.

CARVALHO, Danniela Brito de; ARAÚJO, Tânia Maria de; BERNARDES, Kionna Oliveira. **Transtornos mentais comuns em trabalhadores da atenção básica à saúde**. In: Revista Brasileira de Saúde Ocupacional. Salvador, Bahia, Brasil, 2016.

FILHO, Arthur Marcelino; ARAÚJO, Tania Maria de. **Estresse ocupacional e saúde mental dos profissionais do centro de especialidades médicas de aracaju**. Trab. Educ. Saúde, Rio de Janeiro, v.13, supl.1, p.177-199, 2015.

FREITAS E SOUZA - **Um modelo para avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho em universidades públicas**. In: sistemas & gestão, v.4, n.2, p.136-154, maio a agosto de 2009 153.

GONÇALVES, Ana Paula Evangelista; FREITAS, André Luís Policani. **Modelo para avaliação da qualidade de vida no trabalho no setor de extração e beneficiamento de rochas.** In: XXX encontro nacional de engenharia de produção Maturidade e desafios da Engenharia de Produção: competitividade das empresas, condições de trabalho, meio ambiente. São Carlos, SP, Brasil, 12 a 15 de outubro de 2010.

HACKMAN, J. Richard; OLDHAM, Greg R. **Development of the Job Diagnostic Survey.** Journal of Applied Psychology. vol. 60, no. 2, 159-170, 1975.

KANIKADAN, Andréa Yumi Sugishita et al. **Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho e Estratégia Empresarial: Estudo de Caso na Empresa X.** In: Revista Gestão e Planejamento. Ano 6 | Nº 12 | Salvador | jul./dez. 2005 | P. 19-32.

MARTINEZ, Regina Célia; COSTA, Inmaculada Figols. **O direito, a qualidade de vida no trabalho e a sociedade da informação: um programa para valorizar pessoas.** In: Revista Jurídica Direito e Paz, São Paulo, SP - Lorena | Ano XVIII | n. 34 | p. 237 - 252 | 1º Semestre, 2016.

MILHOME, Jaqueline Cavalcante; ROWE, Diva Ester Okazaki. **Qualidade de vida no trabalho: Análise da produção científica entre 2006 e 2015.** In: Revista Gestão e Planejamento, Salvador, v. 17, n. 3, 499-519, set./dez. 2016.

MONACO, F. F.; GUIMARÃES, V. N. **Gestão da qualidade total e qualidade de vida no trabalho: O caso da gerência de administração dos correios.** In: RAC, v. 4, n. 3, Set./Dez. 2000.

OLIVEIRA, Rone Vieira et al. **Análise da qualidade de vida no trabalho: estudo de caso em um restaurante universitário.** In XXXIV encontro nacional de Engenharia de Produção, Infraestrutura e Desenvolvimento Sustentável: a Agenda Brasil+10. Curitiba, PR, Brasil, 07 a 10 de outubro de 2014.

PASSOS, Maria D'Ajuda Costa. **Qualidade de Vida no Trabalho de técnicos administrativos: Estudo em duas instituições federais de ensino.** Dissertação (mestrado). In: Universidade Federal da Bahia Escola de administração núcleo de pós-graduação em administração, Salvador, 2016.

PENTEADO, Regina Zanella; SILVA, Noelle Bernardi da; MONTEBELLO, Maria Imaculada de Lima. **Voz, estresse, trabalho e qualidade de vida de técnicos e preparadores físicos de futebol.** CoDAS 2015;27(6):588-97.

PILATTI, Luiz Alberto; BEJARANO, Viviane Carvalho. **Qualidade de vida no trabalho: leituras e possibilidades no entorno.** Gestão da qualidade de vida na empresa. Campinas: IPES (2005): 85-104.

