



QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E SUA IMPORTÂNCIA PARA A ORGANIZAÇÃO

GABRIELLY VARGAS CIBULSKI¹
ANA PAULA PEREIRA CESAR²
MARLI CHIARANI³

RESUMO: A qualidade de vida é um fator que vem ganhando cada vez mais relevância e espaço, pois é uma ferramenta que pode ser usada para influenciar diretamente o nível de produtividade do colaborador e o resultado de seu serviço, assim como a satisfação pessoal do indivíduo e os objetivos previstos pela organização. Para alcançá-la às organizações precisam criar estratégias para a melhora na saúde e bem-estar dos colaboradores durante seu período de atividades. Diante disso, o presente trabalho buscou analisar a percepção dos colaboradores frente às atividades que executam, a fim de identificar se existe qualidade de vida no trabalho que estão inseridos e sua importância, por meio de uma pesquisa quantitativa e qualitativa. Quantitativa, pois a partir da aplicação de um questionário estruturado, buscou-se avaliar fatos para compreender dados estatísticos da relação de qualidade de vida no trabalho; e qualitativa para entender as motivações, atitudes e ideias dos colaboradores em relação ao tema abordado. Por meio da pesquisa realizada, foi possível perceber os pontos fortes da organização, do ponto de vista dos participantes da pesquisa, sendo elas o respeito e a consideração que recebem e as instruções para realização de suas atividades. Já nas questões que se referiam as sugestões de melhorias, as que se destacaram foi o relacionamento entre os funcionários, a motivação, ambiente físico e equipamentos. Diante disso foi possível entender melhor a percepção dos funcionários sobre o tema qualidade de vida no trabalho e apontar possíveis ações que poderiam ser adotadas pela organização, como pesquisa de clima organizacional, programas de motivação, equipamentos e adaptações no ambiente físico.

PALAVRAS-CHAVE: Produtividade. Qualidade de vida. Trabalho.

QUALITY OF LIFE AT WORK AND ITS IMPORTANCE FOR ORGANIZATION

ABSTRACT: Quality of life is a factor that has been gaining increasing relevance and prominence, as it serves as a tool to directly influence employee productivity levels and the outcomes of their work, as well as the individual's personal satisfaction and the organization's intended goals. To achieve this, organizations need to develop strategies to improve the health and well-being of their employees during their working hours. In this context, the present study aimed to analyze employees' perceptions of the tasks they perform to determine whether there is quality of life in their workplace and its importance, through both quantitative and qualitative research. The quantitative aspect involved the

¹ Bacharel em Psicologia. Curso de Psicologia. Centro Universitário Fasipe – UNIFASIFE. Endereço eletrônico: gabriellypaixao@hotmail.com.

² Professora Especialista em em Psicologia organizacional e do Trabalho. Centro Universitário – UNIFASIFE, Endereço eletrônico: anapaula_pereirac@hotmail.com.

³ Professora Mestra em Letras. Curso de Psicologia. Centro Universitário Fasipe – UNIFASIFE. Endereço eletrônico: m_chiarani@hotmail.com.



application of a structured questionnaire to evaluate facts and understand statistical data regarding the relationship between work and quality of life. The qualitative aspect sought to comprehend employees' motivations, attitudes, and ideas on the subject. Through the conducted research, it was possible to identify the organization's strengths from the participants' perspective, which include the respect and consideration they receive and the instructions provided for performing their tasks. Regarding suggestions for improvement, notable areas included employee relationships, motivation, physical environment, and equipment. Based on these findings, the study provided a deeper understanding of employees' perceptions of quality of life at work and suggested potential actions the organization could adopt, such as organizational climate surveys, motivation programs, equipment upgrades, and adjustments to the physical environment.

KEYWORDS: Productivity. Quality of life. Work.

1 INTRODUÇÃO

Rodrigues (2001), observa que a Qualidade de Vida no Trabalho é um tema que vem ocupando um espaço cada vez mais relevante, o equilíbrio entre as expectativas do indivíduo e a realidade da organização é um dos focos desse movimento, através da interação entre as exigências e a necessidades de ambas as partes, em busca por melhorias na satisfação das pessoas e conseqüentemente melhorando os resultados organizacionais.

Para Martins (2008), Qualidade de Vida no Trabalho e a Saúde mental, são fatores de influência direta no desempenho profissional de seus colaboradores, tendo em vista que o homem é o elemento chave de uma organização, e o trabalho é um dos principais componentes da vida humana. A relação de interdependência entre a organização e os indivíduos evidencia a necessidade e a importância de unificar o trabalho com o indivíduo e sua presença, além de estudos e pesquisas que revelem os fatores motivadores que proporcionam satisfação e desempenho efetivo.

