

A INFLUÊNCIA DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO PARA A ROTATIVIDADE NA EMPRESA

Eliozandra Santa Clara Costa^{*}
Felix Manoel dos Santos^{**}
João Carlos Dias Ferreira^{***}
Tamires Regini Campanharo^{****}

RESUMO

Este estudo tem o interesse de investigar a influência da qualidade de vida no trabalho para a rotatividade nas empresas, com contribuição com a minimização do turnover. Para que essa investigação fosse possível, esse estudo fez uso do método bibliográfico e descritivo. Foi aplicado um questionário quantitativo contendo dezesseis questões aleatórias. A análise do resultado do questionário conduzido para o entendimento que a maior parte do público alvo entendeu que o relacionamento interpessoal entre funcionários e gestores como positiva, além de demonstrar interesse em permanecer na organização. Tendo como foco verificar qual a influência da qualidade de vida no trabalho para a rotatividade nas empresas.

Palavras chave: Qualidade de vida no trabalho. Rotatividade. Motivação.

ABSTRACT

This study arose with the interest investigating the influence quality life at work for company turnover, with the objective contributing to the minimization turnover. For this investigation to be possible, this study made use the bibliographic and descriptive method. A quantitative and qualitative questionnaire containing sixteen questions was applied. The analysis the results shows that the satisfaction index diagnosed in this research revealed that most the individuals interviewed evaluate the interpersonal relationship between employees and managers in a positive way, these same

*Graduanda no curso de Administração de Empresas pela faculdade Multivix Cariacica , Rua Cerejeiras, 16, Parque Gramado, Cariacica Espirito Santo. Eliozandra@hotmail.com

**Graduando no curso de Administração de Empresas pela faculdade Multivix Cariacica, Rua da Matriz , 59, ap. 301 São Geraldo I, Cariacica, Espirito Santo. felixms@terra.com.br

***Graduando no curso de Administração de Empresas pela Faculdade Multivix Cariacica, Rua Dos Funcionários Públicos, 291, Bairro Operário, Cariacica Espirito Santo. Joacarlos_diasferreira@hotmail.com

****Graduanda no curso de Administração de Empresas pela faculdade Multivix Cariacica, Rua da Matriz, 42, São Geraldo I, Cariacica, Espirito Santo. tamirescampanharo@outlook.com

interviewees expressed that the climate between the people contributes to their stay in the company.

Key-Words: Quality of life at work. Rotativity. Motivation.

1. INTRODUÇÃO

O tema qualidade de vida no trabalho (QVT) surgiu na década de 80 Conforme Fernandes (1996), para denominar os estudos sobre a relação trabalho, indivíduo e organização. A QVT tem sido usada constantemente para apresentar valores ambientais e humanos, descuidados pelas organizações em favor do avanço tecnológico, da produtividade e do crescimento econômico. A preocupação com a QVT tem sido devotada nas empresas, carecido ao fato das mesmas conhecerem cada vez mais, que fatores ligados à QVT têm influência direta nas atividades executadas pelas pessoas.

Desta forma, levantou-se um questionamento: qual a influência da qualidade de vida no trabalho para a rotatividade de colaboradores nas empresas?

Diante disso, o objetivo geral da pesquisa, é identificar qual a influência da qualidade de vida no trabalho para a rotatividade nas empresas. Considerando a importância deste objetivo, e para consolidação do estudo, foi elaborado também o objetivo específico:

- Descrever e analisar as ligações entre os múltiplos aspectos que abrange a Qualidade de vida no Trabalho minimizando assim o efeito da Rotatividade.

A Qualidade de Vida no Trabalho é resultante da combinação das dimensões básicas da tarefa, as quais geram certos estados psicológicos que desencadeiam em motivação e satisfação em diferentes níveis, tipos de atitudes e condutas que levam a produção de trabalho de alta qualidade e os índices de absenteísmo e rotatividade baixos (MORAES KILIMNIK,1994).

A metodologia utilizada foi para identificar a influência da qualidade de vida no trabalho para a rotatividade nas empresas, foi por meio de questionários em redes sociais e direcionados às pessoas de várias empresas de diversos seguimentos.

Esta pesquisa abrange todas as pessoas ligadas a organizações. Espera-se que a mesma, amplie o conhecimento acerca da rotatividade nas empresas, contribuindo assim, na QVT.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 Breve Histórico Evolutivo dos Recursos Humanos

É correto afirmar que antigamente o RH (Recursos Humanos) era um setor de linha. De acordo com Pacheco (2009) de 1890 a 1920, a função do RH era apenas contratar e demitir funcionários. A autora ainda afirma que essa época se entende como a era da Administração Científica, a qual teve seu principal autor Frederick.W. Taylor. Ferris et al. (2004) apud Pacheco (2009) afirmam que essa era foi marcada por uma visão mecanicista dos empregados e que sua principal motivação era por fatores econômicos.

De acordo com Macêdo (2016) em 1930 surge a teoria das relações humana e esse cenário volta a mudar:

Na década de 1930, surge a teoria das relações humanas, um movimento voltado para a humanização da organização, como consequência da Experiência de Hawthorne, coordenada por Elton Mayo, que pesquisou o efeito das condições de trabalho sobre a produtividade e concluiu que os resultados obtidos nas organizações eram influenciados por fatores psicológicos e não por fatores físicos ambientais.

