



ANÁLISE DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO EM UMA EMPRESA DE TECNOLOGIA¹

Simone Ardigo José

Resumo

Os avanços tecnológicos ao longo dos anos tornaram a qualidade de vida no trabalho um dos aspectos importantes para as organizações em geral. A relação do homem com seu ambiente de trabalho tomou novas proporções abrangendo questões físicas, psicológicas, sociais, intelectuais e profissionais. O presente estudo objetiva analisar como a qualidade de vida no trabalho afeta a satisfação dos colaboradores em empresas tecnológicas. Os resultados demonstram que os benefícios de um bom programa de qualidade de vida no trabalho são: a melhora da vida profissional e familiar; eleva a auto-estima; deixa o colaborador mais satisfeito e motivado gerando um melhor ambiente dentro da organização. Assim, a adesão de programa de qualidade de vida no trabalho se torna um instrumento para a empresa enfrentar os desafios da competitividade no mercado em que atua.

Palavras-chave: Qualidade de vida no trabalho (QVT); empresas de base tecnológica; gestão de pessoas.

Abstract

Technological advances over the years have made quality of life at work one of the important aspects for organizations in general. The relationship of people with their work environment has taken on new proportions covering physical, psychological, social, intellectual and professional issues. This study aims to analyze how the quality of life at work affects the satisfaction of employees in a technological company. The results demonstrate that the benefits of a good quality of life at work program are: the improvement of professional and family life; self-esteem rising; employees more satisfied and motivated; better environment within the organization. Thus, a quality of

¹ Artigo apresentado como Trabalho de Conclusão do Curso de Especialização em Gestão de Pessoas, da Universidade do Sul de Santa Catarina, como requisito parcial para a obtenção do título de Especialista em Gestão de Pessoas.

life at work program becomes an instrument for the company to face the challenges of competitiveness in the market in which it operates.

Keywords: Quality of life at work (QWL); technology-based companies; people management.

1 INTRODUÇÃO

O tema Qualidade de Vida no Trabalho está ganhando grande importância dentro das organizações e espaço nas discussões acadêmicas e empresariais. Gerando o interesse de empresários e administradores pela contribuição que pode oferecer para a satisfação do empregado e a produtividade empresarial.

A QVT surge nas organizações como uma estratégia de gestão que busca atender as necessidades dos trabalhadores, além de estar diretamente ligada aos fatores como a motivação, satisfação, o bem estar social, psicológico, físico e com a produtividade no trabalho.

Nas organizações sejam elas grandes ou pequenas a qualidade de vida no trabalho surge com a implantação de programas que contempla melhores indicadores de desenvolvimento humano e obtenção de resultados. Quando uma empresa se preocupa com os benefícios da qualidade de vida de seus colaboradores, também estará cuidando e melhorando os seus resultados. Gerando um investimento com grande retorno positivo.

O presente estudo constitui-se de um relatório que aborda o tema qualidade de vida no trabalho em uma empresa de tecnologia. A organização objeto de estudo é denominada Produza Indústria Comércio e Serviço em Eletrônica que atua no ramo de tecnologia oferecendo suporte ao desenvolvimento de processos e produtos eletrônicos para pequenas e médias empresas. O público alvo desta pesquisa direciona-se aos colaboradores que trabalham no setor da fábrica.

O estudo tem como objetivo analisar o entendimento dos colaboradores no que se refere à qualidade de vida no trabalho na empresa Produza Indústria Comércio e Serviço em Eletrônica. Os objetivos específicos para a realização do trabalho foram: apresentar o conceito de qualidade de vida (QVT); analisar a importância do clima organizacional para as organizações; verificar como a qualidade de vida pode alterar a

produtividade dos trabalhadores dentro da empresa e; demonstrar a influência da qualidade de vida para satisfação dos colaboradores.

Desse modo, ressalta-se a importância e a necessidade de que as organizações busquem a excelência em gestão, invistam em qualidade de vida de seus colaboradores. Fornecendo motivação e satisfação para os funcionários tornando o ambiente mais favorável para o surgimento de novas ideias, contribuindo para o desenvolvimento e o crescimento do negócio.

O relatório está dividido em cinco tópicos onde abrangem a qualidade de vida no trabalho com seus conceitos; o clima organizacional na empresa, o método realizado para coleta de dado onde um questionário foi aplicado para o melhor entendimento de como os funcionários estão se sentindo em relação a alguns temas como a relação com os colegas e superiores, liberdade de expressão dentro do ambiente de trabalho, benefícios e salários, e também a estrutura física oferecida pela empresa; a análise dos resultados e por fim as considerações finais deste estudo.

2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

A qualidade de vida no trabalho surgiu timidamente em meados da década de 50 com pesquisas para o entendimento da relação indivíduo-trabalho-organização, entretanto estes estudos iniciais só ganharam força a partir dos anos 70 em diante no qual os administradores buscavam mais produtividade, redução de custos e transformar o ambiente organizacional mais atrativo para seus trabalhadores assim como para futuras contratações.

Nos anos iniciais do estudo da qualidade de vida no trabalho Walton (1973) elaborou um modelo de análise de experimentos sobre a QVT com algumas categorias conceituais como critérios da qualidade de vida abordando condições de trabalho seguras e saudáveis, oportunidades futuras para o crescimento contínuo e a garantia de emprego, integração social na organização, entre outras.