Segundo Chiavenato (2004), a qualidade de vida no trabalho tornou-se um objeto de interesse organizacional, uma vez que a busca da produtividade e bom desempenho no local de trabalho tem aumentado a cada dia. Assim, é o foco de ambas as partes, o profissional entra na empresa em busca de sucesso e desenvolvimento e necessita de um ambiente que facilite esse encontro. É a organização, que visa alcançar seus objetivos e precisa do homem para conseguir, e isso só é possível proporcionando um local de trabalho saudável e de bem-estar. Por isso, o presente trabalho tem como problemática a seguinte questão: como os colaboradores identificam a importância de qualidade de vida no ambiente de trabalho em que estão inseridos?

Diante disso, é necessário que as pesquisas e estudos auxiliem as organizações e a sociedade como um todo a entenderem como a qualidade de vida dentro das organizações tem impacto na rotina de trabalho, no desempenho dos colaboradores e no resultado de suas funções. Objetiva-se, então, analisar a percepção dos colaboradores diante das atividades que executam, a fim de identificar se existe qualidade de vida no trabalho em que estão inseridos e sua importância.

A pesquisa reuniu as formas quantitativas e qualitativas, por meio de um questionário, no qual há perguntas abertas e fechadas. A forma quantitativa utilizou um questionário estruturado para coleta de dados que se transformou em números para uma posterior análise. A forma qualitativa que proporcionou aos participantes da pesquisa uma



resposta mais aberta e subjetiva de suas opiniões, sendo possível entender como a qualidade de vida no trabalho impacta no ambiente laboral, e a percepção dos funcionários acerca das práticas utilizadas pela empresa, os pontos fortes e pontos passíveis de melhora, além da necessidade de maior investimento acerca dessas atividades.

REVISÃO DE LITERATURA

2.1 Qualidade de Vida no Trabalho

Rodrigues (2001) explica que Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), se inicia na década de 50, na Inglaterra com Eric Trist e seus colaboradores, quando eles agrupam o trio indivíduos/empresas/organizações, técnica esta, que recebeu o nome de Qualidade de Vida no Trabalho.

Para Rodrigues (2001) foi na década de 1970 que os trabalhadores se preocuparam mais com o termo QVT, devido ao aumento de suas responsabilidades nas atividades que eram realizadas. Reivindicavam-se melhorias em suas condições de trabalho e recompensas salariais, além de outros fatores que afetavam diretamente o ambiente produtivo. Os trabalhadores tornaram-se o motivo de preocupação e estudos. A motivação ergonômica, a melhoria das condições de trabalho e a monotonia têm repercutido diretamente na vida dos trabalhadores.

O termo “qualidade de vida” passou a ganhar popularidade após o período da Segunda Guerra Mundial, e era geralmente aliado a conquistas de bens materiais e um aumento no padrão de vida, como também ao desenvolvimento econômico da população. Atualmente, o termo qualidade de vida engloba critérios como a satisfação, relacionamentos prazerosos, realização profissional e pessoal, percepção de bem-estar, oportunidades de acesso ao lazer e eventos culturais, entre outros, como a sensação de felicidade, solidariedade e liberdade (KLUTHCOVSKY; TAKAYANAGUI, 2007).

A Organização Mundial da Saúde (OMS), determina que a qualidade de vida está relacionada ao entendimento que o indivíduo tem de sua posição na vida, considerando o contexto cultural e os sistemas de valores nos quais está inserido, bem como seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações. Esse conceito abrange diversos aspectos do bem-estar, incluindo fatores espirituais, psicológicos e emocionais, além do bem-estar físico. Também envolve as relações sociais, como aquelas com familiares, amigos e parceiros amorosos, e fatores externos como saúde, acesso à educação, possibilidade de moradia, higiene e segurança (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2018).

Para França (2004), local de trabalho precisa ser um ambiente capaz de proporcionar bem-estar, saúde e a satisfação dos trabalhadores, deve também proporcionar todos os recursos essenciais para a realização das atividades. Em outras palavras, a QVT está ligada ao grau de satisfação dos colaboradores com relação as atividades executadas na empresa, com o ambiente e com as pessoas, de acordo com Chiavenato (2015), o bem-estar se faz necessário no ambiente de trabalho para evitar ou prevenir o adoecimento dos colaboradores.