Vale a pena ressaltar que nesta época, descobriu-se que o comportamento do empregado é motivado e influenciado pelo sentimento de participação, de pertencimento aos grupos informais constituídos dentro das instituições. Dentro dessa ótica, os departamentos de pessoal viram surgir uma nova concepção de homem: o homem social, cuja eficiência e produtividade passam a ser motivadas por reconhecimento, por valorização, por compartilhamento. A ênfase passou das tarefas para as pessoas. Macêdo (2016).

Macêdo (2016) ainda afirma em seu artigo, que a Administração Neoclássica de pós-guerra – décadas de 1950 a 1990 – trouxe novos conceitos. O padrão administrativo burocrático foi redimensionado pela teoria estruturalista; a teoria das relações

Humanas foi permutada pela comportamental que, além dos indivíduos, também frisa o espaço organizacional. Com aplicação de métodos mais humanísticos em concepções da administração alicerçadas no esqueleto clássico com protocolos inflexíveis e procedimentos burocracias.

Neste momento então o RH deixa de ser um setor de linha e vira um setor staff, sendo essencial para auxiliar nas tomadas de decisão, passando a ter além de suas tarefas iniciais contratar e demitir funcionários como tarefas novas.

Macêdo (2016) afirma que essas tarefas passaram a ser:

Motivado pelo crescimento significativo das indústrias e em resposta à precariedade dos modelos anteriores que já não atendiam a demanda da nova realidade, surgem os Departamentos de Recursos Humanos com funções mais especializadas como recrutamento, seleção, treinamento, avaliação.

A autora ainda afirma que esse período foi vigorosamente motivado pelas teorias psicológicas como as dinâmicas de grupo de Kurt Lewin, a pirâmide das necessidades de Maslow, os estilos de liderança de Lippitt e White, entre tantas outras.

De acordo com Bock (1999) Lewin acreditava que a característica fundamental definidora do grupo é a interdependência de seus membros. Isto significa que o grupo, para ele, não é um montante das características de seus membros, porém algo novo, decorrente dos métodos que ali sucedem. Assim, a alteração de um componente no grupo pode modificar totalmente a dinâmica deste.

De acordo com Chiavenato (2000; pág. 83,84 e 85) afirma que as chamadas teorias da necessidade partem do princípio de que os motivos do comportamento humano residem no próprio indivíduo: sua motivação para agir e se comportar deriva de forças que existem dentro dele. A teoria motivacional, mas conhecida é a de Maslow, que se baseia na chamada hierarquia de necessidades humanas.

A teoria das necessidades de Maslow é bem simples, teoricamente Maslow acreditava que isso é uma hierarquia, para que a pessoa esteja motivada é preciso que cada etapa esteja concluída.

Imagem1: Pirâmide da hierarquia das necessidades de Abraham Maslow



Fonte: Teoria Geral da Administração, 6ª edição, Chiavenato, pág. 393

Macêdo (2016) ainda relata que a melhoria da tecnologia e o aumento da competitividade do final desse período teve forte impacto na forma de administrar as pessoas. Foi um tempo marcado pelos primeiros programas de Planejamento Estratégico e pelos programas de Qualidade.

2.2 Qualidade de Vida no Trabalho

De acordo com Chiavenato (2014) Qualidade de vida no trabalho é um conjunto de ações envolvendo diagnóstico e implantação de melhorias e inovações, dentro e fora do ambiente de trabalho, visando sempre em melhorar as condições de desenvolvimento humano para a realização do trabalho. Ao longo do tempo a Qualidade de vida (QVT) teve uma grande ascensão.

Conforme Rodrigues (1994) desde o início da raça humana, o homem vem tentando melhorar a qualidade de vida no trabalho, contudo, na época da revolução Industrial este termo não era utilizado, mas o intuito da mesma sempre foi a melhora dos métodos de trabalho e seus benefícios como, melhores condições de trabalho, remuneração justa, excelente clima de trabalho, entre outros benefícios que a (QVT) engloba. Apesar dos estudos acerca deste tema existir há um século, há uma grande dificuldade em definir uma data, local e um criador específicos da expressão Qualidade de Vida no Trabalho.

Segundo Fernandes (1996), o termo foi criado em meados do século XX devido à preocupação da satisfação e do bem-estar dos trabalhadores numa pesquisa liderada por Eric Trist em Londres.

Rodrigues (1994) afirma que a ascensão da qualidade de vida no Brasil se deu na década de 80, dez anos depois do início do movimento nos EUA, com os estudos na EMBRAPA, UFRGS E UFMG.

NADLER e LAWLER *apud* RODRIGUES (1994) oferecem uma interessante e abrangente visão da evolução do conceito de QVT, conforme a Tabela 1.

Tabela 1: Termos evolutivos da QVT segundo Nadler & Lawler

PERÍODO	FOCO PRINCIPAL	DEFINIÇÃO
1959 A 1972	Variável	A QVT foi testada como reação individual ao trabalho ou às consequências pessoais de experiência do trabalho.
1969 À 1975	Abordagem	A QVT dava ênfase ao indivíduo antes de dar ênfase aos resultados organizacionais, mas ao mesmo tempo era vista como um elo dos projetos cooperativos do trabalho gerencial.
1972 À 1975	Método	A QVT foi o meio para o engrandecimento do ambiente de trabalho e a execução de maior produtividade e satisfação.
1975 À 1980	Movimento	A QVT, como um movimento, visa utilização dos termos "gerenciamento participativo" e "democracia industrial" com bastante frequência.
1079 À 1983	Tudo	A QVT é vista como um conceito global e como uma forma de enfrentar os problemas de qualidade e produtividade.
Previsão Futura	Nada	A globalização da definição trará como consequência inevitável a descrença de alguns setores sobre o termo QVT. E para estes QVT nada representará

Fonte: Nadler & Lawler, 1983, p. 22-24. Apud Rodrigues, 1994, p81.

