



FACULDADE DE TECNOLOGIA, CIÊNCIAS E EDUCAÇÃO

GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

Qualidade de vida no trabalho: Contribuição para melhoria continua

Geovana Pavão de Melo
Letícia de Souza Ferreira
Silvio Luiz de Flório (Orientador)

RESUMO

A Qualidade de Vida no Trabalho vem ganhando cada dia mais espaço dentro das organizações. Ele nasce da necessidade do trabalhador de ter meios que facilitem e tornem as tarefas diárias mais prazerosas o que tem sido de crescente importância, já que impacta indireta e/ou diretamente na produtividade das pessoas, e nos resultados obtidos pelas organizações. Tem-se como objetivo principal demonstrar a importância da avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho para a formulação de estratégias que visem ao crescimento da produtividade por meio do aumento do grau de satisfação dos colaboradores. Para tanto a metodologia utilizada foi uma investigação quantitativa e qualitativa. A pesquisa realizada através de um questionário investigativo composto por 22 questões, teve o intuito de analisar como as pessoas se sentem no seu ambiente de trabalho e, aqueles que não trabalham, o que pensam sobre o assunto. Também, foram analisadas certas particularidades de temas como: Felicidade, produtividade, clima organizacional e outros. Conclui-se que a grande maioria dos entrevistados apresentam alto grau de satisfação em relação ao

CADERNOS DA ADMINISTRAÇÃO 2020

trabalho e o local onde desempenham suas atividades. Contudo, o trabalho apresenta algumas limitações. Para maior alcance nos dados, o ideal seria que o instrumento de pesquisa fosse aplicado em uma amostra maior de pessoas, o que poderia permitir maior confiabilidade dos resultados.

Palavras-chave: Qualidade de vida, trabalho, organizações.

ABSTRACT

The Quality of Life at Work is gaining more space within organizations every day. It arises from the need of the worker to have means that facilitate and make daily tasks more pleasurable, which has been of increasing importance, since it impacts indirectly and / or directly on people's productivity, and on the results obtained by organizations. Its main objective is to demonstrate the importance of assessing the Quality of Life at Work for the formulation of strategies aimed at increasing productivity by increasing the degree of employee satisfaction. For that, the methodology used was a quantitative and qualitative investigation. The research carried out through an investigative questionnaire composed of 22 questions, aimed to analyze how people feel in their work environment and, those who do not work, what they think about the subject. Also, certain particularities of themes were analyzed, such as: Happiness, productivity, organizational climate and others. It is concluded that the vast majority of respondents have a high degree of satisfaction in relation to work and the place where they perform their activities. However, the work has some limitations. For greater reach in the data, the ideal would be that the research instrument was applied to a larger sample of people, which could allow greater reliability of the results.

Keywords: Quality of life, work, organizations.

Introdução

A presente pesquisa abordou o tema Qualidade de Vida no Trabalho: Contribuição para melhoria contínua, o assunto escolhido vem cada dia ganhando mais espaço dentro das organizações. Ele nasce da necessidade do trabalhador de ter meios que facilitem e tornem as tarefas diárias mais prazerosas o que tem sido de crescente importância, já que impacta indireta e/ou diretamente na produtividade das pessoas, e nos resultados obtidos pelas organizações.

Este tema foi selecionado, por tratar da importância de que embora haja um limite sutil entre as questões de trabalho, de vida na família e na comunidade, ambos tratam de questões relacionadas a promover e assegurar a qualidade do bem-estar geral do ser humano. Por isso, tão importante quanto as condições de vida das comunidades são as práticas desenvolvidas pelas empresas, já que é nas empresas que o ser humano desenvolve uma parte muito significativa de sua vida: o trabalho.

O problema desta pesquisa consiste em averiguar de que maneira a insatisfação e a desmotivação no trabalho são agravantes para a qualidade de vida do trabalhador, pois é um problema que afeta a muitos, independentemente da posição ou *status* que possuam na organização.

O objetivo principal deste estudo buscou demonstrar a importância da avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho para a formulação de estratégias que visem ao crescimento da produtividade por meio do aumento do grau de satisfação dos colaboradores.

A metodologia desta pesquisa caracteriza-se em uma investigação quantitativa e qualitativa. Ambas são de natureza diferente. A investigação quantitativa atua em níveis de realidade e tem como objetivo trazer à luz dados, indicadores e tendências observáveis. A investigação qualitativa, ao contrário, trabalha com valores, crenças, representações, hábitos, atitudes e opiniões (MINAYO; SANCHES, 1993). Foi elaborado um questionário investigativo com intuito de coletar dados, através de uma pesquisa com 22 questões. Foi utilizado o questionário online (feito através do Google), onde obteve-se 80 respostas. As análises foram tratadas de forma quantitativa.

Referencial teórico

QVT X Produtividade

O contexto social e econômico caracteriza-se por demandar de grande parte das empresas uma crescente atenção com seus ativos intangíveis. Há algumas décadas, a competitividade de várias organizações estava ligada ao tamanho e complexidade de sua estrutura física. Hoje, aspectos como o conhecimento nelas desenvolvido e mantido, sua marca e valorização no mercado, e as pessoas que nelas trabalham podem se tornar diferenciais competitivos mais importantes do que os aspectos tangíveis. Nesta sociedade chamada de “Sociedade do Conhecimento”, a internacionalização dos mercados e as pressões por produtividade e capacidade competitiva que as empresas vêm sofrendo, tornam cada vez maiores as demandas de produtividade, iniciativa, conhecimento e inovação sobre as pessoas. Estas sentem cada vez mais os efeitos de um novo ambiente de trabalho, onde se exige muito dos profissionais. Assim, a Qualidade de Vida no Trabalho passa a ser uma preocupação cada vez mais presente nas organizações (PACHECO, 2016).

Com o advento da industrialização, o homem tornou-se "recurso" nas organizações, isto é, tornou-se um elemento concreto que deve produzir algo e, como tal, sua condição humana é ignorada, sendo apenas observado, controlado e avaliado em seu comportamento produtivo o que torna a relação "organização/trabalhador" meramente utilitária o que gera insatisfação, descontentamento e apatia nos trabalhadores (CHAMON, 2011).

A QVT relaciona-se com a mobilização, o comprometimento pessoal, a participação com o bem-estar do funcionário na execução da tarefa na empresa, visando a consecução das metas da Qualidade Total. Um ambiente organizacional onde há uma gestão dinâmica e contingencial de fatores físicos, sociológicos, psicológicos e tecnológicos da organização do próprio trabalho torna-se saudável e mais propício ao aumento de produtividade. Este ambiente reflete no comportamento do funcionário no atendimento aos clientes e no contato com fornecedores (LIMONGI-FRANÇA, 2013).

A gestão estratégica da QVT visa assegurar o crescimento, a continuidade e a sobrevivência da organização, por meio da adaptação contínua das suas estratégias e da sua estrutura, possibilitando-lhe enfrentar as mudanças observadas ou previsíveis no seu ambiente externo ou interno, antecipando-se a elas e assegurando ao colaborador um ambiente propício ao trabalho (FERREIRA, et al, 2009).

É reconhecido que as empresas que implantam um programa de QVT conseguem maior eficácia e produtividade, ao mesmo tempo em que atendem às necessidades básicas de seus trabalhadores, entre as quais o aumento do seu bem-estar e participação nas decisões e problemas do trabalho (CHAMON, 2011; LIMONGI-FRANÇA, 2004; SANT'ANNA ET AL, 2011).

A QVT influencia no rendimento e na produtividade dos colaboradores, e a empresa deve entender que o funcionário motivado terá mais produtividade e trará resultados positivos para a organização. Sendo assim, os gestores devem se preocupar com o bem-estar de seu funcionário e observar as necessidades de melhoria no ambiente de trabalho, visando melhorar a sua produtividade mediante a satisfação dos colaboradores (OLIVEIRA, et al, 2018).