RODRIGUES, Reinaldo Luan; FRANCISCO, Antonio Carlos de; PANZARINI, NathalieHamine. **Análise da QV e QV em funcionários de uma indústria de metalúrgica de pequeno porte de ponta grossa – PR.** In: XXXIV encontro nacional de engenharia de produção, infraestrutura e desenvolvimento sustentável. Curitiba, PR, Brasil, 07 a 10 de outubro de 2014.

TEIXEIRA, Marcelo Pinheiro et al. **Avaliação da qualidade de vida no trabalho no complexo hospitalar da UFC.** In: XXXVI encontro nacional de engenharia de produção contribuições da engenharia de produção para melhores práticas de gestão e modernização do Brasil, João Pessoa/PB, Brasil, de 03 a 06 de outubro de 2016.

WALTON, Richard E. **Quality of Working Life: What is it?** Sloan Management Review, 15,1, pp. 11-21, 1973.

APÊNDICE A– Termo de Consentimento Livre e Esclarecido do Questionário

Convido-o(a) a participar da pesquisa “Qualidade de Vida dos Trabalhadores em uma Clínica de Radioterapia localizada no Sudoeste do Paraná.”, cujo o objetivo é identificar a satisfação com a qualidade de vida dos seus funcionários e prestadores de serviço. Para isso, será necessário a sua participação com o preenchimento de um questionário. Sua participação é voluntária. As informações pessoais dos participantes não serão divulgadas sob nenhum pretexto e todos os dados serão armazenados sob inteira responsabilidade do(a) pesquisador(a), vinculado(a) a Pós-Graduação Especialização em Gestão Contábil e Financeira da Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR). Ao prosseguir neste questionário, você deverá declarar ter lido e entendido todas as informações repassadas sobre o estudo, e indicar que concorda em participar desta pesquisa.

Diante dos esclarecimentos expostos:

- () Declaro minha ciência sobre os procedimentos desta pesquisa e minha condição voluntária de participante.
- () Eu não concordo em participar.

Atenciosamente,

Nome do pesquisador

APÊNDICE B – Instrumento de pesquisa - Questionário

Como preencher o questionário:

1-Leia cuidadosamente e responda francamente.

2-Todas as questões devem ser assinaladas.

3-Não pule item, mesmo que ache difícil responder, assinale apenas a alternativa que se adapte melhor à sua opinião.

Dados de Identificação
Tempo de empresa: () menos de 1 ano () de 1 a 4 anos () de 5 a 9 anos () mais de 10 anos
Tempo no cargo atual: () até 1 ano () De 2 a 4 anos () De 5 a 9 anos () mais de 10 anos
Sexo: () Feminino () Masculino

Utilize o quadro abaixo para atribuir notas de 1 a 5 para mostrar o grau de satisfação com a instituição onde trabalha, sendo:

Muito insatisfeito = 1	Satisfeito =2	Nem satisfeito/Nem insatisfeito=3	Satisfeito=4	Muito satisfeito=5
-------------------------------	----------------------	--	---------------------	---------------------------

	1	2	3	4	5
Em relação ao salário (compensação) justo e adequado:					
O quanto você está satisfeito com o seu salário (remuneração)?					
O quanto você está satisfeito com seu salário, se você o comparar com o salário dos seus colegas?					
O quanto você está satisfeito com as recompensas e a participação em resultados que você recebe da empresa?					
O quanto você está satisfeito com os benefícios extras (alimentação, transporte, médico, dentista, etc.) que a empresa oferece?					
Em relação as suas condições de trabalho:					
O quanto você está satisfeito com sua jornada de trabalho semanal (quantidade de horas trabalhadas)?					
Em relação a sua carga de trabalho (quantidade de trabalho), como você se sente?					
Em relação ao uso de tecnologia no trabalho que você faz, como você se sente?					
O quanto você está satisfeito com a salubridade (condições de trabalho) do seu local de trabalho?					
O quanto você está satisfeito com os equipamentos de segurança, proteção individual e coletiva disponibilizados pela empresa?					
Em relação ao cansaço que seu trabalho lhe causa, como você se sente?					
Em relação ao uso das suas capacidades no trabalho:					
Você está satisfeito com a autonomia (oportunidade tomar decisões) que possui no seu trabalho?					
Você está satisfeito com a importância da tarefa/trabalho/atividade que você faz?					