Para Fernandes (1996), a QVT pode ser considerada como uma gestão dinâmica e contingencial de fatores físicos, sociológicos, psicológicos e tecnológicos da organização do próprio trabalho, que afetam a cultura e interferem no clima organizacional refletindo na produtividade e na satisfação dos clientes internos.

Com o aprimoramento das tecnologias e as empresas crescendo e se desenvolvendo a questão da qualidade de vida começou a ter mais destaque nos ambientes organizacionais, após administradores das organizações notarem que apesar do aprimoramento tecnológico havia um aumento de trabalhadores estressados, desmotivados e um índice alto de afastamentos por doenças e acidentes internos, conseqüentemente as empresas notaram que não seriam apenas os bens materiais e tecnológicos que influenciavam no crescimento econômico, havia o fator do capital humano. Dessa maneira deu início a estudos e pesquisas para verificar como melhorar o bem estar, a satisfação e a produtividade dentro das empresas.

Para Limongi-França (2004) A qualidade de vida no trabalho seria um conjunto de ações das organizações que envolvem diagnósticos, implantações de melhorias, inovações tecnológicas e estruturais dentro e fora do ambiente organizacional, visando garantir melhores condições do desenvolvimento humano durante a realização do trabalho.

Com esta afirmação podemos destacar que para alcançar uma melhor qualidade de vida precisamos ter um clima organizacional satisfatório e uma boa gestão de pessoas para manter colaboradores motivados e com uma alta produtividade. Conforme Chiavenato (2004) a gestão de pessoas é composta de várias atividades integradas como análise de cargos, planejamento de RH, recrutamento e seleção, avaliação de desempenho, segurança, saúde, entre outras. Dentro desta gestão está inclusa a qualidade de vida no trabalho, no qual se refere aos aspectos da experiência no trabalho como jornada de trabalho adequadas, ambiente de trabalho agradável, autonomia na tomada de decisões, tarefas agradáveis e significativas.

Houve uma busca para identificar os fatores de melhoramento organizacional, conforme nossos estilos de vida e modernidade vão se modificando os programas de qualidade de vida no trabalho também precisa acompanhar esta nova realidade. Em empresas mais voltadas para tecnologia e novas criações tecnológicas a QVT se torna a prioridade. Pode ser observado em muitos artigos e pesquisas que as organizações tecnológicas estão entre os primeiros lugares em relação à qualidade de vida de seus trabalhadores.

Empresas como Nubank, Bayer, Aurora são exemplos de instituições que buscam investir em melhores condições para seus colaboradores. Proporcionar ambientes de trabalho mais confortáveis e horários flexíveis são algumas ferramentas

utilizadas pelas organizações para permitir que seus funcionários tenham melhor equilíbrio entre suas vidas pessoais e profissionais.

As organizações tecnológicas são as que mais investem em qualidade de vida dos colaboradores, pois acreditam que funcionários saudáveis e dedicados são essenciais para a boa produtividade e para o alcance das metas. Desta forma programas de QVT utilizados por estas empresas como a flexibilização do horário de trabalho onde oferece ao funcionário a escolha do melhor horário para realizar suas tarefas ou podendo realizar elas em Home Office diminuindo a carga de estresse que o funcionário teria enfrentando trânsito para chegar à empresa e conseqüentemente melhorando sua produtividade. Outro programa seria o desenvolvimento educacional de seus colaboradores, oferecendo parcerias junto a universidades e instituições de ensino para que seus colaboradores tenham facilidade e descontos em cursos de extensão e especializações. O programa de treinamento e desenvolvimento para capacitação dos colaboradores através de cursos, workshops, treinamento e palestras é um dos programas oferecidos dentro da empresa Produza, para proporcionar crescimento profissional para os colaboradores, e assim contar com pessoas mais capacitadas para determinadas funções que são mais difíceis de encontrar no mercado de trabalho.

Existem inúmeros tipos de programas para a QVT que a empresa pode promover com o objetivo de aumentar os níveis de satisfação do funcionário, desde atividades simples e sem custos, até projetos mais complexos. Eles variam conforme o tamanho e a área de atuação da empresa. Esse impacto tem relação direta com os resultados da organização. Assim, os programas de qualidade de vida no trabalho têm o objetivo de reter talentos e aumentar a produtividade.

A implantação de programas de QVT tem um impacto significativo na redução da rotatividade de pessoal (*turnover*). Com isso a empresa usufrui de altos níveis de motivação e engajamento por parte dos colaboradores.

2.1 CLIMA ORGANIZACIONAL

Com as empresas tomando conhecimento de que o bem estar do colaborador é fundamental para o crescimento da organização, as mudanças internas no clima e cultura organizacional começaram a ter uma maior atenção. Definimos cultura organizacional como o conjunto de normas, valores e comportamentos que regem uma

instituição, em outros termos a cultura organizacional seria a identidade da empresa, estas normas e valores devem ser passados para cada colaborador logo que ingressam na organização. Os componentes que fazem parte da estrutura da cultura organizacional são os artefatos, valores compartilhados pressuposições básicas, histórias, rituais e cerimônias e a linguagem, podemos dizer que a cultura organizacional não deve ser fixa ela deve variar de acordo com as mudanças e necessidades do mercado, assim como é importante destacar que a transmissão desta identidade organizacional seja comunicado de forma clara e eficiente para que não tenha um entendimento errado.