Qualidade de vida no trabalho

O mundo do trabalho vem passando por profundas transformações. Temáticas como globalização, flexibilização, competitividade e novas formas de organização do trabalho têm sido destacadas nas análises daqueles que atuam nas organizações ou as estudam. Nesta fase da dita terceira Revolução Industrial, as pessoas que atuam nas organizações passam a ser fonte de interesse: conforme assinalam alguns autores, são os colaboradores que possibilitam a vantagem competitiva nas organizações e faz-se necessária a implementação de ações que propiciem a qualidade de vida no trabalho (QVT). Por outro lado, há articulistas, como Peter Drucker, que sinalizam que a valorização das pessoas no ambiente de trabalho é mais aparente do que real (ANTUNES; ALVES, 2011).

O trabalho, no decorrer da história, foi ocupando a maior parte do tempo do ser humano. O que de início era para suprir suas necessidades básicas de subsistência, passa a ser, principalmente após a Revolução Industrial, o ponto central

da vida do homem. O homem, desta forma passa maior parte de sua vida em seus locais de trabalho, dedicando sua força, energia e esforços para as organizações. Ou seja, disponibilizando maior parte do seu tempo ao trabalho do que propriamente com suas famílias e amigos. Além disso, com o avanço tecnológico, o “local de trabalho” pode ser em qualquer lugar: em viagens, casa, hotéis, em todos os locais pode-se “trabalhar” para a organização (ATHAYDE; BRITO, 2010).

O trabalho é, portanto, a ação ou o resultado de determinado esforço, realizado pelo homem. E a ação da força de trabalho pode também ser interpretada como capacidade de trabalho, que na sociedade moderna é tida como mais uma mercadoria que é comprada e vendida, numa relação entre o trabalhador – detentor da força de trabalho – e o empregador – detentor do capital (ANTUNES; ALVES, 2011).

Vários são os autores e variadas são as definições conceituais para a expressão “Qualidade de Vida no Trabalho”, tendo em vista que cada autor leva em consideração os elementos que julga mais importantes para que realmente haja qualidade de vida no trabalho. Todos os autores pesquisados de uma forma ou de outra concordam que a qualidade de vida no trabalho passa pela valorização do ser humano e que a melhoria da qualidade de vida no trabalho afeta diretamente a produtividade e qualidade do trabalho (PACHECO, 2016).

De acordo com Padilha (2009, p.17):

Qualidade de Vida no Trabalho como uma ideia calcada em humanização do trabalho e responsabilidade social da empresa, envolvendo o entendimento de necessidades e aspirações do indivíduo, através da reestruturação do desenho de cargos e novas formas de organizar o trabalho, aliadas a uma formação de equipes de trabalho com um maior poder de autonomia e uma melhoria do meio organizacional. Para esse autor, a QVT se insere num contexto de equilíbrio ou conciliação entre trabalho e outras esferas da vida.

Limongi-França (2004), afirma que as definições de QVT, na amplitude em que vem sendo tratada, se estendem de cuidados médicos estabelecidos pela legislação de saúde e segurança até motivação, caminhos que levam a discussão das condições de vida e bem-estar de pessoas, grupos ou mesmo comunidades. A base da discussão sobre o conceito de QVT, portanto, está em torno de escolhas de bem-estar e percepção por usuários das ações de QVT nas empresas (funcionários - clientes internos).

Li e Yeo (2011) afirmam que QVT envolve bem-estar dos empregados, percepção de trabalho gratificante, percepção de dever cumprido, sem estresse e que dê satisfação. Limongi-França (2004; 2013) conceitua QVT em uma perspectiva biopsicossocial, como a percepção de bem-estar pessoal e as escolhas de bem-estar que compõem as políticas, as práticas e os serviços de gestão de pessoas. Esse conjunto pode ser analisado à luz de quatro fatores: dimensões biológicas; dimensões psicológicas; dimensões sociais; e dimensões organizacionais.

Percebe-se, com base na revisão da literatura, que os aspectos que compõem a concepção de QVT abrangem vários elementos, como saúde, segurança, relações de trabalho, estresse, humanização, entre outros.

A origem dos estudos sobre QVT é atribuída a Eric Trist e seus colaboradores que, em 1950, desenvolveram várias pesquisas no *Tavistock Institute* de Londres, com base na análise e reestruturação das tarefas, com o objetivo de tornar a vida dos trabalhadores menos penosa. A QVT tem sido preocupação do homem desde o início de sua existência, às vezes apresentada com outros títulos, mas sempre voltada para facilitar ou trazer satisfação e bem-estar ao trabalhador (RODRIGUES, 2011).

Apesar da terminologia QVT estar sendo largamente difundida nos últimos anos em todo o mundo, ela ainda incorpora uma imprecisão conceitual e nem sempre tem sido usada de forma correta. A dificuldade de conceituação talvez esteja ligada ao fato de se tratar de uma expressão abrangente e dotada de grande subjetividade. O conceito de QVT passa por noções de motivação, satisfação, saúde e segurança no trabalho e envolve recentes discussões sobre novas formas de organização do trabalho e novas tecnologias. A expressão QVT é frequentemente aplicada nas organizações para justificar uma diversidade de mudanças e que nem sempre visa o bem-estar do trabalhador (SANT'ANNA; KILIMNIK; MORAES, 2011).

Chiavenato (1999, p.391) relata que: “A QVT representa em que grau os membros das organizações são capazes de satisfazer suas necessidades pessoais através de seu trabalho na organização”. E continua relatando uma constatação de fatores que envolve a QVT: A satisfação com o trabalho executado; as possibilidades de futuro na organização; o reconhecimento pelos resultados alcançados; o salário percebido; os benefícios auferidos; o relacionamento humano dentro do grupo e da

organização; o ambiente psicológico e físico de trabalho; a liberdade e responsabilidade de decidir; as possibilidades de participar.

Desta forma a análise dos conceitos de QVT, evidencia, por parte dos estudiosos, uma preocupação constante com o cargo, atribuindo-lhe, direta ou indiretamente, importância capital para a melhoria nas condições de trabalho. O cargo é o elo entre o indivíduo e a organização menos estruturada; é através de um cargo, formal ou informal, que as pessoas realizam suas funções. As responsabilidades, as atribuições e os desafios determinam o nível salarial do cargo. Portanto, é através dele que os indivíduos percebem sua remuneração e satisfação em relação às suas necessidades básicas e às de nível mais elevado. As organizações, por mais informais que sejam, possuem uma estrutura de cargos cuidadosamente arquitetada que lhes possibilita atingir objetivos (ATHAYDE; BRITO, 2010).

Condições físicas e psicológicas no trabalho

Esta dimensão da QVT é a mais conhecida e também salientada por diversos autores. Ocorre que, muito se reclama das condições opressivas do trabalho oriundas da necessidade de se produzir mais e melhor. Produtividade (qualidade e quantidade de produtos e serviços executados com tempo cada vez menos) é a meta de qualquer organização. No entanto, como já foi visto, são seres humanos, os responsáveis por esta produção. E seres humanos formam um “ambiente” no seu inevitável inter-relacionamento.

Para garantir a qualidade de vida no trabalho, a organização precisa preocupar-se não apenas com o ambiente físico da organização, mas também com os aspectos psicológicos e físicos de seus funcionários. Alcançar a qualidade de vida é a verdadeira vontade do ser humano, que busca tudo que possa proporcionar maior bem estar e o equilíbrio físico, psíquico e social, ou uma regra para se obter uma vida mais satisfatória (FERREIRA, et al, 2015).