A previsão futura de Nadler & Lawler não foi muito precisa, com o passar dos anos, a QVT foi mais difundida do que outras teorias, hoje o funcionário e seu bem-estar podem estar em primeiro lugar em critério de relevância para as organizações, Chiavenato (2014) afirma em sua obra que, que para atingir altos níveis de qualidade e produtividade as empresas precisam de pessoas motivadas e integradas no processo, pois primeiro precisamos satisfazer o cliente interno para posteriormente satisfazer seu cliente externo.

Martins, Queiroz, Júnior e Silva 2012) acreditam que quanto mais motivado melhor o funcionário produz, pois

Para alcançar qualidade e produtividade, as organizações precisam ser dotadas de pessoas participantes e motivadas nos trabalhos que executam e recompensadas adequadamente por sua contribuição. Assim, a competitividade organizacional passa obrigatoriamente pela qualidade de vida no trabalho. Para conseguir satisfazer ao cliente externo, as organizações precisam antes satisfazer a seus funcionários responsáveis pelo produto ou serviço oferecido.

Moraes ,*e tal* (2000, p.3) apoiam essa opinião quando dizem que:

A Qualidade de Vida no Trabalho foi, em seu início, uma reação individual ao trabalho, tornando-se posteriormente, um elo de projetos cooperativos, que visava a um enriquecimento do ambiente associado a uma maior produtividade e satisfação. Na atualidade, a Qualidade de Vida no Trabalho ultrapassa os limites da organização, preocupando-se de maneira mais global. Em suma, a QVT pode ser entendida como uma aplicação de uma busca de humanização no trabalho, com o objetivo de alterar características deste, permitindo uma maior satisfação do trabalhador, bem como uma maior produtividade organizacional.

Moraes, *e tal* (2000, p.3), ainda afirmam que os principais elementos da Qualidade de Vida no Trabalho são a resolução de problemas, a reestruturação da natureza básica do trabalho, a inovação no sistema de recompensas e a melhoria no ambiente de trabalho.

2.3 Conceitos da Qualidade de Vida no Trabalho

Antes de falar de QVT, primeiro devemos entender os conceitos de Qualidade de Vida. De acordo com o CRPG (Centro de Reabilitação Profissional de Gaia) em parceria com o ISCTE (Instituto Superior Ciências Trabalho Empresa), desde os anos 60 do século anterior o termo Qualidade de Vida tem sido discutido em muitos debates acadêmicos, políticos e ideológicos.

Os institutos ainda afirmam que a definição de QV integra gradualmente, a medida de satisfação na vida familiar, conjugal, ambiental, social e existencial.

Para CRPG e ISCTE (2007) o conceito de qualidade de vida é influenciado pela cultura do local onde o indivíduo habita.

O conceito qualidade de vida tem vindo a integrar, paulatinamente, o grau de satisfação encontrado na vida familiar, conjugal, social e ambiental e na

própria estética existencial. Pressupõe a capacidade de efetuar uma síntese cultural de todos os elementos que uma determinada sociedade considera o seu padrão de conforto e de bem-estar. O termo abrange muitos significados, refletindo os conhecimentos, as experiências e os valores individuais e coletivos que a ele se reportam, em diferentes épocas, espaços e histórias, sendo, portanto, uma construção social com a marca da relatividade cultural.

Para Pereira, Teixeira e Santos (2012) existem conceitos que são mais aceitos que outros, e os que são aceitos, buscam dar conta de uma grande gama de dimensões discutidas nas abordagens gerais ou holísticas e faz citação ao modelo indicado pela OSM (Organização Sistemas e Métodos).

O conceito de Qualidade de Vida para OSM (1998) *apud* Pereira, Teixeira e Santos (2012) é:

Qualidade de vida reflete a percepção dos indivíduos de que suas necessidades estão sendo satisfeitas ou, ainda, que lhes estão sendo negadas oportunidades de alcançara felicidade e a auto realização, com independência de seu estado de saúde físico ou das condições sociais e econômicas.

Considerando que o cidadão passa a maior parte do seu dia no trabalho, a QVT surgiu com a finalidade de conciliar as duas variáveis colaboradoras e organização. Neste contexto, as condições encontradas no local de trabalho e a cultura organizacional não só ajudam a estreitar o relacionamento entre as partes como aumentar a motivação dos colaboradores.

Porém, definir o tema Qualidade de Vida no trabalho é muito complexo, pois existe um leque de possibilidades de futuras ramificações sobre este tema. Para Chiavenato (2014) definir qualidade de vida é extremamente complexo, pois varia de pessoa para pessoa.

Contudo, vários autores se aventuraram a definir QVT, Nishimura, Spers, Giuliani (2008) afirmam em sua obra que a QVT é um contexto baseado na filosofia humanista cujo objetivo é enaltecer o trabalho e buscar a equiparação entre o colaborador e a organização, ocasionando assim benefícios a ambos.

Guimarães (1995) vai além, o mesmo afirma que “tudo” pode influenciar a QVT. A mesma está relacionada com o projeto ergonômico dos postos de trabalho, referente à organização, limpeza, segurança, conforto ambiental, controle da poluição física e acústica, controle da temperatura e da luminosidade, mas não se restringe exclusivamente as condições físicas, inclui também itens como oferecimento de benefícios sociais e, o mais importante, as relações de trabalho e o ambiente social,

onde é proporcionado ao trabalhador o seu desenvolvimento como pessoa capaz de refletir e de produzir ideias.