2.2 Fatores que contribuem para alcance de Qualidade de Vida no Trabalho

Ferreira (2012), afirma que a Qualidade de Vida no Trabalho é a base da relação entre o comprometimento e a motivação do sujeito, que devem acontecer de forma mais orgânica, quando estão inseridos em ambientes em que eles se sentem livres de interagir com as decisões da organização e se envolver nas atividades sugeridas que transmitam



prazer e satisfação.

Nesse sentido, Rodrigues (2022) afirma que, quando o trabalhador não encontra satisfação em sua vida familiar, ele tende a se dedicar intensamente ao trabalho, utilizando-o como seu principal ou única fonte de realização pessoal. Nesse cenário, o trabalho não atende apenas às necessidades financeiras, mas também se torna um meio de suprir carências emocionais e sociais, como a necessidade de interação, reconhecimento e propósito.

A QVT assimila duas posições adversas, de um lado existem os funcionários que desejam e reivindicam seus direitos de bem-estar e satisfação dentro da organização, e no outro lado encontra-se as organizações com seus interesses e a busca de potencializar a qualidade e aumentar os índices de produtividade (CHIAVENATO, 2004).

É possível compreender como a sensação de utilidade e produtividade nas tarefas são importantes para o indivíduo, pois executar uma atividade que ocupa grande parte de seu tempo e sua jornada de trabalho, deve ser algo que traga prazer e satisfação, se torna fonte de saúde mental e motivação para a continuidade de suas atividades. Dessa forma, o trabalho como fonte de prazer, bem-estar é um complemento para obtenção da produtividade, pois esses fatores preservam no sujeito a sensação indispensável de propósito na vida (FERREIRA, 2012).

Walton (1973) propõe oito categorias para conceituar os critérios necessários para obtenção da qualidade de vida no trabalho, objetivando o fornecimento de uma estrutura e modelo de análise detalhadas e ajustadas com o alcance da produtividade. Sendo elas:

1. Compensação adequada e justa: o trabalho é o meio que o sujeito utiliza para conseguir satisfazer suas necessidades e alcançar o padrão de vida almejado, assim, o salário que este recebe deve ser apropriado e compatível com a sua função, para que seja justo e proporcione uma renda congruente.

2. Condições de trabalho seguras e salutaras: é importante que o colaborador tenha seus horários de trabalho sempre claros e padronizados, que essas horas não o deixem sobrecarregado. Além disso, a estrutura física do local de trabalho precisa oferecer segurança e se preocupar em expor o mínimo possível o funcionário a riscos, proporcionando um ambiente de bem-estar.

3. Oportunidade para desenvolver e demonstrar a capacidade humana: existem alguns motivadores que auxiliam o sujeito a desenvolver seu potencial e sua capacidade, sendo eles: autonomia na execução de suas tarefas, repasse de informações, planejamento e habilidades.

4. Oportunidade para se desenvolver de maneira segura e contínua: seu objetivo é medir as oportunidades oferecidas pela organização para que haja potencial de desenvolvimento e crescimento de seus colaboradores e para a segurança do emprego. Algumas das variáveis de avaliação utilizadas são: autonomia, desenvolvimento de potenciais variáveis e aquisição de novos conhecimentos, habilidades e planejamento.

5. Integração social na organização de trabalho: é importante que a organização integre esse indivíduo e o faça sentir-se incluído e membro do local, sendo excluído qualquer tipo de pré-conceito e indiferença com o próximo. Dessa forma, acontece a inclusão e o aumento da autoestima.

6. O constitucionalismo na organização do trabalho: esses são fatores importantes que visam identificar o grau de respeito do direito dos empregados. Alguns dos aspectos importantes de direito são: a privacidade, o direito ao emprego, a liberdade de expressão, e o tratamento adequado e imparcial, nas questões relacionadas ao trabalho.



7. O trabalho e o espaço total da vida: faz referência à relação equilibrada que deve existir entre o trabalho e os demais níveis da vida do ser humano. Os aspectos a serem considerados refere-se ao tempo de trabalho, às exigências de contrato, ao tempo de lazer e à família, bem como o desenvolvimento profissional que não tenha efeitos negativos ecoando na vida pessoal.

8. A relevância social da vida do trabalho: refere-se ao fato de muitas organizações não se comportar de forma socialmente responsável, e a avaliação do colaborador frente ao papel social da empresa. Dentro dessas etapas, há uma filosofia em evolução das pessoas em direção às organizações, e Walton Rodriguez (1994) considera o fato de existir relação entre desempenho profissional e QVT. Em muitos casos o trabalhador não atinge o ápice de sua produtividade quando percebe a qualidade de vida oferecida pela organização, mas quando percebe a sua ascendência e que essa relação possui variáveis, nem sempre controladas e que mudando de grupos de trabalho para outros.