As condições físico-psicológicas referem-se ao ambiente interno tanto físico geográfico como físico-psicológico de uma organização. Amplia-se a QVT. A humanização do ambiente de trabalho significa tornar o clima interno não opressivo, participativo, receptivo ao inter-relacionamento cordial e cooperativo em todos os

níveis. Se tiver QVT é humanizar o trabalho, não há dúvida de que este ambiente precisa ser bom, alegre e desafiador (MORETTI, 2012).

É sabido que, numa organização, os funcionários estão expostos a uma série de fatores e condições de riscos ou insalubridades. Dentre esses fatores, pode-se citar a própria questão estrutural, o manuseio e operação dos recursos mecânicos e também os fatores psicológicos que podem interferir diretamente na saúde e na funcionalidade dos colaboradores. Dessa forma, para que o colaborador consiga uma maior produtividade, é necessário que a empresa ofereça condições ambientais mínimas para que os funcionários se sintam capazes. Assim, a organização precisa estar atenta a tais fatores, os quais podem interferir e refletir diretamente no bem estar dos funcionários, na sua satisfação e na produtividade da organização (ANDRADE, 2012).

No que se refere às questões físico psicológicas do trabalho, ressalta-se as condições reais oferecidas ao colaborador para o desempenho de suas funções, no tocante à jornada de trabalho e ambiente saudável (MORETTI, 2012).

Motivação

A motivação exerce papel fundamental e primordial para a realização das atividades laborais dentro das organizações, uma vez que afeta diretamente a qualidade de vida e o comportamento do colaborador. Colaborando com essa afirmação, Chiavenato (2004) afirma que o funcionário, quando motivado, tem maior disposição e capacidade para desempenhar suas atividades laborais. Assim, as organizações, para obterem de seus colaboradores uma melhor produtividade e execução de suas funções, precisam investir em seus funcionários, proporcionando aos mesmos, maior satisfação e motivação para a realização de suas atividades de trabalho (ANDRADE, 2012).

Sabe-se que o aspecto motivacional é composto por fatores de abrangências diversas e que os mais perenes são aqueles que se originam no próprio indivíduo. Por outro lado, existem fatores motivacionais que podem ser 'estimulados' por meio de ações objetivas da empresa, na forma de disponibilização de benefícios tangíveis e imediatos, que causem diferenciação entre as empresas enquanto opções de local de

trabalho, empregadoras e retentoras de talentos (PAROLIN, 2008). Podem ser citados, para exemplificar esses incentivos, programas de estímulo, remuneração de acordo com os resultados, autogestão nos grupos de trabalho, enriquecimento do trabalho, dentre outros (ANDRADE, 2012).

Sendo o objetivo primordial das organizações a obtenção de sucesso empresarial, e sendo o homem um fator decisivo e estratégico na obtenção desse sucesso, o grande desafio das organizações de hoje passa por manter os colaboradores motivados para um bom desempenho (MEDEIROS; FERREIRA, 2011). Torna-se fundamental, analisar a relação do indivíduo com a organização, conhecer quais as variáveis de contexto e pessoais que influenciam o grau de envolvimento dos colaboradores, os seus níveis de satisfação e o seu comportamento na organização de modo a que esta possa obter vantagens competitivas.

As organizações sofrem duras penas quando no ambiente de trabalho paira a insatisfação e a desmotivação. O empenho das pessoas que trabalham numa empresa é o coração do negócio elas podem construir como destruir de acordo com o empenho que depositam. Organizações vencedoras se concebem estrategicamente com trabalhadores vencedores, da mesma forma que organizações motivadas, necessitam de pessoas motivadas e de acordo com essa lógica, qualidade se alcança com QVT (FERREIRA, et al, 2015).

Valorização profissional

Estimular um ambiente de trabalho onde o colaborador se sinta bem e também se sinta bem com outros colaboradores, colegas de trabalho, estimula, traz confiança e satisfação para desenvolver o que lhe é proposto, além de colaborar com o grupo e com suas próprias necessidades. As pessoas podem ser motivadas para o bem ou para o mal, tudo depende do ambiente em que ela está inserida a florará o que ela tem de melhor ou pior. A motivação é a chave para que se sintam bem para desenvolver e alcancem metas, caso a motivação não ocorra, muito provável essa pessoa ser convencida a fazer algo que preferiria não realizar, por isso, estimular o colaborador em seu ambiente de trabalho é fundamental para que ele se sinta parte de um todo (FERREIRA, 2012).

A importância de se manter um ambiente agradável e que proporcione maior prazer aos funcionários atende aos interesses tanto do empregador quanto do funcionário que poderá contar com um ambiente mais agradável e que propicie a ele uma atmosfera melhor que o dará a oportunidade de aumentar a qualidade do seu trabalho. Devido a isto um Programa de Qualidade de Vida no Trabalho ajudaria ambas as partes (MEDEIROS; FERREIRA, 2011).

A organização, por outro lado, percebe cada vez mais, a importância do ser humano para o alcance de resultados. Pois a capacidade de raciocínio, de criatividade, de solucionar problemas, está presente nas pessoas e não nas máquinas (ATHAYDE M.; BRITO, 2010).

Desta forma, de acordo com Ferreira (2012) a organização passa a se preocupar em oferecer um ambiente que traga ao indivíduo: conforto, respeito, segurança e bem-estar, entre outros. Ou seja, a organização deve oferecer um ambiente propício e que favoreça o uso de suas capacidades. Muitos fatores contribuem para uma não qualidade de vida por isso deve ser identificados e combatidos com políticas e ações que visem minimizar ou mesmo eliminar esses males que afetam, não somente o trabalho, mas também a vida familiar e social dos colaboradores.

Pesquisa em campo

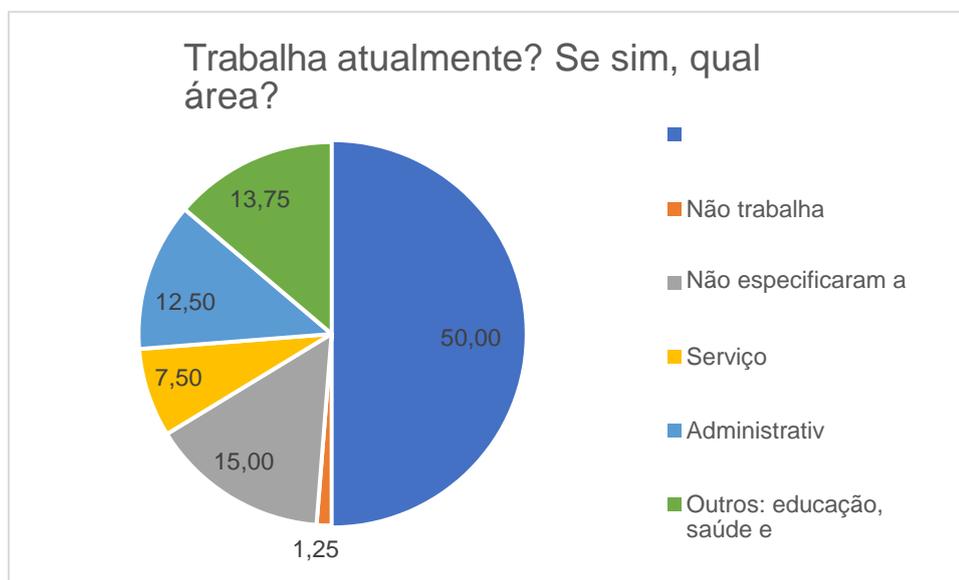
A pesquisa em campo realizada através de um questionário investigativo composto por 22 questões, teve o intuito de analisar como as pessoas se sentem no seu ambiente de trabalho e, aqueles que não trabalham, o que pensam sobre o assunto. Também, foram analisadas certas particularidades de temas como: Felicidade, produtividade, clima organizacional e outros.