2.3 Implementação da Qualidade de Vida no Trabalho

Segundo Barbosa (2011) a implementação da QVT surgiu em função cultural de globalizar o mundo. A globalização é um contexto social e econômico que envolve países e pessoas em volta do mundo. É por meio deste envolvimento que pessoas, governos e empresas interagem de forma unificada, trocando e realizando transações financeiras comerciais e culturais em volta do mundo.

Barbosa (2011) ressalta ainda que seja necessário buscar e contratar no mercado, profissionais altamente qualificados para a execução da implementação da QVT. Porém, é interessante salientar que para o sucesso do projeto, é importante o envolvimento de todo corpo da empresa, envolvendo diretoria, administrativo, recursos humanos e os colaboradores da área operacional. Dessa forma, torna-se mais fácil desenvolver ações para identificar e mensurar aspectos que influenciem no resultado da QVT.

Com isso, melhora as condições de trabalho e influencia diretamente na produtividade, reduzindo assim fatores negativos que interfere diretamente na vida do empregado, gerando de tal forma benefícios para ambas às partes. Contudo, antes que a implementação de programas seja realizada, faz-se necessário identificar as necessidades do indivíduo que compõem essa empresa.

Na visão de Chiavenato (2014), o mundo complexo e competitivo de hoje, a escolha das pessoas certas se torna vital para o bom funcionamento da empresa. Chiavenato afirma ainda que o homem nunca está satisfeito com o que tem, dessa forma, sempre que conquista algo, vai em busca de novas oportunidades.

2.4 Etapas da Implementação de Programas de QVT

Segundo Chiavenato (2004) antes da Implementação de programas de QVT é interessante advertir que não se deixa de lado a teoria, pois é preciso ter conhecimento interdisciplinar de maneira especial na parte da ciência do comportamento humano, ou seja, não se pode implementar um programa de QVT, sem um forte auxílio técnico e teórico sobre o assunto.

Vasconcelos (2001) relata que essa postura nas empresas, automaticamente gera muitos desafios, mas proporciona descobertas, provocando mudanças e trazendo valorização da vida na organização de forma completa. Melhorar a QVT nos leva a rever alguns hábitos das pessoas e de rotinas das empresas, ou seja, traz mudança na própria cultura organizacional e avança na política de desenvolvimento das pessoas.

Segundo Regis Filho & Lopes (2001), um programa sobre a implementação de QVT deve desenvolver estratégias visando a melhorar, entre outros fatores, o desempenho do trabalhador. Algumas fontes devem servir de referência, como pesquisa, a experiência, e mesmo a observação, de modo que determinados princípios não sejam minimizados. Entre outras estratégias, Regis Filho, recomenda que:

- Os programas devem ser implementados com conhecimento teórico e técnico do assunto e, a partir de uma necessidade da organização, e não de uma inspiração de moda;
- As pessoas precisam ser treinadas e desenvolvidas para nova abordagem de resolução de problemas e, especialmente as chefias se continuarem a existir, para aceitar a participação dos empregados.

2.5 Rotatividade

De acordo com Pinheiro (2013), a rotatividade de pessoal ou turnover refere-se à entrada e saída de colaboradores, que por um ou outro motivo optam em deixar de exercer suas atividades de uma forma voluntária ou involuntária. Devido ao “boom” da globalização, tornou-se mais frequente a prática da rotatividade. Isso se dá por vários fatores:

- Interno – podemos citar, falta de motivação, por não concordância com a política da empresa; como na questão de desenvolvimento profissional interno; falta de estímulo ao autodesenvolvimento; como também a falta de um plano de carreira.
- Externo – podemos descrever como situação econômica financeira do país; busca por novas oportunidades profissionais; familiar; oferta mais atraente por outras empresas.

Conforme CHIAVENATO (2010) *apud* Pinheiro (2013) apresenta:

A rotatividade não é causa, mas o efeito de algumas variáveis internas e externas. Dentre as variáveis externas estão a situação de oferta e procura do mercado de RH, a conjuntura econômica, as oportunidades de empregos no mercado de trabalho, etc. Dentre as políticas internas estão a política salarial e de benefícios que a organização oferece, o estilo gerencial, as oportunidades de crescimento interno, o desenho dos cargos, o relacionamento humano, as condições físicas e psicológicas de trabalho. A estrutura e a cultura organizacional são responsáveis por boa parte dessas variáveis internas (CHIAVENATO, 2010, p.90).

O Turnover nas empresas aparece em circunstâncias diárias e às vezes inevitáveis, consiste nas gerações de vários critérios. Inclusive os que geram descontentamento com os colaboradores.

Turnover ou rotatividade de pessoal refere-se à relação entre as admissões e os desligamentos de profissionais ocorridos de forma voluntária ou involuntária, em um determinado período. Pode-se afirmar que a rotatividade influencia significativamente os processos e resultados das empresas, pois é um aspecto muito importante na dinâmica organizacional (CHIAVENATO, 2010).

Segundo França (2006, p.3) *apud* Pinheiro (2013) “Gestão de Pessoas é o conjunto de forças humanas para atividades produtivas gerenciais e estratégicas dentro de um ambiente organizacional. Os elementos que caracterizam esse conjunto de forças humanas e que estimulam a dinâmica da Gestão de Pessoas são: potencial, interação, compromisso, inovação, força de trabalho e criatividade”. Forças estas que justificam a intensidade da participação humana dentro da organização, com aspecto mais importante e de grande gravidade é o do estresse no trabalho, proporcionando assim a facilidade para a rotatividade. Com ele traz prejuízos tanto a saúde dos empregados como na produtividade e a qualidade de vida no trabalho, sendo assim danificando as finalidades da organização.