Para Chiavenato (2004), no que se refere ao ambiente físico, estão relacionadas as dimensões de jornada de trabalho e o ambiente físico que necessita estar equipado de uma estrutura propícia para o bom desenvolvimento do trabalho, da saúde do trabalhador, proporcionando seu bem-estar, ou seja, o local de trabalho deve oferecer tanto o conforto pessoal para facilitar a realização da atividade a ser executada, um ambiente que forneça instalações limpas, organizadas, com equipamentos e ferramentas adequadas.

Para Ribeiro e Santana (2015), o tema Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) corresponde a um assunto que tem ganhado força no mundo dos negócios, e pretende possibilitar a satisfação e as necessidades do trabalhador enquanto ele desenvolve suas atividades no ambiente de trabalho, uma vez que a motivação do sujeito está diretamente vinculada a sua satisfação com a organização.

2.3 Motivação

Para Maximiano (1995), a motivação é o conjunto de fatores ou estímulos que justificam, impulsionam, encorajam, incentivam ou desencadeiam determinado comportamento ou ação. No entanto, Robbins (2002), conceitua motivação como sendo o processo que determina a intensidade, a direção e a continuidade dos esforços de uma pessoa em busca de um objetivo específico.

Na visão de Ferreira (2019), a motivação no local de trabalho precisa ser um tema na agenda de toda empresa. Ser verdadeiramente engajado, flexível, resiliente e que caminhe alinhada com os objetivos da organização é a chave para o sucesso. Ou seja, é muito importante criar vínculos, de forma saudável e autêntica, entre o colaborador e a empresa.

No entanto, motivar os funcionários pode ser uma tarefa desafiadora, principalmente diante de agendas lotadas e altas expectativas. Por esse motivo, um exame minucioso do tema e um plano bem elaborado estão entre os primeiros passos que os profissionais empregados precisam dar, como: um representante dos recursos humanos da empresa, seus líderes e gestores, por exemplo (FERREIRA, 2019).

Conforme Fernandes (1996), a remuneração adequada e compatível com as necessidades do trabalhador garante sua motivação e permanência na organização, além de proporcionar a vida digna dentro das necessidades pessoais, sociais e econômicas da sociedade em que está inserido. A remuneração deve ser assunto tratado de forma clara e precisa com o colaborador, para que as expectativas e necessidades sejam compatíveis com o que a empresa pode oferecer.



Para Gomes (2017), em meio as grandes demandas que as empresas enfrentam, motivar pessoas é um dos maiores desafios, pois cada um pode apresentar desejos e necessidades diferentes, o motivo para ação de cada pessoa pode depender de fatores internos (intrínsecos) e externos (extrínsecos), e de acordo com eles, as pessoas depositam esforços em direção a metas e objetivos de ambas as partes.

Assim, a atividade quando é executada de forma prazerosa, sugere que o indivíduo está motivado intrinsecamente, e quando a tarefa é realizada com finalidade de alcançar um propósito, a pessoa está motivada extrinsecamente (PERES e MARCINKOWSKI, 2012).

Por isso, Marques (2015) ressalta a importância de conhecer e estar atento ao que desperta a motivação de cada pessoa, uma vez que, esse processo de despertar pode variar entre os indivíduos, assim a motivação se torna um fator aliado, que tem o poder de impulsionar o indivíduo em direção aos objetivos da organização e no desenvolvimento das atividades simples da rotina.

No que se refere a objetivos e metas: o sentido de motivação surge da vontade de colocar grandes níveis de empenho e dedicação, de esforços na direção das metas organizacionais, condicionadas pela habilidade de esforço de atender possíveis necessidades do indivíduo. Necessidades essas que podem ser compreendidas como recompensas (ROBBINS, 1994, p.109).

Ainda, segundo Vroom (1997), se a empresa tem o objetivo de oferecer a seus funcionários recompensas como mecanismo motivador, essas são:

- a) Os funcionários precisam acreditar que o desempenho eficaz levará ao recebimento de uma bonificação ou à aprovação das demais;
- b) Os funcionários precisam achar atraentes as recompensas oferecidas;
- c) Os funcionários precisam acreditar que um determinado nível de esforço individual os fará alcançar os padrões de desempenho da empresa. As etapas do processo de trabalho e retorno do indivíduo ao processo é denominado recompensa intrínseca, isso diz respeito a motivação. O processo de motivação é aquele que desperta nas pessoas a vontade de trabalhar, participar, aprender, alcançar e conquistar o reconhecimento. Esse tem o poder de transformar o contexto do trabalho em que está inserido (SPITZER, 1997).

