

**CENTRO PAULA SOUZA
ESCOLA TÉCNICA ESTADUAL JOSÉ MARTIMIANO DA SILVA
CURSO TÉCNICO EM ADMINISTRAÇÃO**

Curso Técnico de Administração

**A IMPORTÂNCIA DO QVT PARA O TRABALHADOR E SEUS
IMPACTOS PARA A PRODUTIVIDADE NA EMPRESA.**

**Erika Fernanda Moreira Aissa
Gabriela Barbosa Marinho
João Paulo de Oliveira Aissa
Rosilaine Borges Lima**

**Ribeirão Preto
Junho/ 2022**

**CENTRO PAULA SOUZA
ESCOLA TÉCNICA ESTADUAL JOSÉ MARTIMIANO DA SILVA
CURSO TÉCNICO EM ADMINISTRAÇÃO**

Curso Técnico de Administração

**A IMPORTÂNCIA DO QVT PARA O TRABALHADOR E SEUS
IMPACTOS PARA A PRODUTIVIDADE NA EMPRESA.**

**Apresentação do Trabalho de Conclusão de Curso como requisito básico
para a formação do Curso de Técnico em Administração.
Orientador (a): Prof. Marcelo Alves Pereira**

**Ribeirão Preto
Junho/ 2022**

FOLHA DE APROVAÇÃO

**Alunos: Erika Fernanda Moreira Aissa
Gabriela Barbosa Marinho
João Paulo de Oliveira Aissa
Rosilaine Borges Lima**

Trabalho de Conclusão de Curso defendido e aprovado em 20/06/2022 pela comissão julgadora:

Título: A importância do QVT para o trabalhador e seus impactos para a produtividade na empresa

Prof. Orientador Marcelo Alves Pereira

**Professora Vera Lucia Borges
Coordenador do Curso de Técnico em Administração**

Dedicamos a todos os nossos familiares, por nos apoiar, nos dar suporte durante o período do curso, incentivos, pela paciência e por acreditarem no nosso potencial.

AGRADECIMENTOS

- Ao Prof. Marcelo Alves Pereira, por sua competência, dedicação e disponibilidade como orientador.
- Aos dirigentes da empresa onde foram coletadas as informações, pela acolhida e cooperação.
- Ao Grande Deus, que conhece nossos corações.

“O sucesso não é mensurado pela quantidade ou ritmo de trabalho, mas sim pela qualidade e inteligência dos processos executados.”

Anderson Martins

RESUMO

Qualidade de vida no trabalho envolve vários aspectos como psicológicos, físicos e o seu ambiente de trabalho, sendo assim, melhorar as condições e o local de trabalho, visa à produtividade e satisfação de ambas as partes. A QVT está diretamente ligada à motivação, quanto mais motivada a pessoa estiver maior será o grau de sua autoestima, conseqüentemente, terá mais saúde e muita vontade de gerar resultados positivos em seu trabalho. Os profissionais também têm muitos benefícios: reconhecimento pelo trabalho, ambiente de trabalho saudável e inspirador, tempo gasto com qualidade, maior foco em atividades físicas, mais criatividade, acesso a benefícios que melhoram o bem-estar, etc. No Brasil, o tema vem tomando força e sendo discutido com maior frequência nas organizações, objetivando atender as necessidades psicossociais dos trabalhadores, de modo a elevar seus níveis de satisfação no trabalho. A qualidade de vida no trabalho incentiva fatores essenciais para o aumento da produtividade em uma organização como a motivação e a satisfação das necessidades do indivíduo que, por sua vez, se identifica com os propósitos da organização. Esse modelo também é pautado na participação dos colaboradores na tomada de decisão, na inovação do sistema de recompensas, na reestruturação do trabalho e melhora no ambiente organizacional. Frente a frequente ocorrência de doenças psicológicas e físicas advindas de fatores do âmbito do trabalho, esse projeto teve como objetivo abordar e refletir a importância da saúde e bem-estar estarem interligados ao se tratar de trabalho e resultados do mesmo em uma empresa, mostrando como um programa de qualidade de vida no trabalho pode gerar impactos positivos na vida de diversos colaboradores. Conclui-se a importância da implantação do QVT dentro de uma empresa, que possibilita qualidade de vida pessoal e profissional para os funcionários e como consequência, aumenta os resultados de produtividade da empresa.

Palavras Chave: Qualidade; Profissionais; Produtividade; Satisfação.

ABSTRACT

Quality of life at work involves several aspects such as psychological, physical conditions and their working environment, thus improving the conditions and the of work, aims at the productivity and satisfaction of both parties. QWL is directly linked to motivation, the more motivated the person you are, the greater the degree of your self-esteem, consequently, you will have more health and desire to generate positive results in their work. Professionals also have many benefits: recognition for work, healthy and inspiring work environment, time spent with quality, greater focus on physical activities, more creativity, access to benefits that improve well-being, etc. In Brazil, the topic has been gaining strength and being discussed more frequently in organizations, aiming to meet the psychosocial needs of workers, in order to raise their levels of satisfaction at work. The quality of working life encourages essential factors to increase productivity in an organization such as motivation and satisfaction of needs of the individual who, in turn, identify with the purposes of the organization. This model is also based on the participation of employees in the decision making, innovating the reward system, restructuring the work and improve the organizational environment. Faced with the frequent occurrence of psychological and physical diseases arising from work-related factors, this project aimed to address and reflect the importance of health and well-being being interconnected when dealing with work and its results in a company, showing how a quality of work life program can generate positive impacts on the lives of several employees. It is concluded the importance of implementing the QVT within a company, which enables quality of personal and professional life for employees and how consequently, it increases the company's productivity results.

LISTA DE FIGURAS

Figura 3.1 – Área de convívio.....	31
Figura 3.2 – Sala de reunião.....	32
Figura 3.3 – Sala de reunião.....	32
Figura 3.4 – Sala de reunião.....	32
Figura 3.5 – Refeitório.....	33
Figura 3.6 – Bancada da pipoca.....	33
Figura 3.7 – Bancada da pipoca.....	33
Figura 3.8 – Mini mercado.....	34
Figura 3.9 – Mini mercado.....	34
Figura 3.10 – Área de convívio.....	35
Figura 3.11 – Área de convívio.....	35
Figura 3.12 – Área de convívio.....	35
Figura 3.13 – Visão ampla da área de convívio.....	35
Figura 3.14 – TV e vídeo game.....	36
Figura 3.15 – Gráfico – Gênero.....	37
Figura 3.16 – Gráfico – Idade.....	37
Figura 3.17 – Gráfico – Tempo de empresa.....	38
Figura 3.18 – Gráfico – Ambiente de trabalho.....	39
Figura 3.19 – Gráfico – Tratamento por cor e etnia.....	39
Figura 3.20 – Gráfico – Crescimento Profissional.....	40
Figura 3.21 – Gráfico – Benefícios.....	41
Figura 3.22 – Gráfico – Estressado ou desanimado.....	41
Figura 3.23 – Gráfico – Criatividade e inovação.....	42
Figura 3.24 – Gráfico – Crescimento na carreira.....	42
Figura 3.25 – Gráfico – Remuneração.....	43
Figura 3.26 – Gráfico – Motivo de permanecer na empresa.....	44
Figura 3.27 – Gráfico – Recomendação.....	44
Figura 3.28 – Gráfico – Orgulho em trabalhar na empresa.....	45
Figura 3.29 – Gráfico – É um excelente lugar para trabalhar.....	45