Segundo Rodrigues (2007) deste modo, analisa que algumas corporações encaram problemas sérios com rotatividade, trazendo danos em tempo e em dinheiro com a contratação e de treinamento de novos empregados.

De acordo com Santos (2005) a qualidade de vida no ambiente de trabalho vem proporcionando uma grande participação por parte dos empregados, criando assim um ambiente de conexão com seus superiores, com seus colegas que desenvolvem as mesmas atividades de trabalhos e o mais importante, com o próprio ambiente de trabalho, buscando sempre as concepções das necessidades dos funcionários.

Segundo Rodrigues (2007), esse modelo recebeu a denominação de Qualidade de Vida no Trabalho, tendo como base a satisfação do trabalhador no trabalho e suas necessidades em relação a ele próprio.

3. METODOLOGIA

Para efetivar a reflexão acerca da QVT e responder as indagações e objetivos apontados na tentativa de analisar e contribuir com a problemática em questão, julgase ser mais adequada a abordagem quantitativa.

O procedimento técnico utilizado para a coleta de dados foi efetuado através de questionários, e o levantamento bibliográfico, composto por livros, artigos e revistas científicas.

foram feitas por meio de um questionário contendo dezesseis perguntas disparadas nas redes sociais pelo link: <http://www.surveio.com/survey/d/l401Z7B9R8N1M5U4M>

Neste questionário foi abordado cinquenta pessoas entre mulheres e homens, sendo eles funcionário e gestores, com faixa etária de vinte a trinta cinco anos.

O período da coleta de dados foi entre os dias 14 a 18/11/2016, com duração de cinco a dez minutos para responder tal questionário.

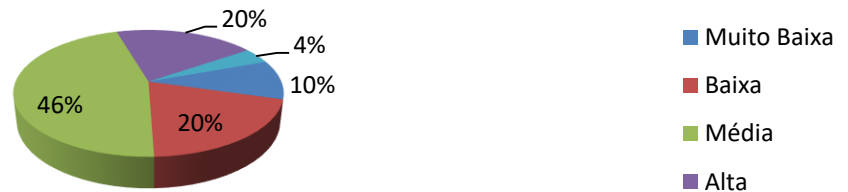
4. ANÁLISE DOS RESULTADOS

O atual estudo teve como propósito analisar o impacto da QVT na rotatividade dos colaboradores das organizações em geral. O questionário foi sobreposto para cinquenta colaboradores de diferentes organizações.

Percebeu-se que a predominância dos sujeitos foram mulheres, totalizado 60% dos entrevistados, enquanto os homens representam apenas 40% dessa amostragem.

Quanto a predominância de grau de escolaridade se deu ao superior, completo ou cursando, totalizando assim 70% da amostra, enquanto ao fundamental totalizou-se 10% da amostra e o ensino médio ou completo totalizou-se 20% da amostra total.

1 - Em qual medida você avalia a qualidade de vida no seu local de trabalho?



Fonte: dados da pesquisa (2016)

Ao perguntar em qual medida o entrevistado avaliava a qualidade de vida no seu local de trabalho, pode-se perceber que a maior parte da amostra está entre média onde se encontram 46% dos entrevistados, baixa onde se encontram 20% dos entrevistados e muito baixa que totaliza 10% dos entrevistados enquanto as outras opções totalizam apenas 24% da amostra.

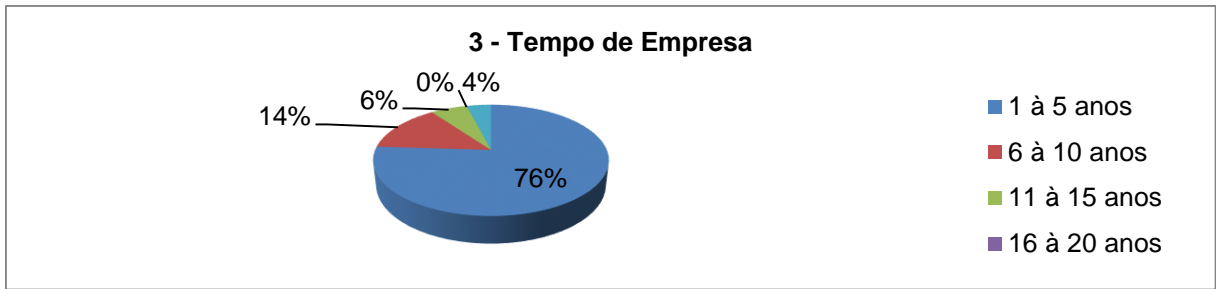
2- Em qual medida você possui orgulho da organização que você trabalha?