Segundo Spitzer (1997), se a organização tem o objetivo de manter ou aumentar seus níveis de produtividade, precisa proporcionar fatores motivacionais, pois assim, as pessoas estarão envolvidas nos processos, de maneira ativa, a fim de satisfazer seus desejos.

2.4 Produtividade

O termo produtividade é uma palavra-chave no ambiente organizacional devido à sua importância para garantir a sobrevivência e o sucesso do negócio no âmbito econômico atual. Mas o conceito racional de produtividade como medida de progresso econômico e técnico tem origem no século XIX, embora as primeiras concepções, no ponto de vista econômico e social que hoje lhes são atribuídos, só tenham surgido em meados do século XX (DRUCKER, 1992). A produtividade é vista como o alinhamento da estratégia empresarial com o mercado,

portanto, Cerqueira Neto (1991) assim a define: as grandes empresas estão comprometidas com a implementação de programas de qualidade total. Também reduz custos operacionais, minimiza perdas, reduz significativamente custos com serviços



externos e otimiza a utilização de recursos existentes” (NETO, 1991, p. 80).

Para Nadler e Lawler (2017), a QVT é baseada em quatro dimensões relacionadas a produtividade:

- a) Incluir os funcionários na tomada de decisões;
- b) Reformular estratégias de trabalho que favoreçam o enriquecimento das atividades e de grupos autônomos de trabalho;
- c) Introduzir novidades na forma de recompensar e conseqüentemente influenciar o clima da organização;
- d) Produzir melhorias no ambiente físico e psicológico e propiciar horários de trabalho adequado.

A partir do momento que acontece a utilização desses quatro pontos importantes, surgirá progresso na QVT e na Produtividade. Esses fatores têm total influência dentro da organização, e são refletidos na forma que as pessoas trabalham e se comportam. O indivíduo passa a ser mais comprometido e preocupado com suas funções e desenvolve interesse em contribuir para o alcance da QVT, assegurando um repertório de trabalho satisfatório e de melhor rendimento (HACKMAN; OLDHAN 2008).

Dessa forma, a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) representa um conceito no qual os participantes da organização têm capacidade de alcançar suas buscas pessoais por meio da sua vivência na organização. Por isso, entende-se o poder da Qualidade de Vida no Trabalho como influenciador nas atitudes e comportamentos pessoais que refletem no nível de produtividade, impacta em fatores como a motivação, adaptação no local, criatividade e bem-estar (HACKMAN; OLDHAN, 2008).

Todo tipo de ligações interpessoais compartilha certas características que compõem sua estrutura e natureza emocional. Quando a pessoa não se sente parte do ambiente de trabalho, e não consegue firmar uma boa interação, há uma sobrecarga de cunho emocional que impossibilita o manejo de situações estressantes durante a vida laboral (MOURA et al., 2015).

GIL (2021) entende que, o ser humano é o capital principal de uma organização, e a partir disso é possível criar planos que possibilitem que esse capital exerça suas funções, pois mantê-las satisfeitas e dispendo de mais engajamento, vontade, motivação e estímulo, gerando melhores resultados.

Dessa forma, Gil (2021) afirma que a organização consegue um parceiro disposto a caminhar junto ao alcance de objetivos, que se torna comum a ambos. Por essa razão, o movimento Qualidade de Vida no Trabalho ganhou força, o que antes passava despercebido diante da gestão organizacional passou a ter importância, e com isso foi necessário que as empresas se adaptassem para entender esse novo processo. Esses benefícios consistem em ter uma equipe saudável, motivada, com menor rotatividade, sem acidentes, com incentivo à promoção, contribuem para se ter um ambiente de trabalho diferenciado, assim como o crescimento das organizações.

3 MATERIAS E MÉTODOS

A primeira parte desta pesquisa é de cunho bibliográfico, tendo como apoio materiais já elaborados como livros e artigos científicos. Já na segunda parte foi realizada uma pesquisa de campo, de natureza qualitativa e quantitativa para analisar a percepção dos



colaboradores diante das atividades que executam, a fim de identificar se existe Qualidade de Vida no Trabalho que estão inseridos e sua importância, através de um questionário aplicado em uma filial supermercadista em questão, do município de Sinop-MT, esses dados passaram por uma análise e interpretações criteriosas até chegar no resultado desta pesquisa.