LISTA DE SIGLAS

QVT – Qualidade de Vida no Trabalho

EUA – Estados Unidos da América

NBR – Norma Brasileira

ISO – International Organization for Standardization

QV – Qualidade de Vida

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	12
1.1 Justificativa.....	13
1.2 Questões de pesquisa.....	13
1.3 Objetivos.....	13
1.3.1 Objetivo geral.....	13
1.3.2 Objetivos específicos.....	14
1.4 Métodos e técnicas de pesquisa.....	14
2. REVISÃO BIBLIOGRÁFICA.....	15
2.1 A preocupação com a qualidade de vida.....	15
2.1.1 Breve histórico.....	15
2.1.2 Origem do termo QVT.....	16
2.1.3 Qualidade de vida no Brasil.....	19
2.1.4 Qualidade de vida segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS).....	19
2.2 A implementação do QVT.....	21
2.3 Os benefícios do QVT.....	22
2.3.1 Benefícios de QVT para a empresa.....	23
2.3.2 Aumento na satisfação e fidelização dos clientes.....	25
2.3.3 Redução de custos operacionais.....	25
2.3.4 Melhoria na produtividade dos funcionários.....	25
2.3.5 Aumento da competitividade no mercado.....	26
2.3.6 Melhoria na lucratividade para a empresa.....	26
2.3.7 O papel da melhoria contínua.....	26
2.4 QVT e saúde.....	27
2.4.1 Saúde do trabalhador.....	27
3. PESQUISA DE CAMPO.....	29
3.1 Sobre a empresa.....	29
3.2 Valores e missão da empresa.....	30
3.3 Qualidade de vida na empresa.....	30
3.4 Pesquisa com os funcionários.....	36
3.5 Análise da pesquisa.....	37
4. CONCLUSÃO.....	46
REFERÊNCIAS.....	47
ANEXO.....	49

1. INTRODUÇÃO

De acordo com o site *atitude e negócios* (2015), o termo Qualidade de Vida no Trabalho ou QVT surgiu na década de 70, após estudo do então professor, Louis Davis, no seu projeto sobre desenhos de cargos. Para o professor, a QVT estava relacionada à preocupação com a saúde e o bem-estar dos trabalhadores no desempenho de suas tarefas. A verdade é que esse conceito envolve tantos os aspectos físicos quanto os aspectos psicológicos do local de trabalho.

E este movimento ganhou força nos Estados Unidos naquela época, pois eles estavam preocupados com a competitividade internacional e, principalmente, com o grande crescimento das empresas japonesas que tinham programas de produtividade com foco nas pessoas, com ações gerenciais capazes de reduzir os conflitos.

A QVT está diretamente ligada à motivação, quanto mais motivada à pessoa estiver, maior será o grau de sua autoestima, conseqüentemente, terá mais saúde e muita vontade de gerar resultados positivos em seu trabalho.

De acordo com Costa (2021), as vantagens para as empresas que adotam o conceito, assim como a cultura de qualidade de vida no trabalho, são inúmeras.

A produtividade, a atenção e a motivação aumentam. É possível melhorar o ambiente organizacional e diminuir também as despesas relacionadas a tratamentos de saúde. Isso sem contar na queda das taxas de rotatividade e aumento da retenção de talentos.

E os profissionais também têm muitos benefícios: reconhecimento pelo trabalho, ambiente de trabalho saudável e inspirador, tempo gasto com qualidade, maior foco em atividades físicas, mais criatividade, acesso a benefícios que melhoram o bem-estar, etc.

Para o site *Gestão Click* (2021), boa parte do nosso dia a dia é gasta ao longo dos anos com tarefas profissionais, e se não tivermos o reconhecimento devido ou um ambiente que estimula nosso crescimento, provavelmente haverá um forte impacto nos resultados da organização.

1.1 Justificativa

O tema escolhido tem sua importância ao analisarmos a quantidade de trabalhadores no Brasil insatisfeitos com seu ambiente de trabalho, pois passam a maior parte do tempo dedicado ao trabalho, e em raros casos são correspondidos pelas organizações em que trabalham, com isso, é comum observarmos as frequentes doenças psicológicas e físicas que esses trabalhadores costumam desenvolver. É necessário observar o quanto um espaço de lazer e atividades que desenvolvam o relaxamento são impactantes para o colaborador e o seu respectivo ambiente de trabalho.

1.2 Questões de pesquisa

1. Quais mudanças positivas no ambiente de trabalho foram notadas, após a implementação do QVT na empresa?
2. Como era o nível de satisfação e produtividade dos colaboradores, antes da empresa ter observado a necessidade desse investimento em QVT?
3. Qual a visão dos colaboradores sobre essa nova perspectiva no trabalho?
4. Como foi o processo inicial da implantação do programa na empresa?
5. Qual foi a redução do absenteísmo na empresa, após a implantação do QVT?
6. O quanto QVT ajuda na vida profissional e pessoal?

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo geral

Verificar a importância do QVT (Qualidade de Vida no Trabalho) para os trabalhadores e seus impactos para a produtividade na empresa.

1.3.2 Objetivos específicos

1. Analisar as mudanças positivas no ambiente de trabalho, com a utilização do QVT.
2. Verificar os níveis de satisfação e produtividade dos funcionários sem o QVT.
3. Avaliar os resultados dos funcionários com essa nova perspectiva na empresa.
4. Estudar o processo inicial da implantação do QVT.
5. Investigar o quanto diminuiu para a empresa o absenteísmo em relação à saúde dos funcionários pós QVT.
6. Avaliar no que o QVT ajuda na vida profissional e pessoal.

1.4 Métodos e técnicas de pesquisa

O projeto trata de um estudo de caso da implantação e desenvolvimento do QVT dentro de uma empresa, então inicialmente utilizou-se a técnica de pesquisa bibliográfica, com a ajuda da internet.

Realizou-se um levantamento de dados, para checar a evolução que a utilização do QVT, causa tanto para a empresa, quanto para o seu funcionário.

Foram feitas entrevistas, para obter mais dados concretos e realistas do momento vivido pelos funcionários e empresa. Foi aplicado um questionário com perguntas fechadas sempre voltadas para a gestão sobre o QVT, com entrevistas padronizadas e estruturadas, realizada em abril de 2022.

A pesquisa qualitativa também foi realizada a fim de coletar o maior número de informações e dados para levantamento bibliográfico.

2. REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

Qualidade de vida no trabalho envolve vários aspectos como psicológicos, físicos e o seu ambiente de trabalho, sendo assim, melhorar as condições e o local de trabalho, visa à produtividade e satisfação de ambas as partes.

2.1 A preocupação com a qualidade de vida.

A vida moderna, com cada vez mais tecnologias e menos tempo livre, tem causado prejuízos na vida das pessoas. Desde a revolução industrial, observa-se um negligenciamento no bem estar das pessoas como consequência da incessante corrida pelo lucro. O resultado dessa situação é a falta do bem-estar e, em alguns casos, da saúde dos trabalhadores.

O bem-estar, desde a idade antiga, foi um tema recorrente. Buscava-se, nesse período, meios de melhorar o bem-estar dos trabalhadores, reduzindo o esforço de trabalho exercido por eles. No decorrer da história, mesmo não se observando, em alguns períodos, a clara preocupação com os trabalhadores – especialmente na época da escravidão – acredita-se que o bem-estar era uma preocupação social remetida à bens materiais.

Com o advento da industrialização, vários foram os estudos que originaram e desenvolveram a ciência da administração, dentre os quais os que tratavam das relações humanas e a influência delas na produtividade. Foi a partir de então que se verificou que o bem-estar dos funcionários, assim como a manutenção da sua motivação e satisfação são fatores importantes para que seja mantida a produtividade, como consequência o lucro das empresas. (Administradores.com 2019).

2.1.1 Breve histórico

Apesar dos estudos sobre Qualidade de Vida serem recentes, o bem-estar sempre foi uma preocupação humana. Nesse sentido, Vasconcelos (2001) exemplifica que as teorias de geometria e a lei das alavancas, desenvolvidas por filósofos da história antiga e utilizadas para trabalhadores do Rio Nilo, contribuíram para a melhoria dos métodos de trabalho e para "diminuir o esforço físico de muitos trabalhadores".

Ainda sobre a origem do termo, Gordia (2011) coloca que suas raízes estão em duas culturas: oriental e ocidental. Em cada uma destas, características culturais relacionadas ao bem estar são colocadas como "Boa Qualidade de Vida".

Por um lado, verifica-se na "antiga filosofia chinesa referente à sua arte, literatura, filosofia e medicina tradicional, bem como, nas forças positivas e negativas representadas pelas definições de Yin e Yang, as quais, em equilíbrio, representam boa qualidade de vida".

Por sua vez, na cultura ocidental, "observa-se a Qualidade de Vida inicialmente relacionada com a visão aristotélica, a qual descrevia a felicidade como certo tipo de atividade íntegra da alma, algo como se sentir completo e realizado, ou seja, com boa qualidade de vida".