O clima organizacional seria a percepção dos colaboradores perante a organização, por meio dela os administradores podem ver o nível de satisfação de seus funcionários em todos os elementos da organização como plano de carreira, relacionamento com os colegas e a liderança, limpeza do ambiente, entre outras. Com isso o clima organizacional deve ser acompanhado periodicamente para que os administradores possam aplicar mudanças necessárias.

Conforme MENDES (2008, p.160)

Qualquer mudança no ambiente de trabalho gera um impacto negativo ou positivo sobre a percepção na qualidade de vida do trabalhador, pois o trabalho ocupa o centro da vida das pessoas. Portanto, ele deve promover a saúde, o equilíbrio físico e psicoemocional, visto que para o trabalhador ter uma boa qualidade de vida total é necessário ter boas condições de trabalho. (MENDES, 2008 p. 160)

Desta forma é importante que as organizações realizem periodicamente uma avaliação de clima organizacional, nesta análise a empresa pode verificar os fatores positivos e negativos que podem afetar o desempenho de todo o ambiente. Este tipo de avaliação pode ser realizado de forma setorial onde cada setor ou departamentos é avaliado individualmente ou também esta análise pode ser feita na empresa como um todo. Alguns fatores positivos que podem ser observados nesta avaliação são relacionamento com os colegas e as lideranças, satisfação com a remuneração, companheirismo dentro do ambiente de trabalho, autonomia para tomada de decisões, identificação do funcionário com a função exercida. Os valores negativos que podem ser apresentados são conflitos internos com colegas de trabalho, insatisfação com remuneração, sensação de desvalorização profissional, ausência de perspectiva de

crescimento, insatisfação com as lideranças, falta de identificação com a função exercida ou até mesmo com a organização.

Segundo MÓL (2010, p.8)

Maneira, positiva ou negativa, como os colaboradores, influenciados por fatores internos ou externos à organização, percebem e reagem, num determinado momento, ao conjunto de variáveis e fatores como as políticas, os procedimentos, uso e costumes existentes e praticados pela organização.

Estas avaliações podem ser realizadas com o auxílio dos profissionais de recursos humanos e em companhia com os líderes administradores da empresa devem analisar o clima organizacional examinando todas as informações que possam estar influenciando os colaboradores como insatisfação, dúvidas, inseguranças e sugestões.

A utilização de recursos digitais facilitou para os gestores compreenderem melhor como está o clima organizacional na empresa em certos setores como também para a organização em geral, disponibilizando questionários por meio virtual assim como feedbacks mais rápidos para os funcionários. Aplicando softwares de gestão é possível que cada colaborador tenha um papel efetivo ao longo do processo produtivo. Em muitas instituições os sistemas possuem níveis de acesso conforme as funções atribuídas ao profissional. Com isso ele sabe exatamente o que precisa fazer, tendo mais autonomia na execução das próprias tarefas.

Com isso a empresa pode realizar um planejamento voltado para melhoria das condições de trabalho visando além da satisfação dos funcionários como também o aumento da produtividade do mesmo.

A empresa compreende que seus colaboradores são os recursos mais valiosos. Segundo Locke (1969) a satisfação no trabalho é o resultado da avaliação que o trabalhador tem sobre o seu trabalho ou a realização de seus valores por meio dessas atividades, sendo uma emoção positiva de bem-estar. Isto é, para o autor a satisfação do colaborador é um estado emocional que pode ser influenciado por fatores internos e externos, estes fatores podem levar a satisfação como também a insatisfação.

Manter os colaboradores felizes e satisfeitos ajuda a fortalecer a empresa de várias maneiras, como a redução de *turnover*, organizações com grande número de rotatividade de funcionários, prejudica o andamento dos negócios. Outra questão que podemos destacar é que funcionários satisfeitos aumentam a produtividade da empresa, gerando aumento de lucro para a instituição.

3 MÉTODO

O presente trabalho parte-se da adoção do método de abordagem dedutiva, nesta pesquisa também consta um estudo de caso que pretende analisar a satisfação dos colaboradores em relação a alguns tópicos abordados da qualidade de vida no trabalho, assim como mostrar a importância da QVT para gerar ambientes melhores de trabalho aos colaboradores e maximizar a produtividade da empresa.

Uma pesquisa exploratória com base no levantamento bibliográfico para um melhor entendimento do tema qualidade de vida no trabalho foi utilizado para a realização deste trabalho. A análise deste estudo apresenta uma natureza qualitativa. O método de procedimento adotado será o monográfico e a técnica de pesquisa além de utilizar um estudo de caso também conta com uma parte bibliográfica.

O estudo trata-se de uma pesquisa pura nos quais serão abordados os conhecimentos já existentes sobre o tema QVT com o auxílio de pesquisas realizadas anteriormente por autores selecionados. Neste trabalho busca-se identificar e compreender melhor os conceitos assim como implantar a qualidade de vida no trabalho para também utilizar estes conhecimentos adquiridos dentro da organização onde estou incorporada. Esta pesquisa também será teórica e descritiva para isso será utilizado obras e artigos sobre o assunto para compreender o papel da gestão de pessoas na qualidade de vida no trabalho.

A coleta de dados será por meio de método dedutivo juntamente será utilizado um questionário online onde os colaboradores da empresa Produza em especial o setor da fábrica irão participar. Estas perguntas são referentes à qualidade de vida destes profissionais no ambiente da organização estudada, como se sentem em relação ao ambiente de trabalho a que eles estão submetidos; a remuneração e benefícios oferecidos; a existência ou não de harmonia nos relacionamentos interpessoais; dentre outros.