A pesquisa uniu as formas quantitativas e qualitativas, por meio de um questionário com perguntas abertas e fechadas. Para a forma quantitativa utilizou-se um questionário estruturado para coleta de dados que se transforma em números para uma posterior análise. A forma qualitativa proporciona aos participantes da pesquisa uma resposta mais aberta e subjetiva de suas opiniões.

A pesquisa foi realizada em uma das filiais de um supermercado, no município de Sinop- MT, atualmente o município conta com duas lojas da rede, totalizando uma média de 350 colaboradores. A pesquisa foi realizada na loja de número dois, que conta com aproximadamente 100 colaboradores, dos quais a amostra foi constituída de uma média entre 20% e 30% dos trabalhadores. Incluem-se os funcionários operacionais como açougue, hortifruti, reposição de prateleiras, caixas e os colaboradores do setor administrativo, como o setor de Recursos Humanos, Departamento Pessoal e Financeiro. A amostra efetiva dessa pesquisa contou com 20 participantes.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Este capítulo apresenta as informações mais relevantes obtidas através da revisão de literatura e os resultados e discussões dos dados obtidos através da pesquisa, relacionando os dados quantitativos e qualitativos adquiridos entre si.

Conforme o questionário aplicado, obteve-se o seguinte perfil dos participantes: do total dos 20 participantes, 50% eram do sexo feminino e 50% eram do sexo masculino, 60% dos participantes possuíam idade entre 17 a 30 anos e 40% entre 31 a 50 anos. Quanto ao tempo de empresa, do total de 20 participantes, 35% têm menos de um ano na organização, 50% têm entre um e três anos na empresa e 15% têm mais de três anos na empresa. Em relação ao grau de escolaridade dos participantes, 90% possuíam até o ensino médio, enquanto apenas 10% tinham curso superior.

4.1 Perguntas quantitativas

No Quadro 1, exposto abaixo, possibilita a análise dos fatores que envolvem a qualidade de vida dos trabalhadores.

Tabela 1: Percepção sobre Qualidade de Vida

Questões	Péssimo	Ruim	Mediano	Bom	Excelente
1. O trabalho lhe permite usar suas habilidades ao nível máximo?	0%	0%	25%	30%	45%
2. Você é tratado com respeito e consideração no local de trabalho?	10%	10%	10%	10%	60%
3. O espaço e as instalações são adequados?	15%	10%	25%	20%	30%
4. As tarefas e os prazos a cumprir são adequados para que seu trabalho seja executado adequadamente?	5%	5%	10%	25%	55%
5. Você dispõe de condições materiais apropriadas para desenvolver seu trabalho?	5%	10%	30%	0%	55%
6. Você recebe orientação adequada sobre como	0%	5%	0%	20%	75%



realizar seu trabalho?					
7. Você se sente reconhecido pelo seu trabalho?	15%	10%	15%	20%	40%
8. Há perspectivas de crescimento profissional dentro da Empresa?	15%	15%	5%	15%	25%
9. As condições de ordem e limpeza em seu local de traba são adequadas?	5%	0%	20%	20%	50%
10. A Empresa se preocupa com a segurança para melhora trabalho?	0%	5%	15%	35%	45%

Fonte: Própria (2022)

As questões 2 e 6 são as perguntas que obtiveram maior grau de satisfação. Essas questões avaliam as orientações que os colaboradores recebem para realizar seu trabalho e sobre a percepção de respeito e consideração no local de trabalho, sendo a questão 2 com 60% no quesito excelente e a questão 6 com 75% das respostas do colaborador marcando também a opção excelente. O respeito é fator crucial no trabalho, como aponta Walton (1973), em sua teoria para obtenção de qualidade de vida.

Na questão que se refere a percepção do colaborador em aplicar suas habilidades, conforme a pergunta número 1, e a questão de número 9 que questiona sobre ordem e limpeza em seu local de trabalho, a satisfação dos funcionários varia entre média, boa e excelente, sendo predominante o fator excelente entre 70% a 75% das respostas.

A questão de número 10 que diz respeito a segurança para melhorar as condições do seu trabalho, 80% das respostas ficaram entre as opções boa e excelente, para Martins, (2017) a segurança no local de trabalho trata da prevenção e promoção de saúde, por meio da identificação de riscos, conscientização dos membros da organização e higiene.