Em relação à polivalência (possibilidade de desempenhar várias tarefas e trabalhos) no trabalho, como você se sente?					
O quanto você está satisfeito com a sua avaliação de desempenho (ter conhecimento do quanto bom ou ruim está o seu desempenho no trabalho)?					
Em relação à responsabilidade conferida (responsabilidade de trabalho dada a você), como você se sente?					
Em relação às oportunidades que você tem no seu trabalho:					
O quanto você está satisfeito com a sua oportunidade de crescimento profissional?					
O quanto você está satisfeito com os treinamentos que você faz?					
Em relação às situações e a frequência em que ocorrem as demissões no seu trabalho, como você se sente?					
Em relação ao incentivo que a empresa dá para você estudar, como você se sente?					
Em relação à integração social no seu trabalho:					
Em relação à discriminação (social, racial, religiosa, sexual, etc) no seu trabalho como você se sente?					
Em relação ao seu relacionamento com colegas e chefes no seu trabalho, como você se sente?					
Em relação ao comprometimento da sua equipe e colegas com o trabalho, como você se sente?					
O quanto você está satisfeito com a valorização de suas idéias e iniciativas no trabalho?					
Em relação ao constitucionalismo (respeito às leis) do seu trabalho:					
O quanto você está satisfeito com a empresa por ela respeitar os					

direitos do trabalhador?					
O quanto você está satisfeito com sua liberdade de expressão (oportunidade dar suas opiniões) no trabalho?					
O quanto você está satisfeito com as normas e regras do seu trabalho?					
Em relação ao respeito a sua individualidade (características individuais e particularidades) no trabalho, como você se sente?					
Em relação ao espaço que o trabalho ocupa na sua vida:					
O quanto você está satisfeito com a influência do trabalho sobre sua vida/rotina familiar?					
O quanto você está satisfeito com a influência do trabalho sobre sua possibilidade de lazer?					
O quanto você está satisfeito com seus horários de trabalho e de descanso?					
Em relação à relevância social e importância do seu trabalho:					
Em relação ao orgulho de realizar o seu trabalho, como você se sente?					
Você está satisfeito com a imagem que esta empresa tem perante a sociedade?					
O quanto você está satisfeito com a integração comunitária (contribuição com a sociedade) que empresa tem?					
O quanto você está satisfeito com a qualidade e os serviços que a organização presta?					
O quanto você está satisfeito com a política de recursos humanos (a forma da empresa tratar os funcionários) que a empresa tem?					

APÊNDICE C – Tabelas com o número de colaboradores e grau de satisfação

O questionário foi aplicado na organização de acordo com oito fatores de Walton (1975), sendo utilizados os seguintes critérios: 1 para muito satisfeito, 2 insatisfeito, 3 para nem satisfeito/nem insatisfeito, 4 insatisfeito, 5 para muito insatisfeito. Nas tabelas a seguir serão apresentados o número de colaboradores e o grau de satisfação respondida pelos mesmos, onde:

TABELA 1 - Em relação ao salário (compensação) justo e adequado:

	1	2	3	4	5
O quanto você está satisfeito com o seu salário (remuneração)?	1	2	4	6	1
O quanto você está satisfeito com seu salário, se você o comparar com o salário dos seus colegas?	1	4	2	6	1
O quanto você está satisfeito com as recompensas e a participação em resultados que você recebe da empresa?	6	5	2	1	
O quanto você está satisfeito com os benefícios extras (alimentação, transporte, médico, dentista, etc.) que a empresa oferece?	3	6	4	1	

TABELA 2 - Em relação as suas condições de trabalho:

	1	2	3	4	5
O quanto você está satisfeito com sua jornada de trabalho semanal (quantidade de horas trabalhadas)?	1			6	7
Em relação a sua carga de trabalho (quantidade de trabalho), como você se sente?		4	2	3	5
Em relação ao uso de tecnologia no trabalho que você faz, como você se sente?	1	8	3	2	
O quanto você está satisfeito com a salubridade (condições de trabalho) do seu local de trabalho?	1		6	7	
O quanto você está satisfeito com os equipamentos de segurança, proteção individual e coletiva disponibilizados pela empresa?			5	7	2

Em relação ao cansaço que seu trabalho lhe causa, como você se sente?		3	1	9	1
---	--	---	---	---	---

TABELA 3 - Em relação ao uso das suas capacidades no trabalho:

	1	2	3	4	5
Você está satisfeito com a autonomia (oportunidade tomar decisões) que possui no seu trabalho?			5	8	1
Você está satisfeito com a importância da tarefa/trabalho/atividade que você faz?		1	2	4	7
Em relação à polivalência (possibilidade de desempenhar várias tarefas e trabalhos) no trabalho, como você se sente?			7	5	2
O quanto você está satisfeito com a sua avaliação de desempenho (ter conhecimento do quanto bom ou ruim está o seu desempenho no trabalho)?		2	9	2	1
Em relação à responsabilidade conferida (responsabilidade de trabalho dada a você), como você se sente?				6	8

TABELA 4 - Em relação às oportunidades que você tem no seu trabalho:

	1	2	3	4	5
O quanto você está satisfeito com a sua oportunidade de crescimento profissional?		1	7	4	2
O quanto você está satisfeito com os treinamentos que você faz?		5	7	2	
Em relação às situações e a frequência em que ocorrem as demissões no seu trabalho, como você se sente?	1		4	4	5
Em relação ao incentivo que a empresa dá para você estudar, como você se sente?	1 0		3	1	

TABELA 5 - Em relação à integração social no seu trabalho

	1	2	3	4	5
Em relação à discriminação (social, racial, religiosa, sexual, etc) no seu trabalho como você se sente?			1	5	8

Em relação ao seu relacionamento com colegas e chefes no seu trabalho, como você se sente?			5	8	1
Em relação ao comprometimento da sua equipe e colegas com o trabalho, como você se sente?		2	3	8	1
O quanto você está satisfeito com a valorização de suas idéias e iniciativas no trabalho?		3	2	7	2

TABELA 6 - Em relação ao constitucionalismo (respeito às leis) do seu trabalho

	1	2	3	4	5
O quanto você está satisfeito com a empresa por ela respeitar os direitos do trabalhador?				10	4
O quanto você está satisfeito com sua liberdade de expressão (oportunidade dar suas opiniões) no trabalho?			3	8	3
O quanto você está satisfeito com as normas e regras do seu trabalho?			5	9	
Em relação ao respeito a sua individualidade (características individuais e particularidades) no trabalho, como você se sente?			1	8	5

TABELA 7 - Em relação ao espaço que o trabalho ocupa na sua vida

	1	2	3	4	5
O quanto você está satisfeito com a influência do trabalho sobre sua vida/rotina familiar?			2	8	4
O quanto você está satisfeito com a influência do trabalho sobre sua possibilidade de lazer?				9	5
O quanto você está satisfeito com seus horários de trabalho e de descanso?				7	7

TABELA 8 - Em relação à relevância social e importância do seu trabalho

	1	2	3	4	5
Em relação ao orgulho de realizar o seu trabalho, como você se sente?			1	6	7
Você está satisfeito com a imagem que esta empresa tem perante a sociedade?				6	8

O quanto você está satisfeito com a integração comunitária (contribuição com a sociedade) que empresa tem?			3	7	4
O quanto você está satisfeito com a qualidade e os serviços que a organização presta?			2	12	
O quanto você está satisfeito com a política de recursos humanos (a forma da empresa tratar os funcionários) que a empresa tem?			7	5	2