O termo, como hoje é utilizado, foi mencionado pela primeira vez em 1920, em um livro de Pigou, sobre economia e bem estar, segundo Kluthcovsky e Takayanagui (2007), em que discutiu o suporte governamental para as pessoas de classes menos favorecidas e o impacto sobre suas vidas e sobre o orçamento do estado.

2.1.2 Origem do termo QVT

A origem do movimento de QVT surgiu em meados da década de 50, mais especificamente na Inglaterra, por meio do trabalho de Eric Trist e seus colaboradores, que realizaram estudos para tentar compreender a relação existente entre indivíduo, trabalho e organização. Eles observaram que um dos aspectos fundamentais é a "realização" do indivíduo no trabalho.

Na década de 60 o movimento da QVT tomou impulso a partir da conscientização da importância de se buscarem melhores formas de organizar o trabalho a fim de diminuir os efeitos negativos do mesmo na saúde e bem-estar dos trabalhadores. Mais foi somente no início da década de 70 que o tema foi introduzido publicamente, principalmente pela criação dos centros de estudos nos EUA (National Center for Productivity and Quality of Working Life).

Com a crise energética mundial e o aumento da inflação o assunto perde espaço em 1974, ressurgindo em 1980 com o aparecimento das teorias Japonesas sobre modelos de administração.

Os japoneses despontaram no cenário econômico internacional com resultados positivos de produtividade, obtidos via implementação de técnicas de reestruturação de processos centradas na automação, intrinsecamente atreladas a um esquema valorizador do indivíduo e do trabalho em equipe.

Na década de 90 o tema QVT invadiu todos os espaços, passando a integrar o discurso acadêmico, a literatura relativa ao comportamento nas organizações, os programas de qualidade total e a mídia de forma geral.

Quando o foco da Qualidade de Vida é o trabalho, fala-se de buscar o equilíbrio entre as necessidades da empresa e dos empregados. Como necessidade da empresa, entende-se, por exemplo, o lucro, o máximo de produtividade, o sucesso e o desenvolvimento no mercado. Por sua vez, como necessidade dos empregados, compreende-se, entre outras coisas, bem-estar físico e mental, condições adequadas de trabalho, tempo livre e de lazer com a família e os amigos e vida social ativa.

Vasconcelos (2001) relaciona a qualidade de vida no trabalho com as ações da empresa que envolvem "implantação de melhorias e inovações gerenciais e tecnológicas no ambiente de trabalho". O autor coloca, ainda, que a qualidade de vida no trabalho está ligada ao que se denomina "visão biopsicossocial", ou uma visão da empresa e das pessoas como um todo, não como duas partes. Pode-se verificar que esta visão considera a Qualidade de Vida como uma consequência de ações unilaterais, ou seja, provenientes da empresa e direcionadas para o profissional.

Em outra perspectiva, Rocha (1998) define a Qualidade de Vida no trabalho a partir das condições ambientais do trabalho, a fim de melhorar a produtividade e a satisfação do profissional. No entanto, de forma complementar às definições anteriores, a Qualidade de Vida no trabalho não pode ser apenas o que a organização tem para oferecer ao trabalhador, mas o que "as pessoas podem fazer por si mesmas e pelos outros de seu grupo" (ROCHA 1998).

Considera-se, então, o empregado tanto como parte interessada como ativa.

Acredita-se que esta seja uma definição apropriada para o foco aqui tratado, uma vez que a Qualidade de Vida no Trabalho, assim como concluiu os estudos acerca dos recursos humanos, é afetada por fatores físicos e psicológicos para além do ambiente de trabalho. Fatores como esses são incontrolláveis pela empresa.

Inclusive por isso, pode-se considerar a Qualidade de Vida no Trabalho também como resultado de hábitos de vida e fatores externos que afetam as pessoas e, como consequência, o que elas podem oferecer para a empresa.

Retornando ao direcionamento de que a responsabilidade da Qualidade de Vida no Trabalho é da empresa, Moretti e Treichel (2003) coloca que buscar a Qualidade de Vida para os empregados tem como objetivo aumentar a produtividade e como meta desenvolver uma organização, a fim de que torne-se "mais humanizada [e] na qual os trabalhadores envolvem, simultaneamente, relativo grau de responsabilidade e de autonomia em nível do cargo, recebimentos de recursos de "feedback" sobre o desempenho, com tarefas adequadas, variedade, enriquecimento pessoal do indivíduo".

Esse posicionamento confirma a ideia de Kluthcovsky e Takayanani (2007), segundo o qual apesar de outrora o termo Qualidade de Vida ter sido relacionado com bens materiais – melhoria de padrão de vida, de salário, carro – e com políticas públicas - educação, saúde, lazer – hoje são considerados fatores como felicidade, bem estar, qualidade de relacionamentos, realização pessoal.

Quanto à relatividade da noção de qualidade de vida, pode-se descrevê-la sob três referências.

A histórica, na qual em um determinado tempo de uma sociedade, existe um parâmetro de qualidade de vida, que pode ser diferente de uma outra época, da mesma sociedade.

A cultural, na qual os valores e necessidades são diferentes nos diferentes povos.

E padrões de bem-estar estratificados entre as classes sociais, com desigualdades muito fortes, onde a ideia de qualidade de vida relacionasse ao bem-estar das camadas superiores.

Como forma de "direcionar" os meios de alcançar o bem-estar tratado em várias conceituações, alguns autores relacionaram características que, segundo os mesmos, são fundamentais para alcançar a Qualidade de Vida no Trabalho. Sobre isso, Moretti e Treichel (2003) afirmam que os seres humanos precisam de condições, que não são só racionais, para expressar sua capacidade de trabalhar. Eles necessitam de remuneração justa em relação ao que fornecem como trabalho, condições físico-psicológicas propícias e agradáveis ao trabalho, e benefícios

sociais além do trabalho que preencha o restante do espaço não ocupado inteiramente pela racionalidade inseparável e necessária à organização. Se não houver uma preocupação com a condição humana global dentro do trabalho, não se poderá entender o que seja QVT, pois o ser humano não é uma simples peça.

Neste aspecto, Moretti e Treichel (2003) trazem algumas características que podem ser consideradas como o retorno que a empresa oferece ao empregado para que o mesmo realize o seu trabalho.

A simples relação trabalho-salário foi a primeira a ser considerada nos estudos da administração, quando o homem era considerado interesseiro e preguiçoso. Diversos estudos e teorias surgiram posteriormente, tornando a visão da gestão mais ampla, a partir da compreensão das necessidades humanas, dentro e fora do trabalho, como foi verificado anteriormente.

Atualmente, em diversos países da Europa e Ásia, países como EUA, Canadá e México a QVT está amplamente difundida.

2.1.3 Qualidade de vida no Brasil

No Brasil, o tema vem tomando força e sendo discutido com maior frequência nas organizações, objetivando atender as necessidades psicossociais dos trabalhadores, de modo a elevar seus níveis de satisfação no trabalho. (Portal educação, 2020)

2.1.4 Qualidade de vida segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS)

Pode-se considerar que qualidade de vida no trabalho compreende um aspecto da qualidade de vida do indivíduo. Segundo o projeto desenvolvido pela Organização Mundial da Saúde (OMS), qualidade de vida é “a percepção do indivíduo de sua posição na vida no contexto da cultura e sistema de valores nos quais ele vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações”. Logo, o trabalho é parte essencial nesse contexto, uma vez que ele é capaz de instituir identidade e oferecer sentido e significado à vida.

Entende a qualidade de vida no trabalho como a “gestão dinâmica e contingencial de fatores físicos, tecnológicos e sociopsicológicos que afetam a

cultura e renovam o clima organizacional, refletindo-se no bem-estar do trabalhador e na produtividade das empresas”. Ou seja, a qualidade de vida no trabalho engloba desde o cumprimento de padrões legais até o fortalecimento de uma cultura organizacional que deve considerar a QVT como elemento estratégico para o aumento da produtividade e humanização da organização.

A qualidade de vida no trabalho incentiva fatores essenciais para o aumento da produtividade em uma organização como a motivação e a satisfação das necessidades do indivíduo que, por sua vez, se identifica com os propósitos da organização. Esse modelo também é pautado na participação dos colaboradores na tomada de decisão, na inovação do sistema de recompensas, na reestruturação do trabalho e melhora no ambiente organizacional.