Os aspectos que apresentam menor grau de satisfação entre os funcionários na perspectiva dos participantes estão ligadas ao crescimento profissional, como na questão 8, os fatores relacionados ao ambiente físico com a questão 3. De acordo Walton (1973), entre as oito categorias, criadas por ele, para conceituar os critérios necessários para obtenção da qualidade de vida no trabalho, as oportunidades de crescimento oferecidas pela organização e as condições de trabalho seguras e salutares tem o potencial de desenvolver seus colaboradores e traz segurança no emprego e uma melhor qualidade de vida.

A questão 7, no que diz respeito a percepção de valorização na empresa, também demonstrou menor grau de satisfação com 40% das respostas entre grau de satisfação médio e péssimo. Para Sonntag e Kruger (2010), o espaço de trabalho motivador é crucial quando se trata de desempenho e produtividade na empresa.

4.2 Perguntas qualitativas

A pesquisa também disponibilizou três perguntas abertas, em que se explanaram as opiniões dos colaboradores sobre Qualidade de Vida no Trabalho. Sendo possível perceber as necessidades de melhoria ressaltada por grande parcela dos colaboradores, considerando e agrupando as questões respondidas parcialmente iguais, sobre as quais se comenta abaixo.

Com a análise das respostas obtidas, no que se refere a questão que trata sobre a compreensão do trabalhador acerca do tema qualidade de vida no trabalho, chegou-se à conclusão de que 70% associam Qualidade de Vida no Trabalho ao respeito e bons relacionamentos que existem na empresa, e se sentir bem psicologicamente.

O conceito de QVT está ligado ao profundo respeito, e reconhecimento do valor que o capital humano tem na empresa. Para alcançar altos níveis de qualidade, saúde e



produtividade, as organizações precisam de indivíduos motivados que estejam ativamente envolvidos no trabalho que realizam e que sejam adequadamente recompensados por sua contribuição, e muitas vezes essa motivação está ligada ao quanto esse indivíduo se sente valorizado e respeitado (RODRIGUES, 2012).

A segunda pergunta buscou identificar as melhorias que os colaboradores acreditam serem importantes para melhorar a Qualidade de Vida dentro da organização. As ações identificadas se baseiam em desejos dos funcionários em algo que a organização não possui ou que precisa melhorar. Observa-se que o fator que mais ganha destaque são as respostas voltadas para melhorias no ambiente físico, e nos equipamentos disponibilizados pela organização.

A perspectiva do ambiente físico e equipamentos, para a autora França (2014), a qualidade de vida, no ambiente de trabalho, atualmente está envolvida com a importância de proporcionar condições propícias para a realização das atividades. Isso inclui definir claramente como as tarefas devem ser realizadas, garantir que o espaço físico seja confortável e seguro, além de disponibilizar ferramentas e equipamentos apropriados que permitam executar as funções de maneira eficiente e satisfatória.

A terceira pergunta está relacionada as possíveis melhorias que a organização pode adotar para que haja um aumento no quesito produtividade, seja na empresa ou setor, o maior número de sugestões voltou-se a fatores ligados a motivação, outro fato citado foi em relação a possibilidade de crescimento e remuneração.

Conforme Fernandes (1996), a remuneração adequada é compatível com as necessidades do trabalhador, garantindo sua motivação e permanência na organização, além de proporcionar a vida digna dentro das necessidades pessoais, sociais e econômicas da sociedade em que está inserido. A remuneração deve ser assunto tratado de forma clara e precisa com o colaborador.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Partindo do princípio de que as pessoas passam a maior parte de suas vidas no local de trabalho, esse lugar deve ser saudável e promotor de saúde. O bem-estar do indivíduo está diretamente ligado à sua forma de trabalhar e os resultados que dele obtém. Dito isso, surge o movimento ligado a Qualidade de Vida no Trabalho, tornando-se objeto de estudo organizacional, pois seus resultados beneficiam a organização e o colaborador, uma vez que a busca da produtividade e bom desempenho no local de trabalho é foco de ambas as partes.

O presente trabalho buscou compreender a percepção dos colaboradores diante das atividades que executam. A fim de identificar a existência da Qualidade de Vida no Trabalho em que estão inseridos e apontar sua importância, bem como a harmonia entre esse entendimento e as práticas realizadas pela organização. Isso foi possível através de um questionário disponibilizado aos trabalhadores da empresa, em que os participantes puderam responder perguntas referentes ao tema, contendo questões abertas e fechadas, que possibilitaram obter dados suficientes para análise proposta neste trabalho.

Diante dos resultados obtidos, foi possível responder à questão problema que visava analisar como os colaboradores identificam a importância de qualidade de vida no ambiente de trabalho em que estão inseridos, por isso, concluiu-se que na percepção dos funcionários, a Qualidade de Vida no Trabalho está ligada ao bom relacionamento com a equipe, bem-estar psicológico e equipamentos adequados, valorização e ambiente físico



adequado. Foi possível concluir que os resultados foram positivos, pois grande parte das respostas variaram entre bom e excelente na escala *Likert*.