O questionário foi aplicado para 25 colaboradores no setor fabril entre os dias três e quatorze de agosto do ano de dois mil e vinte, sendo que somente 11 aceitaram participar da pesquisa. Os resultados serão apresentados em gráficos que serão analisados e discutidos em relação ao conteúdo estudado e pesquisado sobre a qualidade de vida no trabalho.

O estudo de caso tem o intuito de contribuir significativamente não só ao meio acadêmico, como também aos gestores da empresa Produza, utilizando o levantamento de dados, com um questionário proposto aos funcionários, foi possível obter uma análise da realidade existente no interior dessa instituição, tendo a possibilidade de identificar os principais fatores que motivam a equipe de trabalho e os pontos que devem ser melhorados.

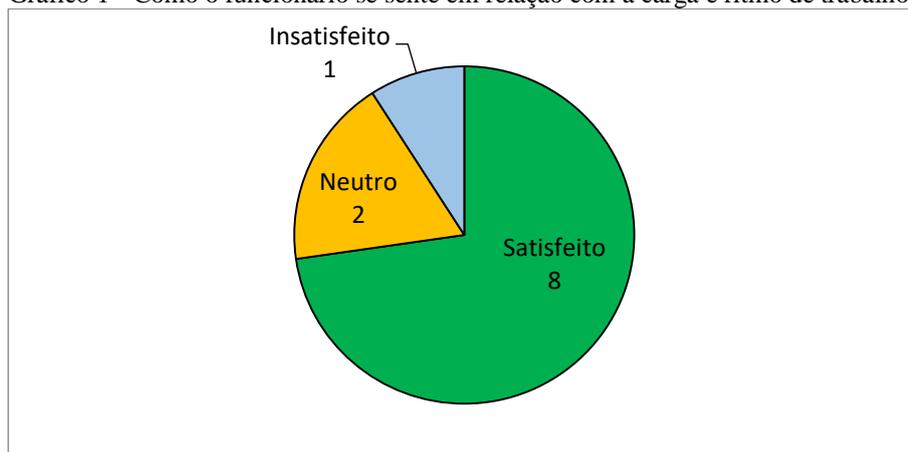
A partir dos estudos realizados através das leituras anteriores e a análise das respostas oferecidas pelos funcionários será feita uma conclusão com base nos fatos apresentados pelos autores utilizados na pesquisa.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

No questionário realizado na empresa Produza vemos que a maior parte das perguntas os colaboradores estão satisfeitos conforme algumas questões apresentadas ao longo do artigo.

Em relação ao ritmo e carga de trabalho, assim como a jornada de trabalho, os funcionários apresentaram satisfação, demonstrando que a carga horária semanal não interfere na sua vida pessoal. Somente um funcionário não está satisfeito conforme podemos ver no gráfico abaixo.

Gráfico 1 - Como o funcionário se sente em relação com a carga e ritmo de trabalho?

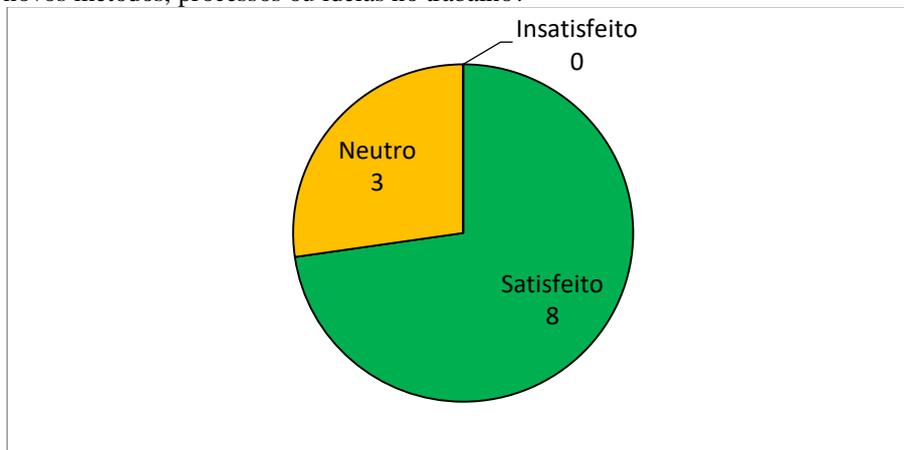


Fonte: dados coletados

Na visão de Walton (1973, apud Fernandes 1996) um dos fatores que mais influenciam na qualidade de vida no trabalho são as condições de trabalho, é preciso existir um balanceamento entre a vida social do empregado e a vida no trabalho, isto é, equilíbrio entre jornada de trabalho, e convívio familiar.

Os funcionários também apresentaram satisfação com a liberdade de expressão dentro do ambiente de trabalho como podemos verificar no gráfico a seguir.

Gráfico 2 - Como o funcionário se sente em relação à liberdade de expressar opiniões, criar novos métodos, processos ou ideias no trabalho?