É válido frisar que existem diferentes percepções dos autores sobre a QVT e tendo isso em vista, Chiavenato (2009) apresenta um apegado geral de fatores determinantes, como abaixo:

- Satisfação com o trabalho executado;
- Possibilidade de futuro na organização;
- Reconhecimento pelos resultados alcançados;
- Salário percebido;
- Benefícios auferidos;
- Relacionamento humano na equipe e na organização;
- Ambiente psicológico e físico de trabalho;
- Liberdade de atuar e a responsabilidade de tomar decisões;
- Possibilidade de estar engajado e de participar ativamente.

Apesar da preocupação com o "bem-estar" ser antiga, o termo "Qualidade de Vida" foi citado, há menos de cem anos e os estudos sobre o tema remetem a década de 1970. Desde então, busca-se uma definição precisa para o mesmo. Como diversas áreas estudam e tratam sobre o tema, cada definição corresponde ao que melhor se relaciona com cada uma delas. Algumas definem e caracterizam a partir de aspectos psicológicos, outras, em termos sociais. Outras, ainda, considerando o ser humano como parte do meio ambiente.

Este trabalho foca na ótica da gestão, denominada Qualidade de Vida no Trabalho. Neste caso, para que esta seja percebida, é necessário, inicialmente, que

haja um equilíbrio entre as necessidades da empresa e as necessidades dos empregados. Dessa forma, encontrar-se-á o bem-estar das pessoas e a produtividade e a lucratividade da empresa.

2.2 A implementação do QVT.

Atualmente, o homem não busca apenas a saúde no sentido estrito, anseia por qualidade de vida; o homem como profissional não deseja só condições higiênicas para desempenhar suas atividades, pretende a qualidade de vida no trabalho. (OLIVEIRA, 1996)

Sabendo como é importante manter a saúde e a satisfação dos colaboradores no ambiente de trabalho, os primeiros passos para a implementação do QVT, são analisar e entender as necessidades dos funcionários, para assim aplicar um programa que seja realmente efetivo.

Com mais objetividade, o início da análise deve se dar através de diagnósticos médicos gerais de todos da organização.

Identificando quais são os maiores problemas de saúde que estão sendo causados no trabalho, consegue-se uma margem de programas e atividades que podem ser mais interessantes para colocar em prática com os funcionários, como palestras, terapias, ginástica laboral ou uma possível alteração no ambiente físico da empresa.

Ouvir críticas construtivas, sugestões dos próprios funcionários sobre o ambiente e as relações de trabalho, são também uma ótima fonte de recolher dados e usá-los na criação das atividades e de até uma política de qualidade de vida, que pode ser adotada pela empresa.

Para, além disso, existem formas de incentivar o colaborador, investindo na sua carreira, com cursos e treinamentos, dando-lhes oportunidades de crescimento na carreira, feedbacks, bonificações e premiações.

Outro ponto importante, é que a infraestrutura da empresa também deve ser levada em conta, segundo um artigo do site IBC Coaching, escrito por José Roberto Marques, em junho de 2019 “A qualidade de vida no trabalho também leva este fator em consideração, isso porque através de um ambiente limpo, organizado e saudável, o profissional sente-se muito mais motivado a desempenhar suas atividades com maestria”.

Além disso, é fundamental oferecer-lhes equipamentos, bem como os recursos que cada um deles precisa para trabalhar com excelência, já que, se algo neste sentido falta, eles sentem-se irritados, estressados e ansiosos, pois são obrigados a encontrarem outras maneiras de executar suas atividades, uma vez que a empresa não lhes oferece o mínimo necessário para isso.

Ao longo do processo a empresa pode ir alterando e adequando as normas das atividades implementadas, continuar ouvindo o colaborador, reavaliando sempre o programa criado, e se atentando as inovações que chegarem no ramo. Seriam formas de manter a satisfação contínua no espaço organizacional e implementar um QVT eficiente para os funcionários.

2.3 Os benefícios do QVT

De acordo com o site Alelo (2018), o nível de satisfação dos funcionários está diretamente relacionado com os resultados financeiros de uma empresa, a cultura organizacional interna e o ambiente saudável, o que aumenta a qualidade de vida e desempenho de seus times. Por isso, os gestores têm reconhecido, cada vez mais, a importância e os benefícios dos programas de qualidade de vida no trabalho.

Também chamada de QVT, ela une a produtividade do trabalhador aos bons resultados da empresa, por meio da satisfação pessoal e profissional do funcionário no ambiente de trabalho. Com isso, a retenção de talentos e o bom clima organizacional são apenas algumas das consequências positivas.

Ela se preocupa, portanto, com as necessidades de cada profissional e oferece oportunidades de crescimento e desenvolvimento na carreira. Dessa forma, a QVT contribui para que os colaboradores tenham mais qualidade, tanto na vida pessoal quanto profissional.

O objetivo final é proporcionar um ambiente saudável e seguro para o trabalhador, de modo que ele possa explorar suas potencialidades da melhor forma e exercer seu ofício com prazer e bem-estar. Consequentemente, o profissional satisfeito apresenta melhor desempenho. Isso porque ele trabalha com mais motivação, maior entusiasmo e comprometimento com os objetivos organizacionais.

Portanto, os efeitos da QVT caminham em mão dupla: de um lado, cria-se uma equipe com alto grau de satisfação e, de outro, o bom desempenho de cada colaborador potencializa os resultados positivos da organização.

Investir na qualidade de vida no trabalho é bom não apenas para os funcionários. O reflexo é positivo também para a empresa e a otimização de seus resultados.

Uma equipe satisfeita se sente mais valorizada e, com isso, se torna mais engajada com o trabalho, comprometendo-se com as metas da corporação, com os desafios do dia a dia profissional e com a busca de soluções criativas e inovadoras. Tudo isso melhora não somente o desempenho do trabalhador, mas também o relacionamento com clientes e os resultados da empresa.

Uma empresa com programas de QVT contribui para a construção de um ambiente de trabalho saudável e seguro, melhores relações interpessoais, boa comunicação interna e criação de áreas para melhor integração entre os funcionários.

Tudo isso diminui os conflitos e aumenta a motivação e o bem-estar do colaborador. Conseqüentemente, ele se sente bem na empresa em que trabalha e vê maiores possibilidades de futuro na organização.

Com todos esses benefícios trazidos pela qualidade de vida no trabalho, o profissional apresenta mais qualidade no desempenho, uma vez que está feliz e motivado na execução de suas tarefas. Por sua vez, a empresa aperfeiçoa seus resultados, aumentando os lucros e a rentabilidade.

2.3.1 Benefícios de QVT para a empresa

De acordo com o site Siteware (2018), a iniciativa da empresa pode influenciar diretamente no modo como o profissional enxerga seu emprego. Conseqüentemente, a ação é capaz de motivar as pessoas e garantir mais produtividade no ambiente organizacional.

Os programas de qualidade no trabalho influenciam diretamente no aumento de produtividade e resultados. Mas, antes de tudo, possibilitam a humanização da empresa e oferecem melhores condições de trabalho para os colaboradores.

Com uma ação de desenvolvimento profissional, é possível transmitir ao funcionário a importância de seu trabalho para a empresa. Fazer com que ele entenda que tem espaço para crescer e autonomia para agir é essencial para conquistar sua confiança.

Outro exemplo seria incluir ações especiais relacionadas à saúde do indivíduo. Poderia ser desde a visita de um profissional da área da saúde ou a parceria com uma rede de academias.

Empresas maiores chegam a oferecer massagens ou consultas a psicólogos e nutricionistas. O fato é que orientações sobre saúde, alimentação e atividades físicas podem mudar hábitos e contribuir efetivamente na qualidade de vida.

Entre outros benefícios, os programas de qualidade de vida no trabalho garantem:

- Colaboradores mais motivados e satisfeitos com suas rotinas;
- Melhora no clima organizacional;
- Menos absenteísmo/faltas e probabilidade de doenças, principalmente psicológicas;
- Hábitos mais saudáveis e profissionais mais conscientes;
- Realização pessoal e profissional;
- Melhora na imagem da empresa perante público externo e interno;
- Desempenho superior em atividades cotidianas;
- Comunicação mais fluída entre os colaboradores;
- Menos cansaço, com acréscimo em atividades mais dinâmicas;
- Diminuição na taxa de turnover e aumento na retenção de talentos.