Fonte: dados da pesquisa(2016)

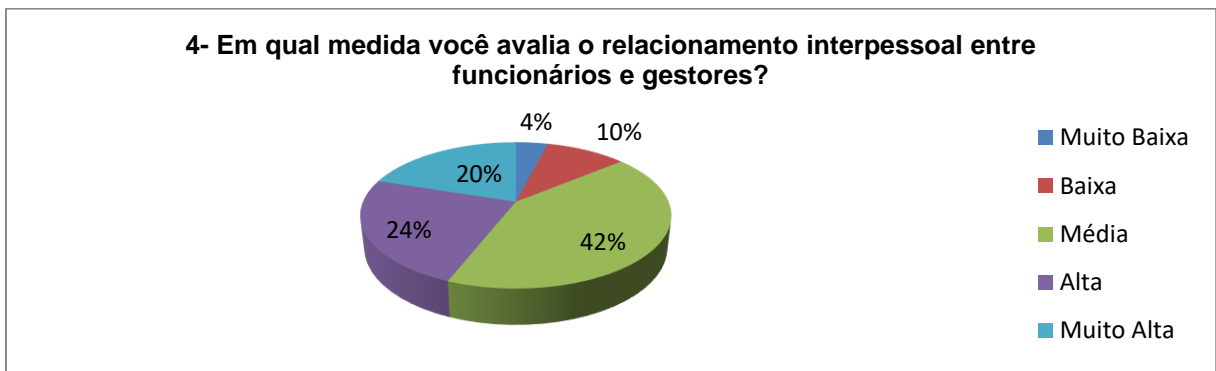
Pelo gráfico observa – se que 80% dos envolvidos tem orgulho da organização que trabalha, enquanto 20% sente pouco ou nenhum orgulho.

Percebe-se que a medida que o nível em que as pessoas compreendem como orgulho e qualidade de vida no trabalho e na organização, está diretamente ligado ao tempo em que os colaboradores permanecem na empresa, uma vez que a maioria está entre 1 à 5 anos.



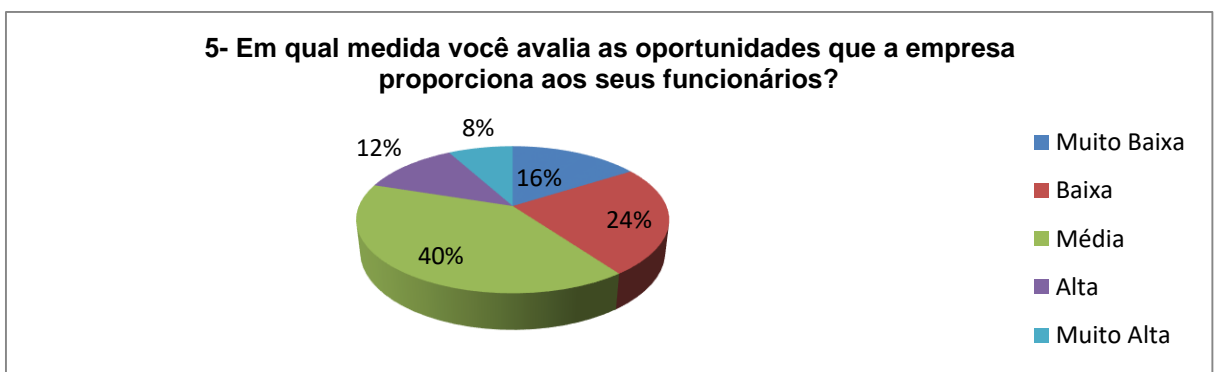
Fonte: dados da pesquisa (2016)

Ao questionar quanto ao tempo de empresa do indivíduo, foi verificado que 76% da amostragem trabalham na empresa de 1 à 5 anos, 24% equivale aos indivíduos que trabalham a mais de 6 anos nas organizações.



Fonte: dados da pesquisa (2016)

Conforme pode se observar no gráfico acima, a predominância da amostra está fixado na média, totalizando 42% dos entrevistados, observa-se também que ao domínio está voltado para as opções de média à muito alta, totalizando assim 86% da amostragem. Enquanto apenas 14% representam as opções de muito baixa e baixa.

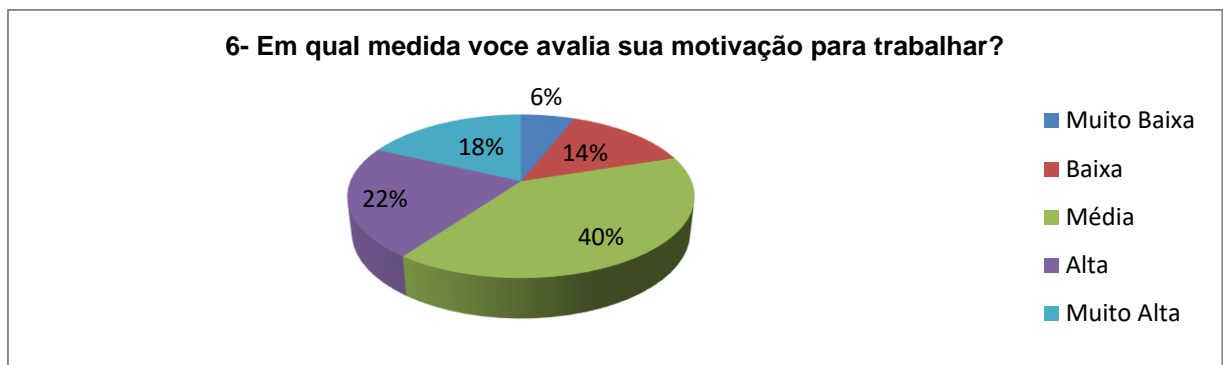


Fonte: dados da pesquisa (2016)

Podemos analisar pela representação do gráfico que os entrevistados avaliam as oportunidades oferecidas pelas organizações como predominância média, pois este totaliza 40% da amostragem. Enquanto os outros 60% estão divididos entre as outras quatro opções.

Pontes (1996) para se obter o crescimento profissional dentro da organização, faz-se necessário um plano de carreira para que haja o desenvolvimento profissional dos funcionários. Esse desenvolvimento é resultado da continuação de dois fatores: disposição do profissional para se qualificar e as oportunidades que lhe são oferecidas nas organizações.

Neste caso foi constatado que existe uma boa conexão entre os dois fatores citados acima por Pontes 1996.