Fonte: dados coletados

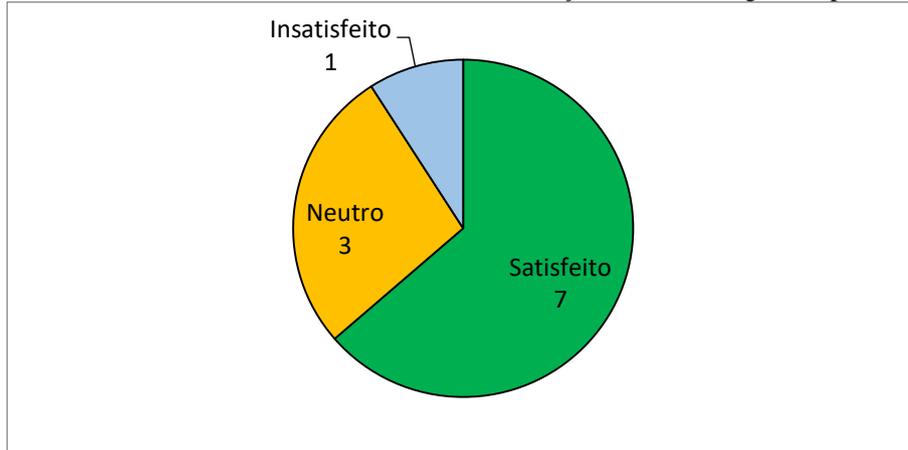
A liberdade de expressão está inclusa no modelo de Walton (1973) onde podemos analisar o pilar seis, incluso dentro das categorias conceituais abordadas pelo autor que seria o constitucionalismo. Nesta esfera são abordados os direitos e deveres dos trabalhadores, as normas e regras da organização, necessários para que seja estabelecido um ambiente igualitário. Portanto, verificam-se como princípios: os direitos trabalhistas; a privacidade; segurança; a liberdade de expressão; as normas e rotinas de trabalho, entre outros.

Apesar de esta categoria ser incontestável para as empresas na qualidade de vida no trabalho, são poucas organizações que realmente mantêm tal política de forma bem elaborada e adequada às necessidades dos colaboradores.

Organizações que administrem bem o constitucionalismo além de estarem melhorando a qualidade de vida no trabalho também estarão evitando prejuízos futuros com ações trabalhistas, gerando mais produtividade enquanto o trabalhador estiver a serviço de sua instituição.

Conforme seguimos com a pesquisa podemos também observar que os funcionários estão satisfeitos em relação aos seus colegas e supervisores, apresentados no gráfico abaixo.

Gráfico 3 - Como os funcionários se sentem em relação aos seus colegas e superiores?

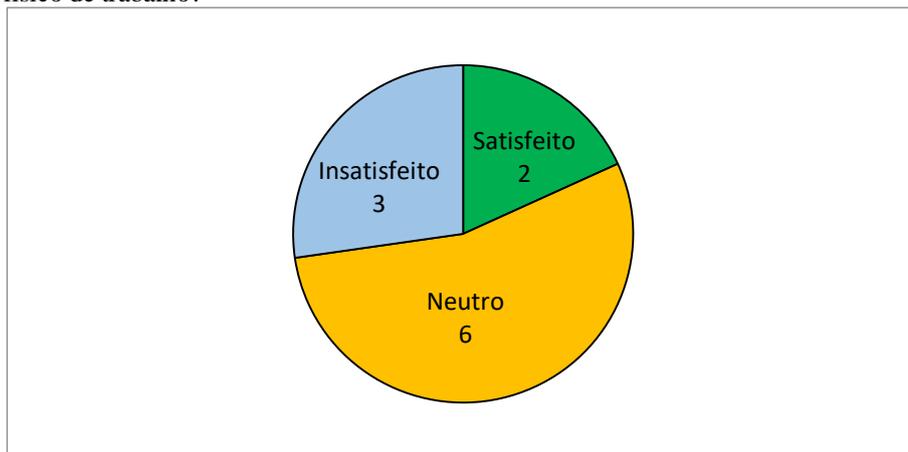


Fonte: dados coletados

Estas questões também são importantes para a QVT, pois os funcionários precisam estar confortáveis dentro de seu ambiente para que possam realizar suas funções assim como manter uma boa relação com seus colegas de trabalho e supervisores. O trabalho em equipe é um fator essencial pessoal e profissionalmente, podemos dizer que é uma habilidade muito valorizada no mercado de trabalho, afinal, é algo essencial para que qualquer organização obtenha bons resultados.

Os colaboradores em sua maioria consideram que a estrutura física da empresa atende suas necessidades, segundo os dados do gráfico abaixo.

Gráfico 4 - Como os funcionários se sentem em relação ao conforto ergonômico do ambiente físico de trabalho?



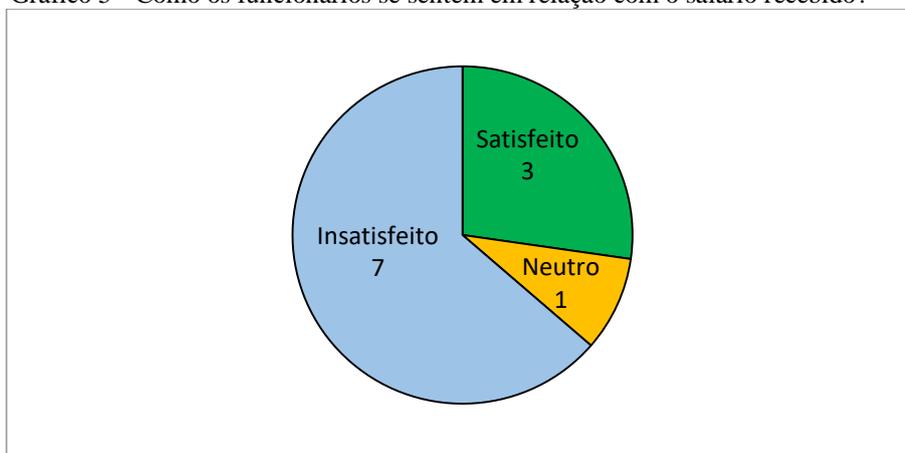
Fonte: dados coletados

Desta forma identificamos que à preocupação da empresa quanto a oferecer as condições de trabalho adequadas e seguras para os funcionários. Para Walton (1973) a