Segundo o site Tactium (2017), a gestão da qualidade pode ser caracterizada como qualquer atividade que é coordenada para dirigir e controlar uma empresa, de forma a gerar melhorias em seus produtos e serviços, garantindo a completa satisfação dos clientes e superando suas expectativas.

E não é apenas a gestão da organização que é afetada pela gestão da qualidade. Os fornecedores, os funcionários e aqueles que trabalham junto à empresa também são afetados. Isso tudo é independente do porte da organização, assim como do ramo de atuação e da abrangência do público.

Com o mercado cada vez mais competitivo e as exigências do público também se tornando cada vez maiores (tanto em nível nacional como internacional) é de grande importância que as empresas se preocupem com a plena satisfação de seus clientes. Isso é possível ao melhorar continuamente seus produtos e processos para que, conseqüentemente, obtenham resultados acima do esperado.

Por isso, é importante que as empresas busquem diariamente vencer novos desafios, tanto na questão de qualidade, como de produtividade e pro atividade.

Já faz muito tempo que a qualidade e seus conceitos vêm sendo trabalhados pelas empresas na hora de desenvolver seus produtos e serviços, mas sempre evoluindo sua visão de tempos em tempos.

Uma das principais referências de qualidade para as empresas é NBR ISO 9001, uma norma que orienta as empresas a focar seu trabalho na satisfação do cliente, na constante melhoria e no gerenciamento do processo.

2.3.2 Aumento na satisfação e fidelização dos clientes

De acordo com o site Tactium (2017), a gestão da qualidade contribui, e muito, para o aumento na satisfação dos clientes. Isso, conseqüentemente, gera uma taxa maior de fidelização dos consumidores, já que eles ficam mais seguros de que seus desejos e necessidades serão atendidos pelos produtos e/ou serviços oferecidos pela empresa.

2.3.3 Redução de custos operacionais

Como a gestão da qualidade torna os processos de produção da empresa muito mais eficientes, os custos operacionais são reduzidos como resultado da prevenção estar acima da correção de erros.

A quantidade de refugo, de retrabalho e de desperdícios numa empresa pode diminuir bastante quando a organização realmente leva a sério a gestão da qualidade, repercutindo, assim, nos custos operacionais.

2.3.4 Melhoria na produtividade dos funcionários

A gestão da qualidade contribui também para o aumento da produtividade da força de trabalho de uma organização, pois os processos de produção passam a ser bem mais eficientes. É importante lembrar que a produtividade não se trata apenas de produzir em maior quantidade e menor tempo, mas também produzir com qualidade e baixo custo.

O aumento da produtividade e de resultados provocada pela gestão da qualidade também ajuda a manter os funcionários mais motivados e um ambiente de trabalho mais saudável!

2.3.5 Aumento da competitividade no mercado

A partir do momento que sua empresa fizer uma gestão eficiente da qualidade, seus clientes ficarão muito mais satisfeitos, a produtividade será maior e os custos de produção serão menores.

Esses fatores possibilitam a organização a conquistar mais espaço no mercado e ganhar visibilidade, ou seja, se tornar muito mais competitiva.

2.3.6 Melhoria na lucratividade para a empresa

Conforme o site Tactium (2017), quando uma empresa consegue trabalhar de forma mais eficiente, e produtiva, reduz significativamente seus custos operacionais, se torna mais competitiva no mercado e ainda consegue fidelizar um bom percentual de seus clientes e os lucros sobem.

Uma boa gestão da qualidade é essencial para uma empresa conseguir se manter e crescer no seu ramo, independentemente de qual seja esse ramo ou do porte da empresa.

2.3.7 O papel da melhoria contínua

Mais do que apenas investir em obter processos, serviços e produtos otimizados, a organização tem que pensar na melhoria contínua. Ou seja, o foco deve estar em criar uma atuação que não se acomoda com os resultados obtidos.

Por melhor que uma determinada etapa ou um elemento pareça, sempre é possível aperfeiçoá-lo. É a melhoria contínua a responsável por buscar novas oportunidades e parâmetros de desempenho.

Tal questão traz todos os benefícios da aplicação da gestão de qualidade e vários outros. Com a atuação contínua e consistente, o negócio se torna mais dinâmico e robusto. O tempo de resposta às necessidades dos clientes é menor e a mudança passa a fazer parte da rotina.

Isso ajuda na consolidação de mercado, além de contribuir para um desempenho que é cada vez melhor e diferenciado.

2.4 QVT e saúde

De acordo com a publicação no site SciElo Brasil (2017), no Brasil, em um entreposto hortifrutigranjeiro, na cidade de Campinas-SP, realizou-se pesquisa com jovens trabalhadores sobre condições de trabalho, aspectos de saúde e capacidade para o trabalho visando promover a saúde no ambiente de trabalho. Foram realizadas atividades de promoção da saúde, tais como grupos educativos, entrega de *folders*, exposição de pôster no mercado tomando por base a educação em saúde e a conscientização da população pela adoção de hábitos de vida saudáveis. Os resultados analisados mostraram a necessidade de intervenções no local de trabalho objetivando manter a capacidade para o trabalho e, com isso, reduzir a fadiga da população estudada.

No site, aponta um estudo realizado com trabalhadores em atenção primária à saúde, no Brasil, verificou que houve associação entre as condições de trabalho psicossociais adversas e a má QV de trabalhadores, necessitando, dessa maneira de ações destinadas a prosperar a saúde e a QVT com origem intersetorial, considerando as condições de trabalho psicossociais adversas.

Nota-se a importância de intervenções no ambiente de trabalho a fim de amenizar as dificuldades das atividades laborais e promover a saúde dos indivíduos.

2.4.1 Saúde do trabalhador

A questão conceitual sobre a “Saúde do Trabalhador” também traz em seu bojo amplitude e complexidade. Conforme enfatiza Minayo (1997), ela é compreendida como uma área que seria capaz de “abrigar diferentes aproximações e de incluir uma variedade de estudos e práticas de indiscutível valor, mesmo na ausência de uma adequada precisão conceitual sobre o caráter da associação entre o trabalho e o processo saúde-doença”.

Lacaz (2007), por sua vez, compreende a Saúde do Trabalhador como um campo de práticas e conhecimentos, com um enfoque teórico-metodológico que, no

Brasil, provém da Saúde Coletiva. Para o autor, a configuração do campo Saúde do Trabalhador seria constituída por três vetores, a saber: “a produção acadêmica; a programação em saúde na rede pública; e o movimento dos trabalhadores, particularmente”.

Ao cotejar as propostas da Qualidade de Vida no Trabalho Preventiva, do campo da Saúde do Trabalhador, mesmo considerando as suas distintas particularidades de referencial teórico-metodológicos, encontramos convergências, sobretudo no que diz respeito a um novo entendimento da relação entre o papel dos trabalhadores em seus ambientes de trabalho e a qualidade de vida.

Conforme o blog Conexão Saúde (2022), assim como os ambientes insalubres prejudicam a saúde do colaborador, locais de trabalho negativos, nos quais o profissional vive o tempo todo sob pressão e estressado, também são prejudiciais à saúde psíquica do colaborador.

Envolvidos em um ambiente prejudicial, os funcionários podem ficar insatisfeitos e inseguros com relação ao próprio futuro, desenvolvendo, assim, problemas psicológicos significativos e aumentando o número de faltas ao trabalho.

Dessa forma, os empregados não assumem responsabilidades além das que já têm e temem pelos resultados que podem causar estresse, ansiedade pela permanência no cargo, transferência para outro setor ou demissão.

Um fato que todas as empresas precisam ter em mente é que se elas ignorarem a satisfação de seus clientes internos, ou seja, seus empregados, certamente elas não irão alcançar o sucesso esperado com os clientes externos.

Isso acontece pois o processo de vendas ou entrega de serviço é o reflexo da motivação e satisfação dos colaboradores, ou seja, colaboradores motivados entregam um serviço melhor.

Por isso, empresas que adotam uma metodologia para fazer o gerenciamento do comportamento dos seus empregados, a produtividade das equipes e implementam uma cultura organizacional favorável, alcançam os melhores resultados.

3. PESQUISA DE CAMPO

Neste trabalho estamos abordando sobre a Qualidade de Vida no Trabalho – QVT, sendo escolhida a empresa SMAR APD, para apresentarmos o seu sistema de trabalho e desenvolvimento com os funcionários.