Análise de resultado

A primeira pergunta foi relacionada ao atual cenário, se trabalha e área que atua. Os resultados apontaram que das 80 pessoas, somente 1 não trabalha, o que representa 1,25 % e outros 98,75% trabalham nas mais diversas áreas, 50% trabalha

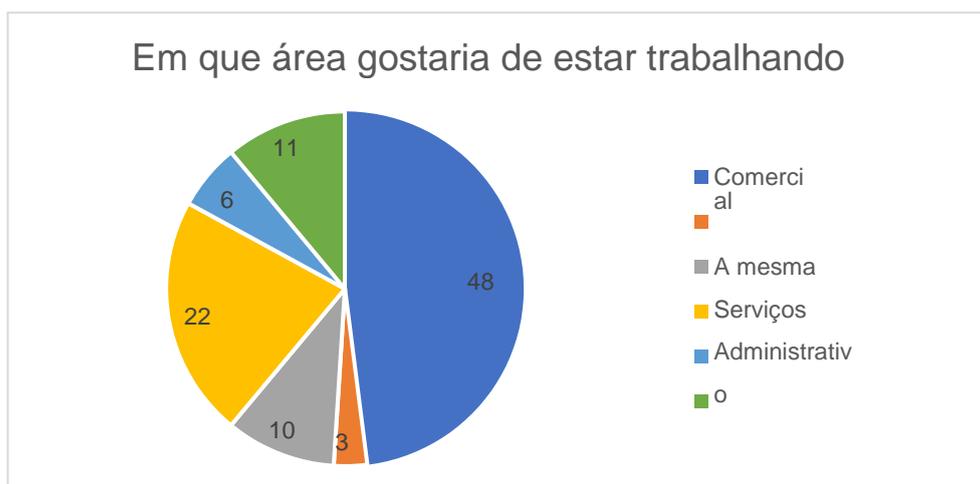
na área comercial, 7,5% em serviços, 12,5% administrativo, 15% responderam que trabalham, mas, não descreveram a área e, 13,75% em outros, como: saúde, educação e engenharia.

Os resultados foram transferidos para o gráfico, conforme abaixo:

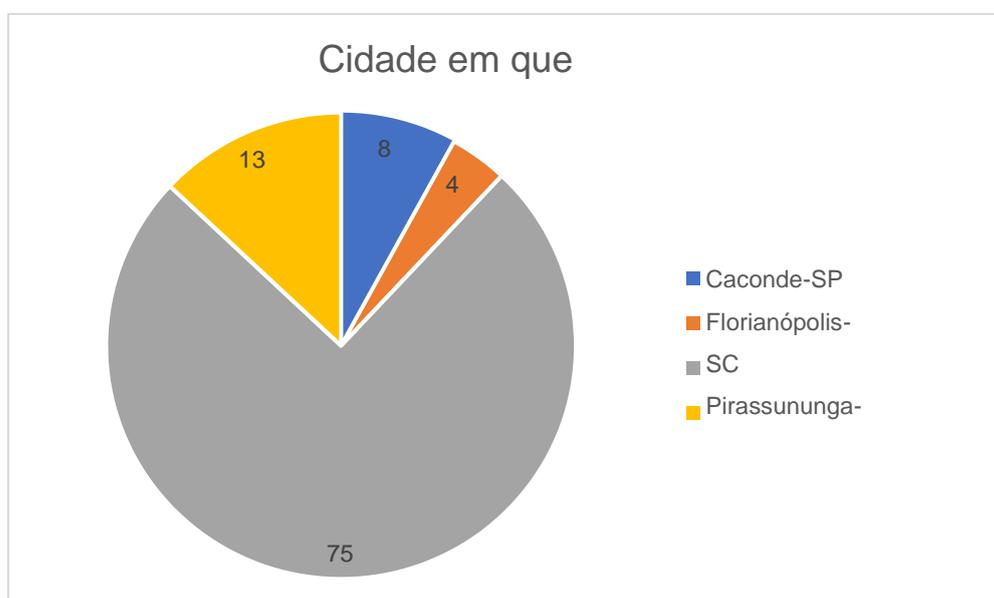


A segunda pergunta foi relacionada ao gostar do que faz e o porquê. 100% dos participantes responderam que sim, os motivos foram: Gostar/amar o que faz, atração pelo trabalho, prazer, identificação, sentir-se bem, realização, satisfação, oportunidades e crescimento proporcionados, clima descontraído, ajudar as pessoas, local da empresa, carga horária, motivação para alcançar os objetivos, aprendizagem, desafios e os benefícios oferecidos.

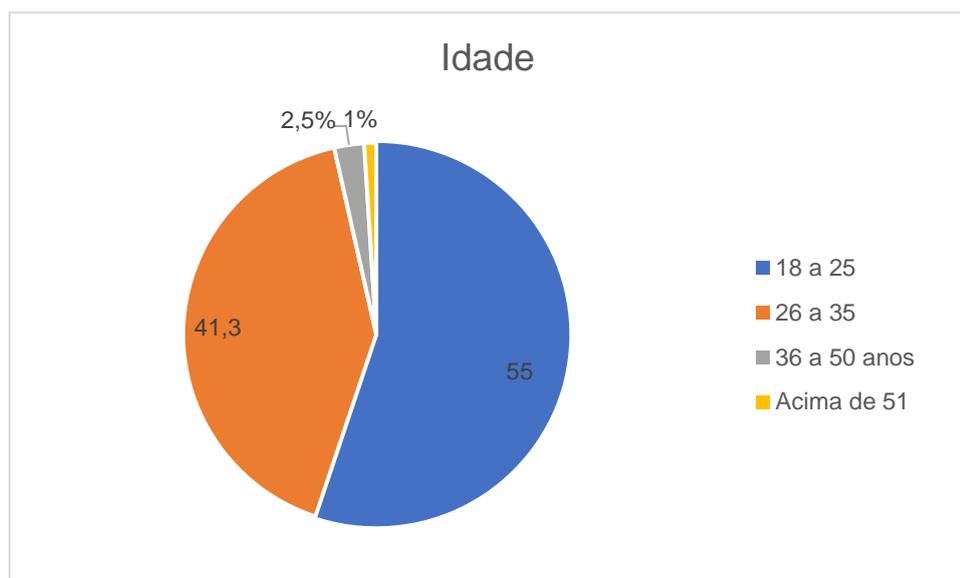
A terceira, refere-se à área gostaria de estar trabalhando hoje. Foi constatado que 48% dos participantes gostariam de estar atuando na área comercial, 3% na indústria, 22% em serviços, 6% na área administrativa, 10% responderam que na mesma que atuam e 11% outros, como nas áreas de saúde e educação. Conforme o gráfico:



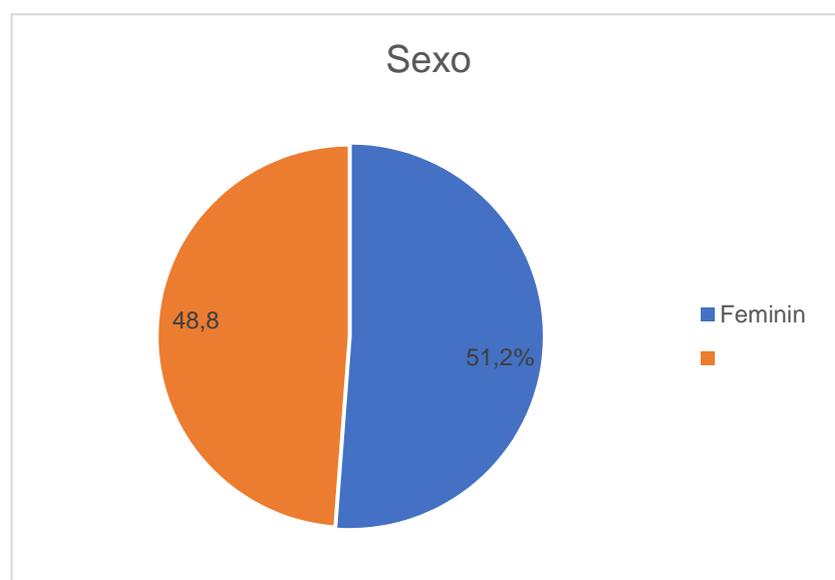
A quarta pergunta foi relacionada às cidades em que os participantes trabalham. Os resultados mostraram que 75% trabalham em Pirassununga, 8% em Caconde, 4% em Florianópolis e 13% em outras cidades do estado de São Paulo. Os resultados foram transferidos e retratados no gráfico abaixo:



A quinta questão, foi sobre a idade, os resultados obtidos foram: 55% tem idade entre 18 e 25 anos, 41,3% entre 26 e 35 anos, 2,5% entre 36 e 50 anos e 1% acima de 51 anos. Segue gráfico abaixo:



A questão seis, refere-se ao sexo, onde 51,20% dos participantes são do sexo feminino e 48,80% do sexo masculino. Segue representação gráfica:



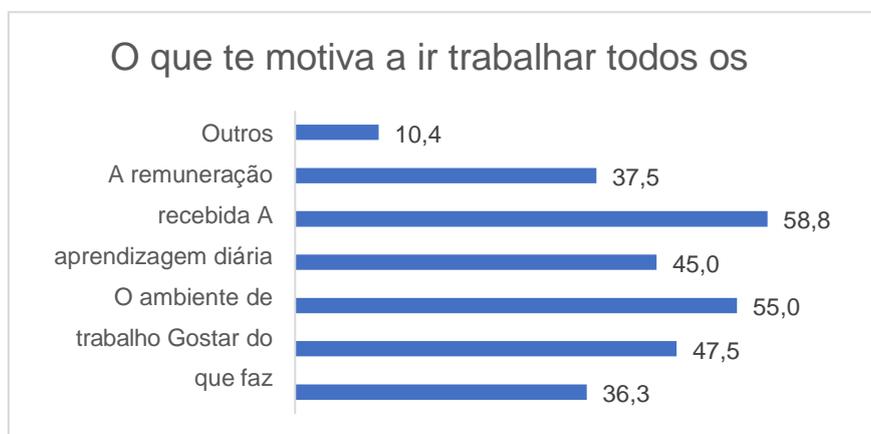
A sétima questão foi sobre trabalho e felicidade, se eles podem estar relacionados segundo a visão do participante e o motivo. Os resultados mostraram que um participante disse que não (1,25%), ele acredita que o trabalho é castigo e precisa ter data para acabar ou governo quem irá estipular. Dois participantes (2,5%) disseram que sim, porém com controversa, disseram que o estado de felicidade pode encobrir a relação de exploração e sofrimento. Outros 96,25% responderam que

podem estarem relacionados, 46,25% acreditam que o trabalho e a felicidade estão relacionados quando trabalham em algo que goste, 18,75% acreditam que quando estão felizes são mais produtivos, pois possuem maior rendimento, facilidade em empenhar suas atividades e a verificação de resultados (sendo positivo), 31,25% usaram as seguintes palavras para justificar a resposta de sim: Realização pessoal, trabalho e felicidade se completam, construção da própria identidade, reconhecimento, ambiente melhor, satisfação, não é estressante e não causa danos psicológicos.

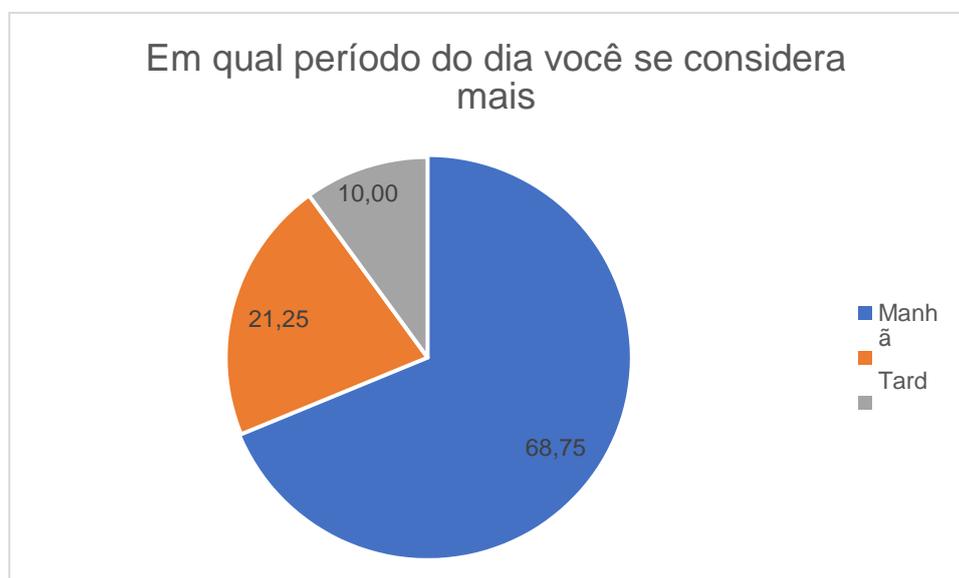
A oitava questão, foi relacionada a felicidade e desempenho, quando se está feliz, interfere no seu desempenho? Por quê? Os resultados obtidos mostram que todos acreditam que sim. Quando estão felizes conseguem evoluir, os resultados são melhores e maiores, tem realização profissional, execução as atividades de forma leve e eficaz, trabalham com bom humor, concentração, entusiasmo, disposição, motivação, dedicação, prazer, vontade, espalha emoções (energia) positivas, estimula a criatividade, melhora o desempenho e produtividade, doa-se ao trabalho e estimula a proatividade.

A nona questão, foi sobre a motivação, os participantes poderiam escolher mais de um motivo e escrever se tivessem outros. Em outros, 10,40% disseram que são motivados pelo senso de responsabilidade, consciência de estarem vivenciando uma etapa profissional necessária, pela família e, pelo amor à empresa e profissão.

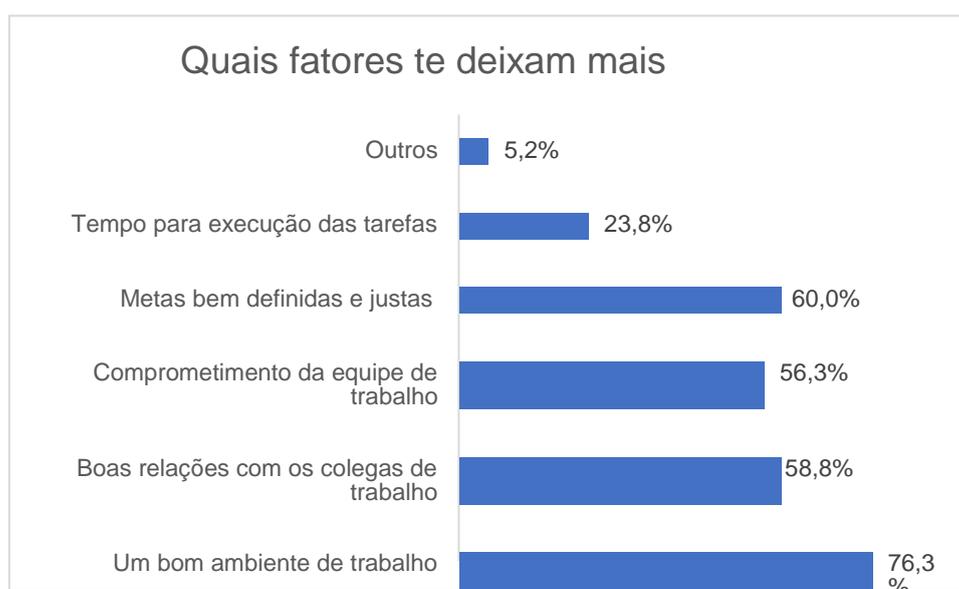
Os resultados foram transferidos para o gráfico, conforme abaixo:



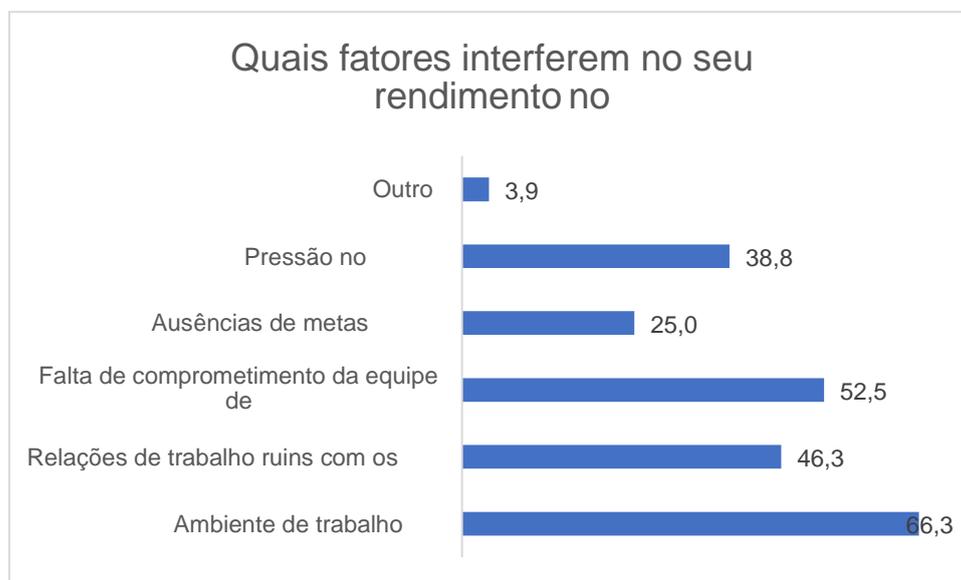
A décima questão, foi sobre o período do dia que se sentem mais produtivos, os resultados estão no gráfico abaixo, onde 68,75% responderam que no período da manhã, 21,25% a tarde e 10% a noite.



A décima primeira questão, foi relacionado aos fatores que deixam os participantes mais produtivos, eles podiam escolher mais de uma opção e escrever em outros. Em outros, 5,20% disseram que valorização, metas interessantes e incentivos os deixam mais produtivos. Segue gráfico abaixo:



A décima segunda questão, foi relacionado aos fatores que interferem no rendimento dos participantes, eles podiam escolher mais de uma opção e escrever em outros. Em outros, 3,9% disseram que desvalorização e objetivos desinteressantes interferem no rendimento. Os resultados estão no gráfico abaixo:



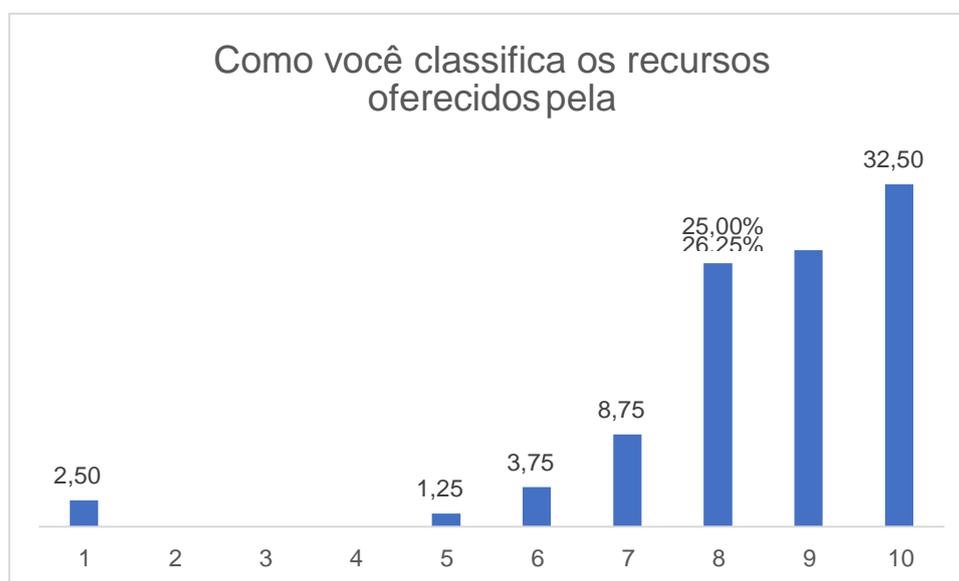
A décima terceira questão, foi sobre trabalho em equipe. Se o participante trabalha melhor sozinho ou em equipe e por quê. Os resultados apurados mostram que 11,25% dos participantes responderam que depende da tarefa, situação e metas. 20% em ambos, acreditam que o rendimento é o mesmo, se adaptam e são flexíveis. 47,50% trabalham melhor em equipe, pois sozinhos acreditam que há limitações, tem troca de experiência, conhecimento e ideias, maior colaboração, aprendizado, possuem o apoio e ajuda de outros membros, mais facilidade, gostam e é possível dividir as atividades. 21,25% trabalham melhor sozinhos, pois são mais concentrados, são metódicos, tem a própria organização, não depende do comprometimento de outros, confiam em si, tem maior agilidade, precisão, liberdade de escolha e controle da situação.

A décima quarta questão, foi relacionada as condições de trabalho, como iluminação, higiene, ventilação e organização do espaço. Se esses fatores interferem no desempenho e por quê. 7% acreditam que não interfere, pois não há nenhum problema com o ambiente, depende de cada um organizar seu espaço e depende

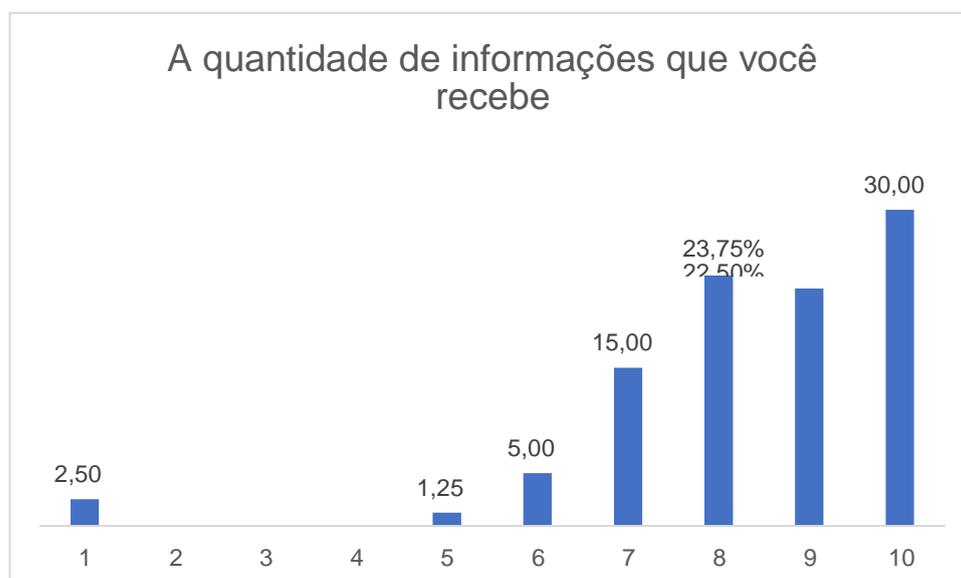
somente do indivíduo e não das condições. Outros 93% disseram que sim, acreditam que há interferência. Quando o ambiente é arejado e neutro trabalham melhor, interfere positivamente quando as condições proporcionam um ambiente agradável, aconchegante, confortável e adequado, acreditam que passa segurança, previne doenças e acidentes, e mostra preocupação com a saúde física e mental.