organização deve oferecer a seus colaboradores um ambiente saudável e seguro para a execução de seu trabalho, além de estrutura física adequada. Os colaboradores apresentam satisfação com relação ao conforto que encontram no ambiente de trabalho. Entende-se que o bem-estar do funcionário gera produtividade e desta forma um bom ambiente de trabalho consiste em um ambiente seguro, limpo, arejado e com equipamentos e facilidades adequadas para o desempenho de suas funções.

Entretanto para algumas questões aplicadas podemos ver um aumento de respostas de insatisfação como na questão do salário, onde cinco colaboradores apresentaram insatisfação com relação aos seus salários recebidos, os outros informaram que estão satisfeitos ou apresentaram neutralidade em relação aos salários. Conforme observamos abaixo.

Gráfico 5 - Como os funcionários se sentem em relação com o salário recebido?



Fonte: dados coletados

Esta é uma questão de grande importância pois a remuneração de acordo com Bohlander et al. (2003) é uma das áreas mais complexas da gestão de recursos humanos. Para Walton (1973) afirma que a qualidade de vida no trabalho está relacionada diretamente aos valores do salário ou da remuneração, tendo estes que suprir as necessidades do trabalhador. Westley (1979) aponta que o fator remuneração pode causar uma sensação de injustiça. Para Walton (1973) a remuneração caracteriza-se pela compensação justa e adequada: equidade salarial interna, equidade salarial externa e benefícios. Rigaud (2009) aponta que: “pagar salários é obrigação de qualquer empresário que mantém, em sua organização, pessoal trabalhando, mas, remunerá-los de forma adequada é reconhecer os talentos individuais”.

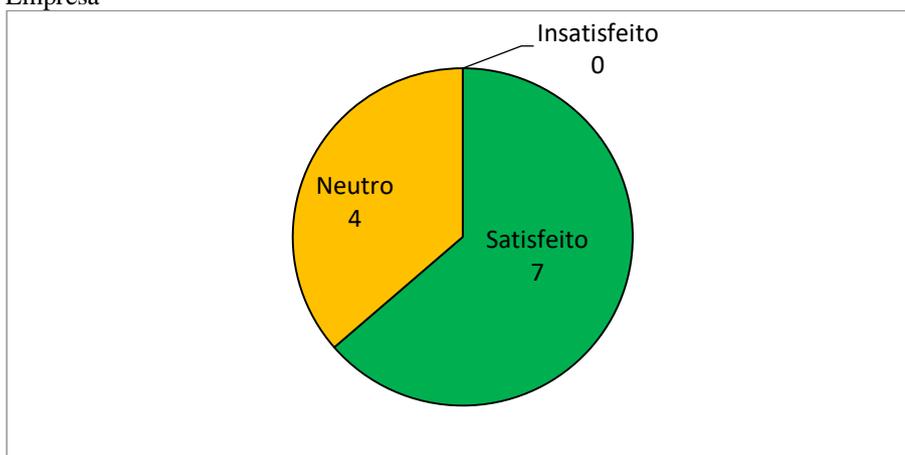
As questões salariais abrangem alguns critérios para serem analisados como, por exemplo, a incidência de impostos exigidos como a contribuição previdenciária do INSS; o FGTS, IRRF, contribuição sindical entre outros. Outro critério adotado pelas organizações é a experiência do funcionário e seu conhecimento técnico, vivência no cargo, habilidades, liderança, etc. Também temos a jornada de trabalho e o grau de escolaridade exigido pela vaga. Para cargos que exigem formação superior, especializações, MBA (Master of Business Administration), dentre outros exigirão uma remuneração mais significativa. Já os cargos para formação básica, ensino técnico, um piso menor. Neste caso é o que acontece na empresa Produza os colaboradores que demonstraram insatisfação na questão salarial possuem escolaridade média que é a exigência na maior parte dos cargos oferecidos pela empresa no setor da fábrica.

Empresas como a Nubank são instituições que possuem cargos com exigência de ensino superior presenciamos salários mais altos para seus colaboradores. Já para empresa como Aurora, que possui diferentes níveis de cargos e escolaridade os salários também variam, para motivar seu funcionário à empresa oferece benefícios como auxílio creche, participação nos lucros, entre outros.

Para melhorar a questão salarial a Produza oferece benefícios como plano de saúde, odontológico, vale alimentação, seguro de vida entre outros. Os benefícios têm a finalidade de agregar à remuneração dos colaboradores de uma empresa, sendo formas indiretas da compensação total. Eles podem ser considerados uma ferramenta estratégica eficiente para a gestão dos recursos humanos. Os benefícios atuam, portanto como verdadeiros atrativos para reter talentos e motivar os funcionários dentro da organização. A apresentação de benefícios diferenciados para funcionários ainda traz vantagens que vão além da contratação. Conforme os funcionários passam a ter boas condições de trabalho dentro da organização, eles se tornam mais satisfeitos e motivados. E isso, naturalmente, reflete em produtividade e comprometimento para a empresa.