As pesquisas de campo foram realizadas no mês de abril de 2022.

3.1 Sobre a empresa.

A empresa SMAR APD foi fundada em 14 de fevereiro de 1980 para atender a uma necessidade real do mercado, um período em que a informática estava apenas dando seus primeiros passos no país e marcado por dificuldades na importação de equipamentos e programas de computadores.

Dessa forma, os fundadores da empresa precisaram de muito esforço para dominar e desenvolver produtos que fossem adequados à nova realidade nascente das tecnologias de informação, sobretudo no âmbito da gestão. Outro fator positivo para os novos rumos da SMAR APD foi à informatização das Prefeituras.

A empresa com mais de 40 anos no mercado, consolidou sua trajetória com o desenvolvimento de tecnologias e sistemas de gestão integrada, em esfera municipal, simplificando os processos de gestão e facilitando as tomadas de decisões.

Após um período desenvolvendo programas para uso em diferentes setores, os sócios começaram a usar a experiência que haviam adquirido em administrações públicas e direcionaram o desenvolvimento de programas para esta área. Construíram os Sistemas, Contabilidade Pública, Gestão Orçamentária e o Sistema de Folha de Pagamento.

Desde então, a empresa possui um acervo com soluções e aplicações nas áreas contábeis, tributária, recursos humanos, água e esgoto, nota fiscal eletrônica, Business Intelligence (BI), gerenciamento de cemitérios e controle de compras, estoques e materiais, comercializados com a marca SMAR APD. São referências nessa área, indispensáveis para uma Prefeitura moderna agilizar seu funcionamento.

O conhecimento da máquina administrativa e do cadastro de contribuintes possibilitou à SMAR APD desenvolver mais um serviço especializado para as Prefeituras: a impressão de documentos com Dados Variáveis.

De início, a nova atividade visava atender a impressão de carnês de tributos. Hoje, esse serviço é muito requisitado por empresas e instituições financeiras para impressão de carnês de financiamento e boletos de cobrança.

Atualmente a empresa possui mais de 15 produtos em seu portfólio na área de gestão pública e diversos serviços para o atendimento de empresas públicas e privadas na área de dados variáveis.

3.2 Valores e missão da empresa

Na empresa se encontra um ambiente inclusivo e colaborativo, que valoriza a diversidade e a troca constante de experiências, contribuindo com o desenvolvimento das cidades e de todos os integrantes de nosso time.

É uma empresa de gente, que simplifica a vida de gente com relacionamento e conhecimento.

As ações e relações têm como essência as pessoas: o time, clientes, parceiros, comunidade e todos aqueles com os quais se relacionam diariamente.

Na empresa as pessoas estão no pilar central de todas as ações e o respeito segue ao lado em todas as condutas e práticas. O respeito pela pluralidade e pela diversidade, na construção de novas ideias e conceitos.

3.3 Qualidade de vida na empresa

A empresa está se adaptando cada vez mais, para atender as necessidades de seus funcionários, para manter uma qualidade de vida em seu ambiente de trabalho.

A empresa efetua pesquisas de satisfação com seus funcionários, de maneira não sistematizada. A última realizada foi em Janeiro de 2022, para identificar e trabalhar os pontos negativos encontrados.

Após a implementação das mudanças nova pesquisa é realizada.

Alguns dos benefícios que a empresa oferece são: Vale alimentação/refeição, convênio médico, no dia do aniversário se ganha folga e um dia antes a empresa presenteia o funcionário com uma lembrancinha.

O prédio da empresa é composto por térreo e mais dois andares, e cada andar há um espaço de convívio com máquina de café e água, conforme figura 3.1, que pode ser utilizado a qualquer momento do dia de trabalho, sendo que no térreo há dois espaços desse.

Figura 3.1 – Área de convívio



Fonte: Elaborado pelos autores (2022)

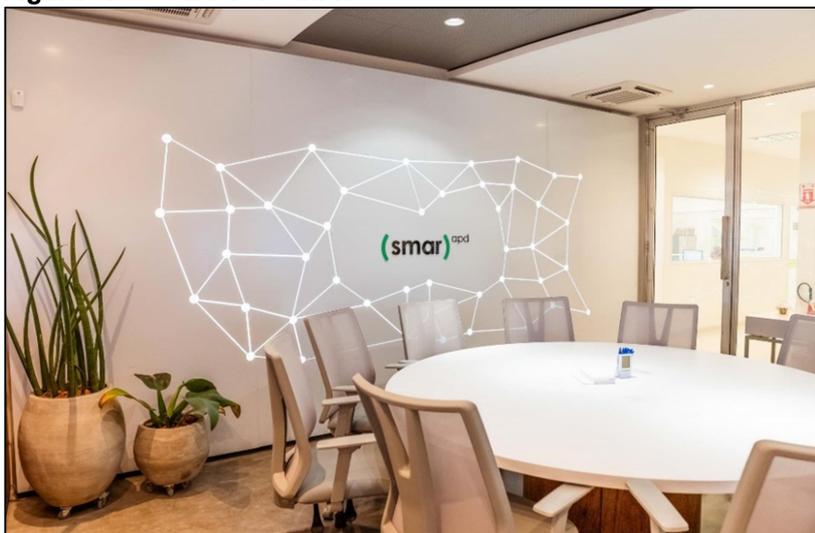
A empresa possui ambientes adequados e necessários para se manter a boa qualidade no trabalho, atendendo assim as necessidades para a realização do bom funcionamento, como podemos observar nas imagens 3.2, 3.3 e 3.4. São ambientes disponíveis para reuniões presenciais e a distância, com total tecnologia e qualidade, para não perder o foco.

Figura 3.2 – Sala de reunião



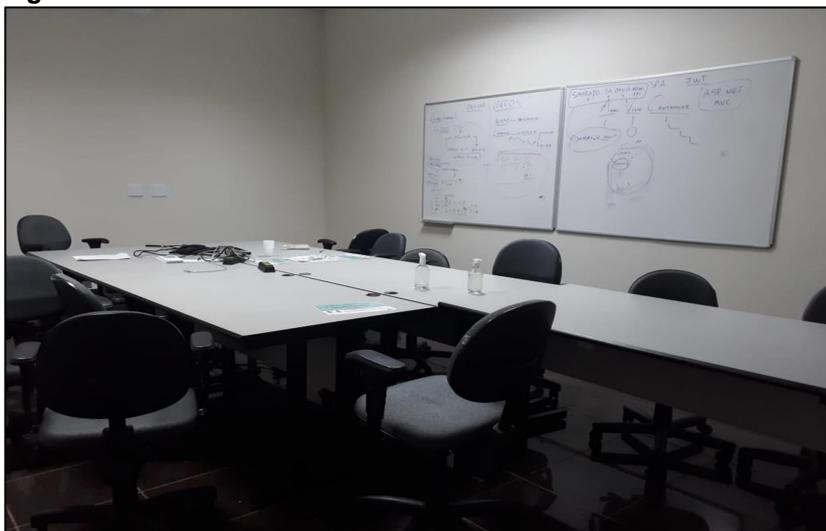
Fonte: Elaborado pelos autores (2022)

Figura 3.3 – Sala de reunião



Fonte: Elaborado pelos autores (2022)

Figura 3.4 – Sala de reunião



Fonte: Elaborado pelos autores (2022)

Cada setor possui a sua sala de trabalho onde cada funcionário fica tendo nesse ambiente ar condicionado, cada funcionário tem sua mesa de trabalho e há som ambiente nos espaços.

Há um refeitório amplo para todos os funcionários que queiram almoçar no local, com micro-ondas, geladeiras e demais itens necessários conforme observa-se na figura 3.5.

Figura 3.5 – Refeitório



Fonte: Arquivo SMAR APD (2022)

Duas vezes na semana a empresa fornece frutas a vontade para os funcionários, deixando em cestas no refeitório, para que todos possam pegar.

No refeitório também, há uma bancada com pipoqueiras a vontade, como podem ver nas imagens 3.6 e 3.7, podem assim os funcionários a qualquer momento fazer sua própria pipoca e comer no refeitório ou levar para o seu ambiente de trabalho.