A décima quinta questão, foi sobre a preocupação com as condições de trabalho (da pergunta anterior) nas empresas que os participantes trabalham. 5% disseram que não, pois trabalham em vários lugares e as vezes no campo, não é possível controlar as condições. 95% disseram que sim, a empresa que trabalham se preocupam com a iluminação, ventilação, isolação acústica ou som agradável, temperatura, mantém o local sempre limpo e organizado, e disponibilizam as melhores ferramentas, recursos e equipamentos.

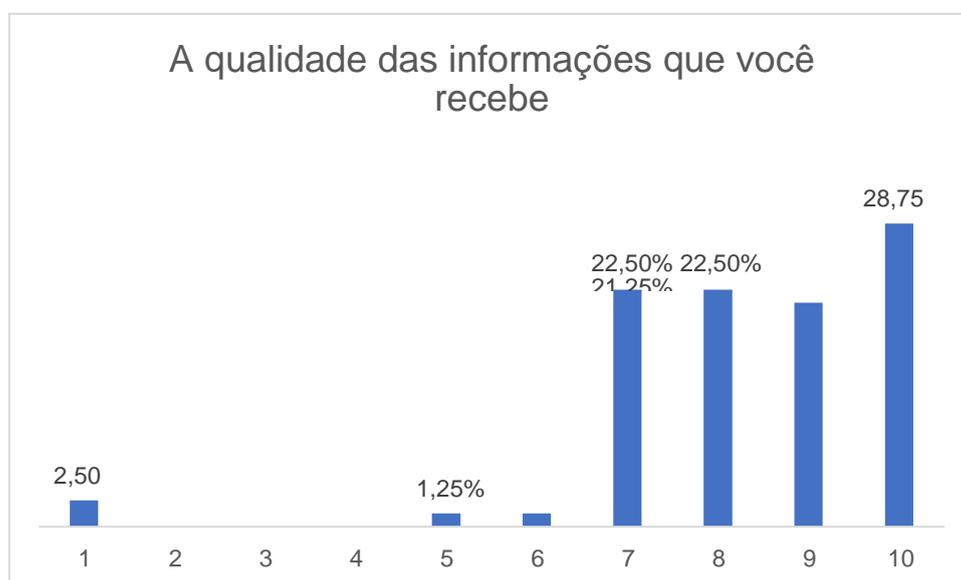
A décima sexta questão, foi para dar nota de 1 a 10 sobre a classificação dos recursos oferecidos pela empresa para execução do trabalho, quanto maior a nota, melhor são os recursos oferecidos. Segue representação gráfica:



A décima sétima questão, foi para dar nota de 1 a 10 sobre a quantidade de informações que recebe para execução das atividades, quanto maior a nota, maior a satisfação da quantidade de informações recebidas. Segue representação gráfica:



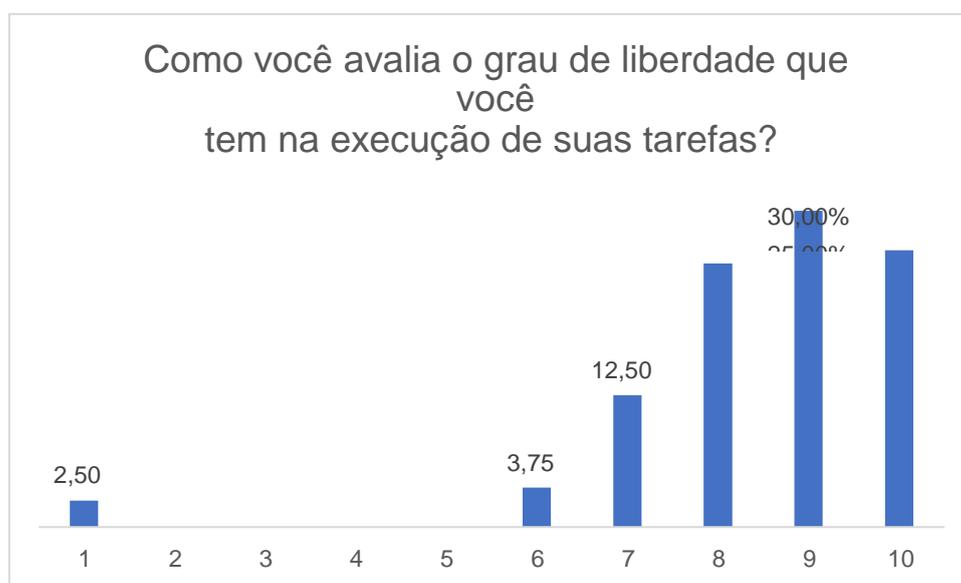
A décima oitava questão, foi para dar nota de 1 a 10 sobre a qualidade de informações que recebe para execução das atividades, quanto maior a nota, maior a satisfação da quantidade de informações recebidas. Segue representação gráfica:



A décima nona questão, foi relacionada ao respeito da privacidade. Os resultados mostram que 11,25% dos participantes não tem a privacidade respeitada, pois os colegas de trabalho se intrometem, há muitas câmeras, falta privacidade sala, há problemas individuais que são tratados no meio de todos (antiético) e há

interferência entre setores. 30% responderam somente sim, sem explicar o motivo e 58,75% disseram que sim, possuem autonomia e liberdade na execução das tarefas, clareza de papéis e a privacidade é intrínseca por questão de sigilo.

A vigésima questão, foi para dar nota de 1 a 10 sobre o grau de liberdade na execução das tarefas. Quanto maior a nota, maior o grau de liberdade. Segue representação gráfica:

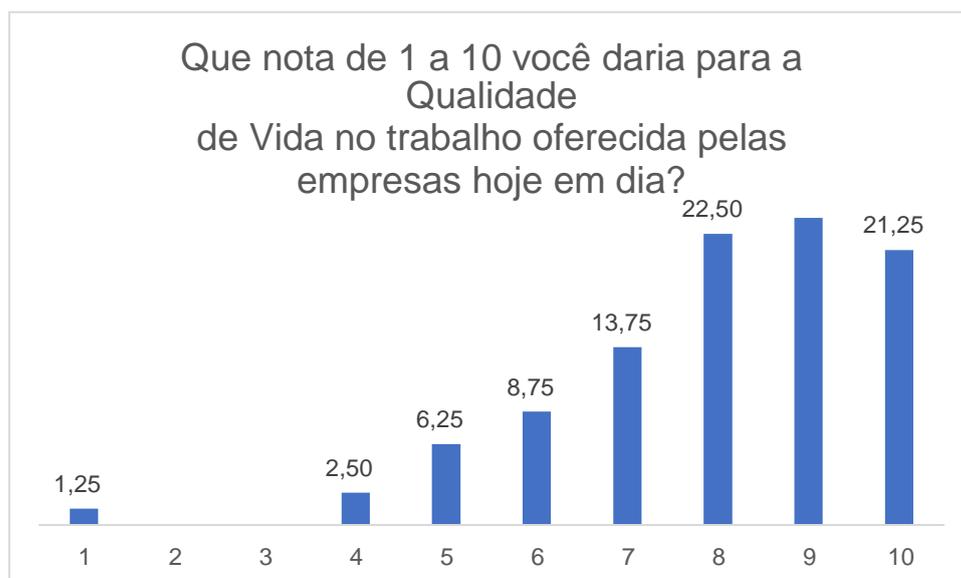


A vigésima primeira questão, foi relacionada a complexidade na execução das tarefas, se é necessário conhecimento, habilidade ou competência específicas.