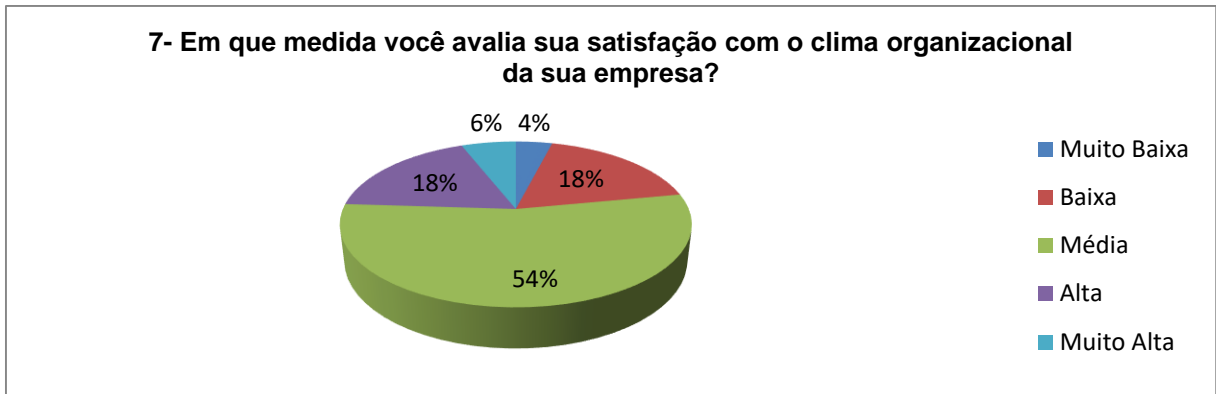


Fonte: dados da pesquisa (2016)

O gráfico acima expõe que 80% dos entrevistados avaliam sua motivação para trabalhar entre as opções: Média (40%), Alta (22%) e Muito Alta (18%). Enquanto outros 20% demonstram pouca ou nenhuma satisfação para trabalhar.

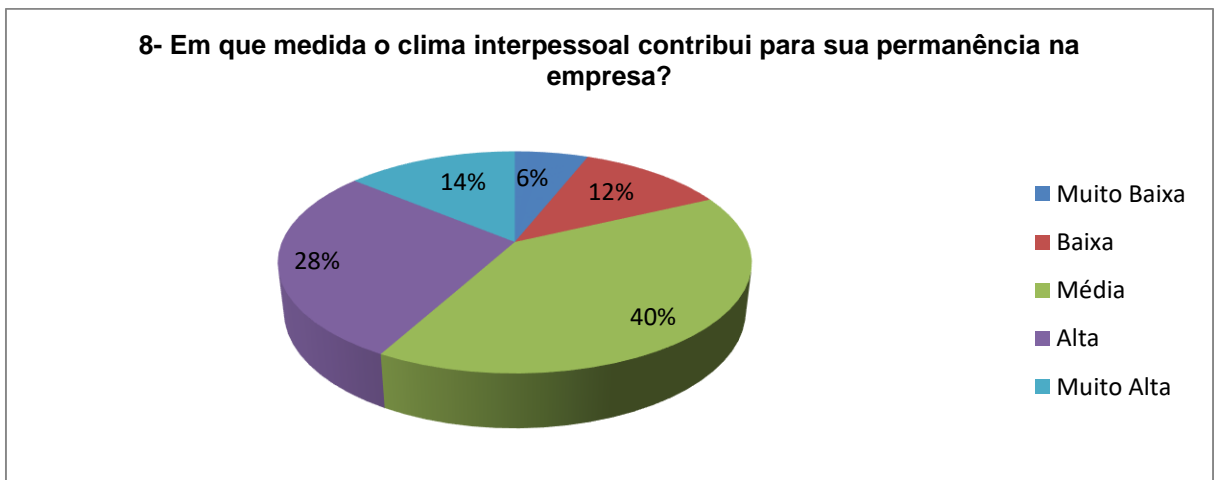
Para Chiavenato (2012, p.592) “a motivação é o desejo de exercer altos níveis de esforço em direção a determinados objetivos organizacionais, condicionados pela capacidade de satisfazer algumas necessidades individuais”.

Percebemos também que há uma hipótese que em virtude do baixo tempo que os colaboradores permanecem na organização, há também uma baixa motivação que pode influenciar na rotatividade.



Fonte: dados da pesquisa (2016)

Conforme Coda (1997) o clima organizacional é o indicador do grau de satisfação dos membros de uma empresa, em relação a diferentes aspectos da cultura ou realidade aparente da organização, tais como: política de RH modelo de gestão, missão da empresa, processo de comunicação, valorização profissional e a identificação com a organização.



Fonte : dados da pesquisa (2016)

O gráfico acima indica que a maior parte dos entrevistados definem que a relação entre o clima interpessoal e a sua permanência na empresa como média totalizando assim 40% da amostra total. Pode se observar também que a predominância da amostra esta variando entre as opções média, alta e muito alta, somando assim 82% da amostragem. Enquanto apenas 18% definem que a interligação dos fatores demonstrados na pergunta, é de pouca ou nenhuma relevância para sua permanência nas organizações.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Por meio da pesquisa bibliográfica, entrevistas quantitativas, podemos observar que existe a influência da qualidade de vida no trabalho para a rotatividade nas empresas.

Conforme as análises do questionário individual notou-se que as pessoas que revelaram ter mais de 6 anos de tempo de casa, apontam que na organização onde trabalham existe um programa de Qualidade de Vida no Trabalho, sendo assim a empresa que não tenha um programa de QVT básico, corre o risco maximizar a rotatividade de pessoal.