Figura 3.6 – Bancada da Pipoca



Fonte: Arquivo SMAR APD (2022)

Figura 3.7 – Bancada da Pipoca



Fonte: Arquivo SMAR APD (2022)

Também no refeitório tem um mini mercado conforme imagens 3.8 e 3.9, onde todos os funcionários podem comprar a vontade o produto que queira consumir no momento, tudo é feito por um aplicativo, o qual o funcionário mesmo escolhe o produto que quer e por leitura de QR Code ele paga, há vários tipos de alimentos/guloseimas e bebidas a serem comprados.

Figura 3.8 – Mini Mercado



Fonte: Arquivo SMAR APD (2022)

Figura 3.9 – Mini Mercado



Fonte: Elaborado pelos autores (2022)

No primeiro andar do prédio da empresa existe uma área de convivência, conforme imagens 3.10, 3.11 e 3.12.

Figura 3.10 – Área de Convívio **Figura 3.11 – Área de Convívio** **Figura 3.12 – Área de Convívio**

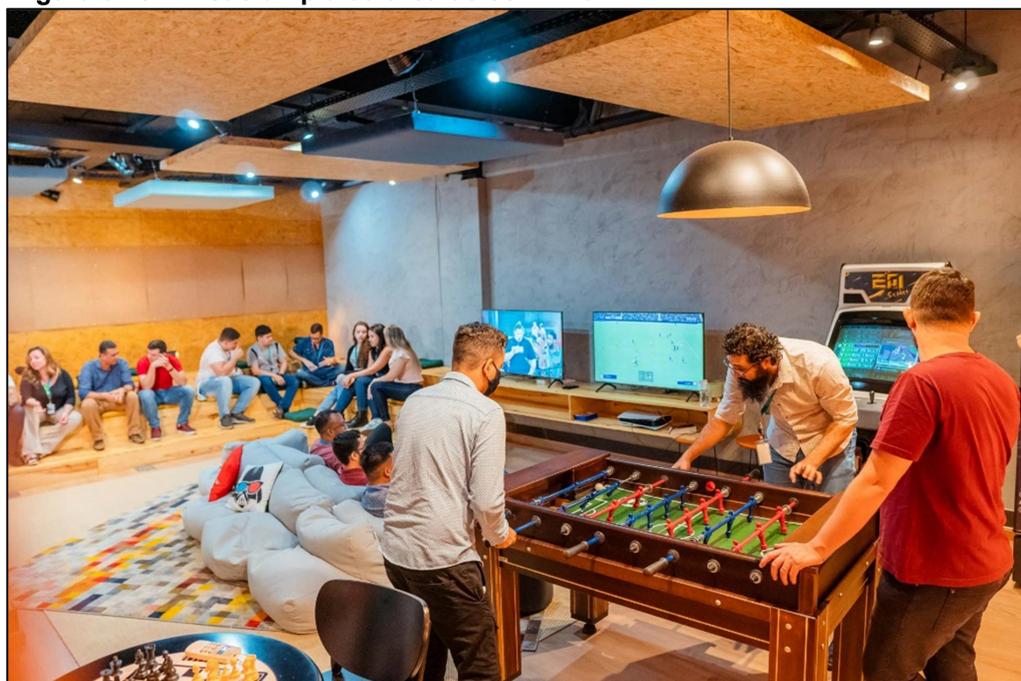


Fonte: Elaborado pelos autores (2022) **Fonte:** Elaborado pelos autores (2022) **Fonte:** Elaborado pelos autores (2022)

Nesse espaço os funcionários encontram distração e momento de convívio com outros colegas, podendo utilizar a qualquer momento. Há no local lugar para descansar, vídeos game, mesas com xadrez, TV, pebolim, fliperama e freezer, onde pode ser utilizado pelos funcionários para colocar suas bebidas, para momentos de confraternização, comemorações e etc.

Nas figuras 3.13 e 3.14 observa-se os funcionários utilizando esse espaço, denominado por sala de desconpressão, o qual tem como objetivo de aliviar a pressão e principalmente, estimular a convivência e interação entre os profissionais da equipe, despertando neles um bom sentimento.

Figura 3.13 – Visão ampla da área de convivício



Fonte: Arquivo SMAR APD (2022)

Figura 3.14 – TV e Vídeo Game



Fonte: Arquivo SMAR APD (2022)

A utilização desses espaços já foi comprovada por estudos que ajuda na produtividade, diminuição de doenças, estresse, estimula a criatividade, a solução de problemas e maior satisfação dos funcionários.

E claro que para a empresa também há vantagens, pois investindo em ambientes de desconpressão e capacitação, a motivação vem e assim contribuem para o crescimento profissional individual e com isso, uma boa convivência com a equipe e trazendo assim o aumento na produtividade e retorno para a empresa, ou seja, a empresa e funcionário crescem juntos.

E com a pandemia a empresa também implantou o home office, o qual deixa em aberto para o funcionário decidir onde quer trabalhar, em qual ambiente irá produzir mais, na empresa ou em casa, e isso acaba trazendo mais conforto e direito de escolha.

3.4 Pesquisa com os funcionários

A pesquisa foi fornecida pela empresa no mês de abril de 2022, com respostas de 50 funcionários da empresa, de diversos setores, sendo esta pesquisa elabora com 15 perguntas de alternativas.

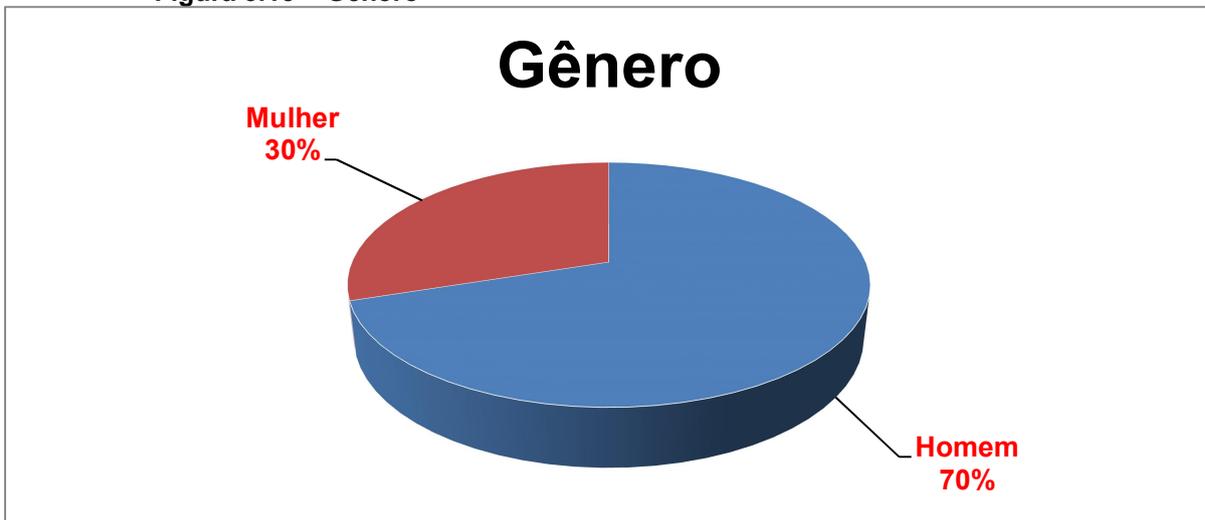
Foi permitido avaliar através da pesquisa o ponto de vista de cada funcionário em relação a sua qualidade de vida em seu trabalho, podendo avaliar seus pontos positivos, negativos e o que isso trás de bom para a empresa.

O formulário utilizado na pesquisa consta no Anexo, para verificação.

3.5 Análise da pesquisa

Abaixo vamos analisar através de gráficos o ponto de vista de 50 funcionários da empresa SMAR APD, em relação há alguns assuntos.