Conforme o gráfico a seguir, os colaboradores demonstraram satisfação em relação aos benefícios oferecidos pela instituição.

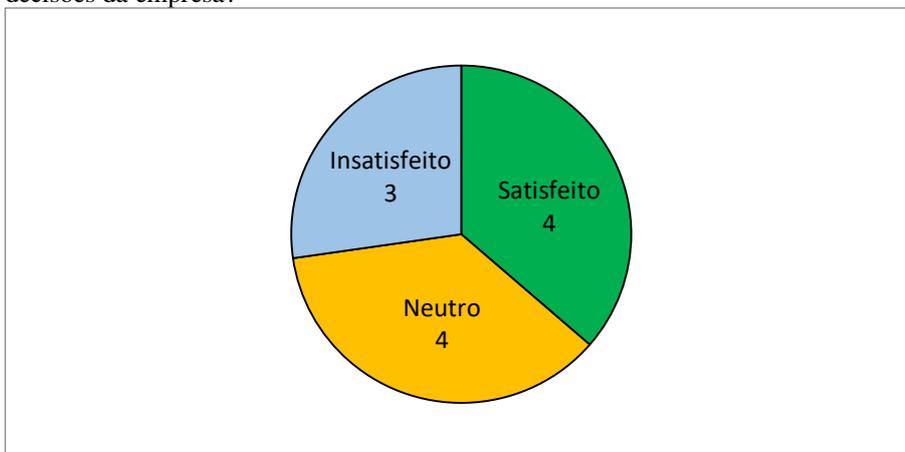
Gráfico 6 - O quanto os funcionários estão satisfeitos em relação aos benefícios oferecidos pela Empresa



Fonte: dados coletados

Também tivemos um número alto de colaboradores insatisfeitos em relação aos outras questões apresentadas na pesquisa sobre a participação nas decisões da empresa, observamos que a um número grande de colaboradores que se mantiveram neutros nesta questão, sendo assim podem interpretar que estes funcionários não tiveram a oportunidade de ter alguma participação.

Gráfico 7 - Como os funcionários estão satisfeitos em relação ao seu nível de participação nas decisões da empresa?



Fonte: dados coletados

Este é um dos fatores impostos no modelo de qualidade de vida no trabalho de Nadler e Lawler (apud CHIAVENATO, 1999) onde a QVT está fundamentada em quatro aspectos sendo que o primeiro é a participação dos funcionários nas decisões; reestruturação do trabalho através de tarefas e de grupos autônomos de trabalho; inovação no sistema de recompensas e melhoria no ambiente de trabalho quanto às condições físicas e psicológicas. A participação dos colaboradores nas decisões da empresa estabelece um vínculo de confiança entre a organização e os funcionários,

assim como motivação e a satisfação em estar junto nas tomadas de decisões. Em média e pequenas empresas, existe a transparência entre os gestores e as equipes internas e o uso do “*Brainstorming*” são de grande ajuda. Ao ver uma ideia que um colaborador deu neste processo sendo executadas, com algumas variações, ele se sentirá importante e se empenhará ao máximo para obter os resultados desejados.

Desta forma é importante para o trabalhador saber que a empresa onde trabalha valoriza seu serviço e que pode estimular para que desenvolva com prazer a sua função. Assim entende-se que todo colaborador gosta de trabalhar em ambientes agradáveis, com oportunidade de crescimento. Mas não se pode esquecer que são as pessoas que formam o ambiente de trabalho, propiciam o crescimento e no final são beneficiadas com isso.

Esta pesquisa buscou identificar o nível de satisfação dos trabalhadores em torno de fatores ligados à qualidade de vida no trabalho na empresa Produza. Identificamos conforme as respostas dos colaboradores que existem poucos fatores que não os deixa satisfeitos e percebe-se que existem pontos que precisam ser melhorados, mas de modo geral, as pessoas estão satisfeitas em ter vínculo e desempenho de suas atividades na empresa Produza.

Como sugestão de melhorias podem apontar as seguintes:

- a) Melhorar a integração interna dos colaboradores;
- b) Organizar um local físico ou virtual onde os colaboradores possam colocar sugestões de melhorias assim como sugestões para confraternizações e encontros;
- c) Criar oportunidades de promoções e carreira na empresa;

Considerando esse processo percebe-se que já existe uma consciência dos benefícios do trabalho em equipe. Porém, é necessário um investimento maior no fortalecimento dos valores, bem como, aumentar a crença na importância da cooperação para a melhoria dos resultados individuais e da organização.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo analisou a percepção dos colaboradores no que se refere à qualidade de vida no trabalho na empresa Produza Indústria Comércio e Serviço em

Eletrônica. Este estudo é resultado de pesquisas, busca de informações, leitura e interpretações que foram realizadas. Observe-se que o tema Qualidade de Vida no Trabalho vem ganhando relevância cada vez maior nos ambientes empresariais e acadêmicos, pois a QVT faz parte das mudanças pelas quais passam as relações de trabalho na sociedade moderna em acelerada transformação.

O nível de satisfação dos colaboradores em geral ficou elevado em relação aos principais elementos encontrados na empresa referente à qualidade de vida no trabalho. Foram identificados como componentes do processo de QVT a carga e ritmo de trabalho, liberdade de expressão dentro do ambiente, relação com colegas e supervisores, estrutura física oferecida pela empresa e benefícios, porém alguns fatores como salário e participação nas decisões da empresa acabaram deixando a desejar, e que precisam ser melhorados.