Os participantes trabalham em diversas áreas, como: Proteção (engenharia elétrica), saúde (medicina, psicologia, radiologia e fisioterapia), educação (professor e pesquisador), administrativo (departamento pessoal e auxiliar administrativo), e vendas (financeira de empréstimos consignados). 10% disseram que não é necessário conhecimento, habilidade ou competência específica. 90% disseram que sim, como criatividade para lidar com crianças, conhecimento dos produtos ofertados pela empresa, circuito elétrico e sistema de potência, leis de trânsito, manuseio de equipamentos, controle de estoque, emissão de nota fiscal eletrônica, leis, jurisprudência e doutrinas, medicina, liderança, raciocínio lógico, internet e pacote office, gestão de pessoas, rotina administrativa, transmissão de conhecimento, área química, gerenciamento de obras, setor bancário, técnicas e habilidade em vendas,

conhecimento de juros de bancos e como funciona cada produto (portabilidade, refinanciamento, cartão consignado e novo).

A última questão, vigésima segunda, foi para dar nota de 1 a 10 sobre a qualidade de vida no trabalho oferecido pelas empresas hoje em dia. Quanto maior a nota, melhor é a QVT oferecida. Segue representação gráfica:



Considerações Finais

A presente pesquisa focou o tema Qualidade de Vida no Trabalho, tema que vem sendo muito debatido nos últimos anos e tomou-se fundamental para todas as empresas que possuem como meta atenuar os conflitos existentes entre trabalhador e organização, conciliando os interesses de ambos.

Procurou-se contribuir para os estudos com aplicação de uma pesquisa (questionário) o qual pode ser utilizado para investigar o grau de satisfação dos empregados em relação ao ambiente de trabalho, caracterizada através de perguntas diretas aos próprios empregados.

Foi possível perceber que é importante motivar o trabalhador, criando um ambiente de participação, de integração com superiores, com colegas de trabalho, partindo sempre da compreensão das necessidades dos empregados. O líder mais próximo tem a responsabilidade de criar um ambiente onde as pessoas possam se sentir bem. Elas também precisam saber o que a administração espera que eles produzam e de que maneira. É preciso demonstrando que as pessoas têm um papel importante na organização e que outras pessoas contam com elas, dessa forma os colaboradores se sentem parte da equipe e conseqüentemente apresentam satisfação no trabalho ganhando qualidade de vida.

A partir da pesquisa, conclui-se que a grande maioria dos entrevistados apresentam alto grau de satisfação em relação ao trabalho e o local onde desempenham suas atividades. Contudo, o trabalho apresenta algumas limitações, como por exemplo, para uma maior confiabilidade nos dados, o ideal seria que o instrumento de pesquisa fosse aplicado em uma amostra maior de pessoas, o que poderia permitir maior confiabilidade dos resultados.

Dessa forma torna-se cada vez mais importante investir em futuros trabalhos para que sejam feitas análises mais profunda para que assim possam ser feitas conclusões mais acertadas a partir da realidade apresentada pelos colaboradores.

Referências

- ANDRADE, R. M. **Qualidade de vida no trabalho dos colaboradores da empresa Farben S/A indústria química**. Monografia, 52 f (Pós-graduação em gestão empresarial) – Universidade do Extremo Sul Catarinense, Criciúma, 2012.
- ANTUNES, R.; ALVES, G. **As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital**. *Educação & Sociedade*, 25(87), 335-351, 2011.
- ATHAYDE M.; BRITO, J. Vida, saúde e trabalho: Dialogando sobre qualidade de vida no trabalho em um cenário de precarização. **Trabalho, educação e saúde**, 7(3), 587-597, 2010.
- CHAMON, E. M. Q. O. **Qualidade de vida no trabalho**, Brasport, Rio de Janeiro, 2011.
- CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 2. ed, rev. e atual. Rio de Janeiro: Campus, Elsevier Publishing Company, 2004.
- CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas: O novo papel dos Recursos Humanos nas Organizações**, São Paulo, Editora Campus, 1999.
- FERREIRA, M. C. **Qualidade De Vida No Trabalho (Qvt): Do Assistencialismo À Promoção Efetiva**. Universidade de Brasília (UnB), Brasília DF, 2015.
- FERREIRA, M. C. **Qualidade de Vida no Trabalho**. Uma Abordagem Centrada no Olhar dos Trabalhadores. 2ª edição. Paralelo 15, 2012.
- FERREIRA, M. C.; ANTLOGA, C.; PASCHOAL, T.; FERREIRA, R. R. **Qualidade de Vida no Trabalho: Questões fundamentais e perspectivas de análise e intervenção**. Brasília: Paralelo, v. 15, 2013.
- FERREIRA, M. C.; et al. (Orgs.). **Qualidade de Vida no Trabalho**. Perspectiva de Análise e Intervenção. Brasília: Paralelo 15, 2015.
- LI, J.; YEO, R. K. Quality of work life and career development: perceptions of part-time MBA students. **Employee Relations**, 33 (3), 201-220, 2011.
- LIMONGI-FRANÇA, A. C. O que é qualidade de vida no trabalho? Breve percurso conceitual, histórico e projeções para a próxima década. In: Ferreira, M. C.; Antloga
- LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de Vida no Trabalho – QVT: Conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. 2 ed. Atlas S.A., São Paulo, 2004.
- MEDEIROS, L. F. R.; FERREIRA, M. C. Qualidade de vida no trabalho: uma revisão da produção científica de 1995-2009. **Gestão Contemporânea**, Porto Alegre, 8 (9), 9-34, 2011.
- MINAYO, M. C.; SANCHES, O. Quantitativo-qualitativo: oposição ou complementaridade? **Caderno de Saúde Pública** 9(3):239-262, 1993.

MORETTI, S. **Qualidade de vida no trabalho x Autorrealização humana** – Gestão Estratégica de Recursos Humanos – Instituto Catarinense de Pós-Graduação – ICPG, 2012.

OLIVEIRA, L, D, M.; et al. Análise da satisfação da qualidade de vida no trabalho em uma marmoraria do Pontal, **Brazilian Journal of Development**, Vol. 4, No. 2, pp. 655-669, 2018.

PACHECO, V. A. **Qualidade de vida no trabalho (QVT), bem estar/mal estar no trabalho e reconversão tecnológica**: representações de trabalhadores em empresa pública brasileira. 77 f., il. Tese (Doutorado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações) – Universidade de Brasília, Brasília, 2016.

PADILHA, V. Qualidade de vida no trabalho num cenário de precarização: a panaceia delirante. **Trab. educ. saúde**, Rio de Janeiro, v. 7, n. 3, p. 549-563, nov. 2009.

PAROLIN, S. R. H. **Características organizacionais e espaço para a criatividade em organizações inovativas**. Tese (Doutorado em Administração) – Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2008.

RODRIGUES, M. V. C. **Qualidade de Vida no Trabalho**: evolução e análise no nível gerencial. 13ª ed. São Paulo: Ed. Vozes, 2011.

SANT'ANNA, A. S.; KILIMNIK, Z. M.; MORAES, L. F. R, "Antecedentes, origens e evolução do movimento em torno da Qualidade de Vida no Trabalho", in:

SANT'ANNA, A.; KILIMNIK, Z. M., **Qualidade de vida no trabalho**: abordagens e fundamentos, Elsevier, Rio de Janeiro; Fundação Dom Cabral, Belo Horizonte - MG, pp. 3-30, 2011.