Podemos supor que, se mais respondentes da nossa pesquisa tivessem mais que 6 anos de empresa o resultado poderia ser muito diferente no sentido de orgulho, motivação e percepção de qualidade de vida no trabalho.

Notamos também que um programa de QVT traz um novo clima ao ambiente organizacional, pois o indivíduo trabalha mais motivado, assim tendo um relacionamento interpessoal melhor com seus colegas, o que em nossa pesquisa aponta que o clima organizacional é de grande influência na permanência de um funcionário na organização, já que 82% dos funcionários entrevistados responderam à pergunta “Em que medida o clima interpessoal contribui para sua permanência na empresa?” Com as alternativas média, alta e muito alta.

É correto afirmar que tanto a qualidade de vida quanto a rotatividade são assuntos bem complexos, sendo assim, sugerimos para próximas pesquisas sobre o tema, um olhar mais aprofundado na questão do efeito e causa da rotatividade e seu impacto na qualidade de vida no trabalho dos funcionários atuantes da empresa.

6. REFERÊNCIAS

BOCK, A.M.B. **Psicologias. Uma Introdução ao Estudo de Psicologia.** 13 ed. São Paulo. Editora SARAIVA 2000.

CHIAVENATO, I. **Introdução a Teoria Geral da Administração.** 6ºed. Rio de Janeiro. Editora Campos Ltda, 2000.

CHIAVENATO, I. **Princípio da administração.** 2ºed. São Paulo. Manole Ltda, 2012.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas.** 4 Ed. São Paulo. Manole Ltda, 2014

GLOBALIZAÇÃO, na economia de mercado contemporâneo. Disponível em: www.suapesquisa.com/globalizacao. Acesso em: 27 de outubro de 2016.

GUIMARAES, V.N. MONACO, F.F. **Gestão da Qualidade Total e Qualidade de Vida no Trabalho: o Caso da Gerência de Administração dos Trabalho: o Caso da Gerência de Administração dos Correios Correios.** Disponível em <<http://www.scielo.br/pdf/rac/v4n3/v4n3a05.pdf>> Acesso em 05 de novembro de 2016.

MACEDO, E. **A Evolução Histórica do RH – do Departamento de Pessoal à Gestão de Pessoas.** Disponível em: <<http://www.tce.ce.gov.br/imprensa/artigos/787-a-evolucao-historica-do-rh-do-departamento-de-pessoal-a-gestao-de-pessoas>> acesso em 05 de novembro de 2016.

MARTINS, A. QUEIROZ, N.S. JUNIOR, P.A.M. SILVA, S. G. **Qualidade de Vida no Trabalho.** Disponível em: <<file:///C:/Users/Tamires/Desktop/QUALIDADE%20DE%20VIDA%20NO%20TRABALHO.pdf>> Acesso em 05 de novembro de 2016.

MORAES, L. F.R, PEREIRA, L. Z. LOPES, H. E.G, ROCHA, D.B. FERREIRA, S. A. A. PORTES, P.C.P. **Estresse e Qualidade de Vida no Trabalho na Polícia Militar do Estado de Minas Gerais.** Disponível em: <http://www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/EnANPAD/enanpad_2001/GRT/2001_GRT359.pdf> Acesso em 05 de novembro de 2016.

NISHIMURA, A. Z. F. C.; SPERS, E. E.; GIULIANI, A. C. **Produção bibliográfica da qualidade de vida no trabalho.** Disponível em: <<https://www.unimep.br/phpg/bibdig/aluno/visualiza.php?cod=489>> acesso em 03 de outubro de 2016.

PACHECO, M.S. **Evolução da Gestão de Recursos Humanos: um estudo de 21 empresas.** Disponível em: <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/96/96132/tde->

27072009-173738/publico/MarcelaSoaresPacheco.pdf> acesso em 05 de novembro de 2016.

PEREIRA, E. F. TEIXEIRA, C.S. SANTOS, A. **Qualidade de vida: abordagens, conceitos e avaliação.** Disponível em: <
http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1807-55092012000200007 >
Acesso em 05 de novembro de 2016.

PINHEIRO, P. A. **Causas e efeitos da rotatividade de pessoal/ tunover: Estudo de caso de uma microempresa do setor de educação.** Disponível em: <
<http://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos13/58618723.pdf>>. Acesso em 03 de outubro de 2016.

PONTES, B.R. **Administração de cargos e salários.** São Paulo: 1996.

REGIS FILHO, G. J.; LOPES, M. C. **Qualidade de vida no trabalho: a empresa holística e a ecologia empresarial.** Disponível em:
<http://200.232.30.99/busca/artigo.asp?num_artigo=276> Acesso em 05 de novembro de 2016.

RODRIGUES, M.V.C. **Qualidade de Vida no Trabalho. Evolução e análise no nível gerencial.** 2º ed. Petrópolis. Vozes, 1994.

SANTOS, A. F. D; **Qualidade de Vida no Trabalho: Um Estudo Sobre a Percepção dos Funcionários do Centro Estadual de Ensino Fundamental Tucunduva.** Disponível em: <
<http://bibliodigital.unijui.edu.br:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/1426/TCC%20DJENIFER.pdf?sequence=1> >. Acesso em 03 de Outubro de 2016.

VASCONCELOS, A.F. **Qualidade de vida no trabalho: Origem, evolução e perspectivas.** Caderno de pesquisas em administração. São Paulo, V.8, n.1, p.23-25, jan. /março de 2011.