Uma forma de melhorar estas questões seria praticar mais a gestão participativa dos colaboradores, ou seja, ao realizar um novo procedimento dentro da empresa os gestores contariam com as opiniões e ideias para melhorar o processo que está sendo planejado, pois a visão do gestor mesmo participando diariamente das atividades internas, o ponto de vista do setor operacional pode ser mais realista. Dessa forma ao participarem de ações tão relevantes, os colaboradores compreendem que são peças fundamentais para o funcionamento do negócio.

Sendo assim os funcionários se sentem mais valorizados promovendo maior comprometimento com o trabalho e as missões da empresa. Por fim gerando um crescimento na produtividade, melhorias na qualidade das entregas e também o aumento da retenção de talentos. Com a valorização e reconhecimento dos funcionários geram o aumento da autoestima e confiança perante a organização. Isso faz com que as equipes não hesitem em vestir a camisa da empresa. Além de gerar outros impactos como agilidade de processos e satisfação dos clientes com a qualidade do serviço.

Com relação às questões salariais a organização pode buscar melhorar o seu plano de cargos e salários, pois esta é uma ferramenta fundamental para estabelecer a estrutura dos cargos como suas atribuições, deveres e responsabilidades e determinar os níveis salariais a serem realizados.

A gestão salarial quando bem implantada estabelece condições salariais capazes de reter seus colaboradores e atrair funcionários para atividades específicas, assim como

desenvolver perfis de cargos que representem a estrutura organizacional presente da empresa, e já sinalizando a evolução desejada do perfil dos cargos, criando assim um equilíbrio interno de acordo com as referências de mercado, dessa forma estabelecem o equilíbrio em relação aos interesses econômico-financeiros da organização com os interesses de crescimento e qualidade de vida de seus colaboradores servindo também como base para evolução qualitativa dos profissionais.

Além das melhorias citadas várias outras poderão ser executadas pela Produza para que a QVT seja mantida e que visem à manutenção do clima favorável, à inovação, a excelência no desempenho e ao desenvolvimento profissional das pessoas e das equipes, promovendo a melhoria da qualidade de vida no trabalho dos colaboradores.

A qualidade de vida no trabalho sempre será um desafio para as organizações, desde a década de 70 onde a QVT deixou de ser uma expressão e começou a ser colocado em prática já passou por inúmeros processos de melhoria apesar de existir um conceito base, ela deve se atualizar conforme as necessidades encontradas nas empresas para garantir um ambiente saudável e produtivo para todos.

REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, Lindolfo Galvão. **Competitividade e recursos humanos**. Revista da Administração da USP, São Paulo, v. 27, n. 4, p. 16-29, out./dez.1992.

BÚGIRO D.C.C. **Qualidade de vida no trabalho**. Revista De Ciências Humanas, v. 15, N. 22. Ed. UFSC. Florianópolis,1997.

CARVALHO M.F.S. **Gestão de Pessoas: Implantando Qualidade de Vida no Trabalho Sustentável nas Organizações**. Revista Científica do ITPAC, Araguaína, v.7, n.1, Pub.6, janeiro. 2014.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas**. 2. ed. Rio de Janeiro: Campus, 2004.

FERNANDES, E. C. **Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar**. Salvador: Casa da Qualidade Editora Ltda., 1996.

JUNIOR T. P. **Qualidade de vida no trabalho**. Editora Fael. Curitiba, 2016.

LOCKE, E. A. **What is job satisfaction?** *Organizational Behaviour Human Performance*. v. 4, n. 4, p. 309-336, 1969.

MENDES, Ricardo Alves. **Ginástica Laboral: princípios e aplicações práticas**. 2. Ed. São Paulo: Manole, 2008.

MÓL, Anderson Luiz Rezende et al. **Clima organizacional na administração pública**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2010.

MOURA, Leila Luz Fontes de. **Qualidade de vida no trabalho: uma aplicação prática do modelo de Walton no contexto de uma empresa em picos – PICOS –PI**, 2011. Universidade Federal do Piauí –UFPI. Disponível em:<<http://www.ufpi.br/subsiteFiles/admpicos/arquivos/files/LEILA%20LUZ%20FONTES%20.pdf>> Acesso em 30 de agosto de 2020.

NADLER, David A.; LAWLER, Edward. **Quality or word life: perspectives and directions**. [s.l.]: Organization Dynanion, 1983.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de vida no trabalho: conceitos e práticas na sociedade pós-industrial**. Atlas. São Paulo, 2004.

RIGAUD, R. P. **Remuneração estratégica - cargos e salários**. Disponível em: . Acesso em: 11/07/2020.

RODRIGUES. Marcos Vinicius Carvalho. **Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial**. Rio de Janeiro: Vozes, 1994.

TEIXEIRA, José Emidio. **Clima organizacional – empregados satisfeitos fazem bem aos negócios**. In: Manual de Gestão de Pessoas e Equipes – operações. São Paulo: Gente, 2002.

WALTON, R. E. **Quality of working life : what is it?** Sloan Management, v. 15, n. 1, p. 11-21, 1973.

WESTLEY, W. A. **Problems and solutions in the quality of working life**. **Humans Relations**, v. 32, n. 2, p. 111-123, 1979.