A frase pode ser interpretada da seguinte maneira: as respostas dadas pelos funcionários às questões fechadas indicam que a forma como eles percebem a qualidade de vida no ambiente de trabalho está alinhada com as iniciativas e ações que a empresa coloca em prática. Em outras palavras, há uma correspondência entre o que os funcionários reconhecem ou valorizam como Qualidade de Vida no Trabalho e o que a empresa efetivamente oferece ou realiza nesse aspecto.

Esse alinhamento sugere que as políticas e práticas adotadas pela organização estão sendo bem recebidas e atendem às expectativas ou necessidades dos colaboradores nesse tema.

Dessa forma percebe-se que os pontos fortes foram as questões voltadas para o respeito e consideração no local de trabalho, e sobre as orientações adequadas como realização do trabalho. Conceituando as possibilidades de melhoria, os colaboradores apontaram como pontos importantes a serem considerados os espaços e instalações, perspectiva de crescimento, relacionamento, comunicação e motivação, para ter um ambiente organizacional com mais produtividade e com qualidade de vida.

Diante disso, entende-se que mesmo com um resultado relativamente bom, é interessante para a organização se propor a aplicar um plano de QVT para que seja possível alinhar melhor o desenvolvimento da organização, suas atividades e cultura às expectativas dos funcionários. Considerando que a QVT pode ser uma ferramenta nos contextos organizacionais para valorizar o colaborador, motivando-o, respeitando suas particularidades biopsicossocial, aliando à melhoria da produtividade, dos processos, da qualidade dos serviços e outros, levando a maximização na lucratividade e diminuição de custos.

Desta forma, seguem algumas orientações de melhorias propostas, inclusive, pelos próprios pesquisados: o investimento e em um ambiente físico mais confortável e organizado, equipamentos mais ergonômicos, programas ou estratégias de motivação, investigações com enfoque no clima organizacional, além de ações que promovam um ambiente de melhorias por parte das relações interpessoais. Verifica-se que o estudo foi viável e atingiu a todos os objetivos propostos, pois teve a oportunidade de levantar dados que poderão servir como referência para futuras investigações, além de proporcionar informações que possibilitará a criação de ações com o propósito de buscar melhorias na qualidade de vida de seus funcionários.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Ministério da Educação. Base Nacional Comum Curricular. Brasília, 2018.

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de pessoas - 2. Ed. Rio de Janeiro: Campus, 2015.

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de pessoas: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações, Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

FERREIRA, M. C. Qualidade de Vida no Trabalho: Uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores. 2. Ed. Brasília: Paralelo 15, 2012.



FERREIRA, M. Qual a relação entre a produtividade e a motivação, 2019.

FRANÇA, A. C. A. Teoria geral da administração: da escola científica a competitividade na economia globalizada. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

FRANÇA, A. C. L. Práticas de recursos humanos – PRH: conceitos, ferramentas e procedimentos. 2014.

GIL, A. C. Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais. 1. ed. São Paulo: Atlas, 2001. GIL, A. C. Métodos e técnicas de pesquisa social. 5.ed. São Paulo: Atlas, 2021.

GOMES, G. A. Estudo de caso: uma estratégia de pesquisa. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2017.

KLUTHCOVSKY, A. C.; GARABELI, C.; TAKAYANAGUI, A. M. M. Qualidade de vida: aspectos conceituais. Guarapuava, 2007.

MARTINS, S. P. Direito do trabalho. 33. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

MAXIMIANO, A.C. A. Introdução à Administração. 6 Edição, Rev Ampliada. São Paulo: Atlas, 2004.

RIBEIRO, L. A.; SANTANA, L. C. 2015. Qualidade de vida no trabalho: fator decisivo para o sucesso organizacional. Revista de Iniciação Científica – RIC Cairu. Jun. 2015.

RODRIGUES, L. R. Só quem sabe da doença dele é Deus: o significado da doença mental no contexto cultural. São Paulo, 2001.

RODRIGUES, M. V. C. Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial. 8ª Ed. Petrópolis: Vozes, 2022.

SONNTAG, S; KRUGER, I, M. O eneagrama nas organizações como forma de melhorar as relações interpessoais, 2010.

VROOM, M. Qualidade de vida: análise no nível gerencial. 7. ed. Rio de Janeiro, 1997