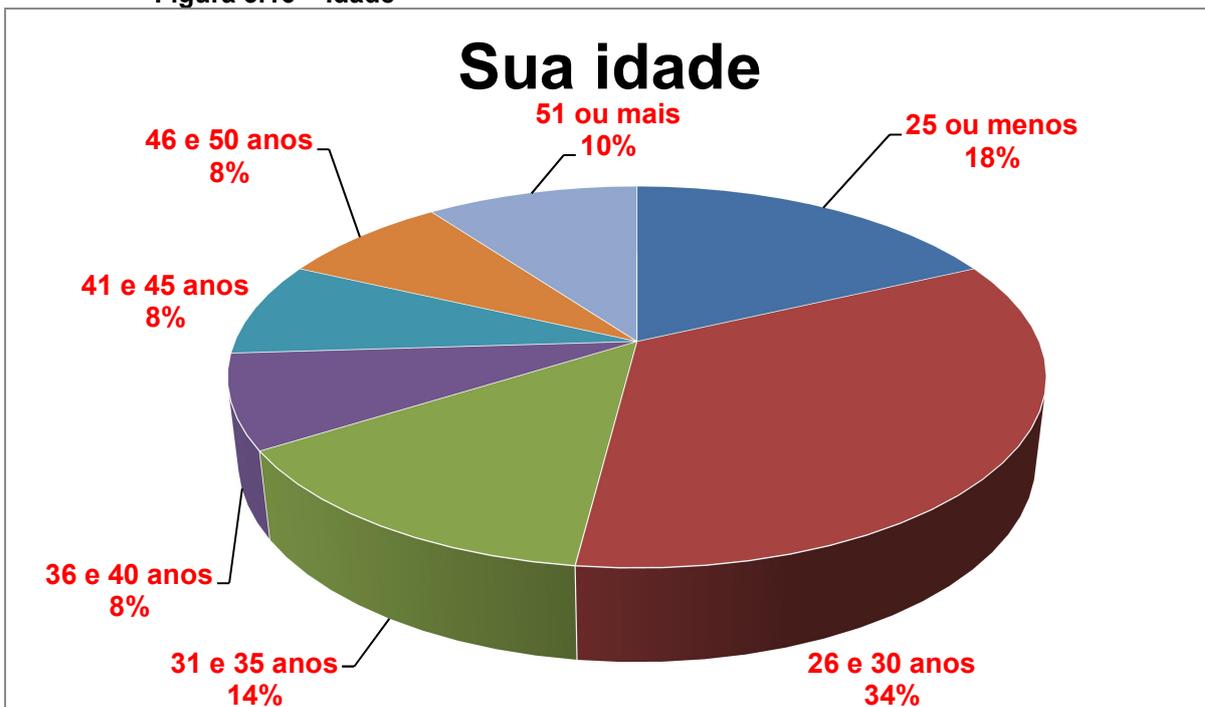
Figura 3.15 – Gênero



Fonte: Elaborado pelos autores (2022)

Na figura 3.15, trata se do gênero dos funcionários que responderam à pesquisa, e podemos notar que a maior parte é composta por homens, sendo 70%.

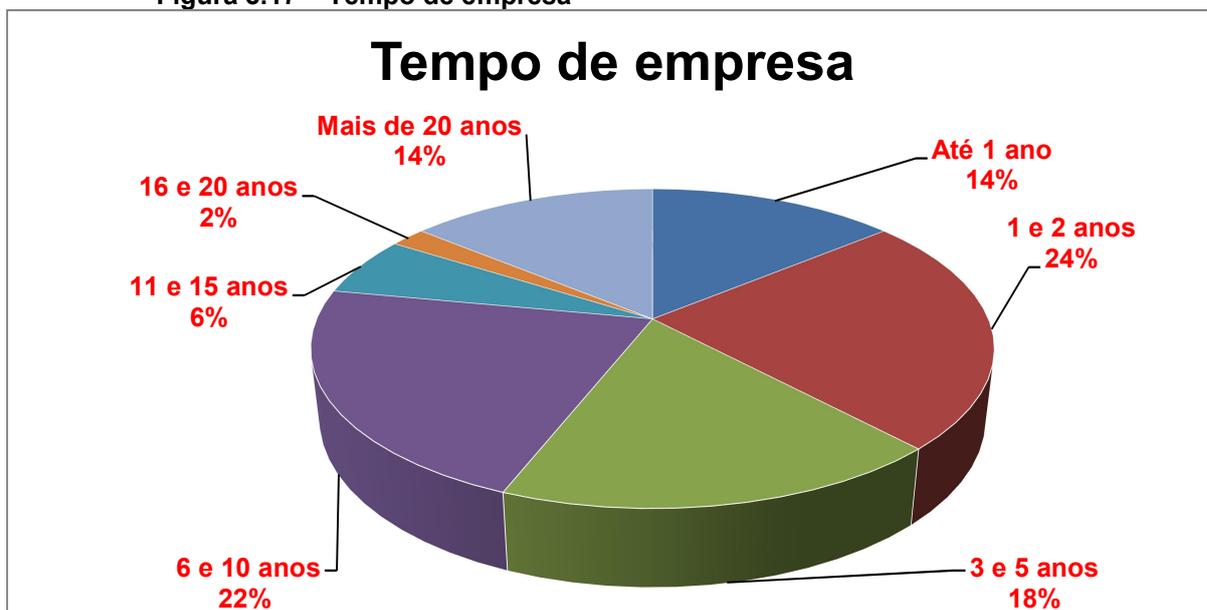
Figura 3.16 – Idade



Fonte: Elaborado pelos autores (2022)

A maior parcela dos funcionários da empresa é composto por jovens, sendo 34% de 26 a 30 anos, conforme figura 3.16, 18% de 25 anos ou menos e 14% de 31 a 35 anos, somando aí 66% dos funcionários que estão abaixo de 35 anos, mais da metade. E se pesquisarmos, vamos achar números de depressões e crises de ansiedades muito grande nessa faixa etária de idade, sendo assim um dos grandes motivos e necessidade de implantação do QVT na empresa.

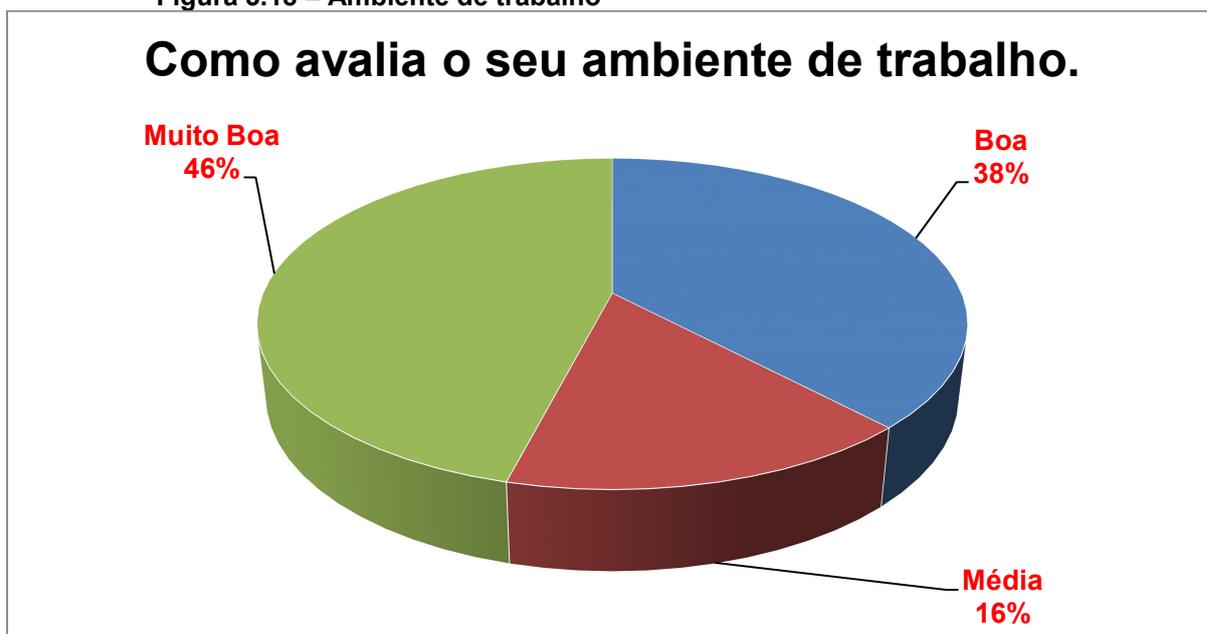
Figura 3.17 – Tempo de empresa



Fonte: Elaborado pelos autores (2022)

Há uma grande variação a ser analisada na figura 3.17, pois a maior porcentagem vem de 24% dos funcionários que estão trabalhando nessa empresa de 1 a 2 anos, que podemos considerar um curto período comparado com os 14% de funcionários que estão na empresa há mais de 20 anos e os 22% que estão de 6 a 10 anos, então acreditamos que como a empresa está em grande desenvolvimento com o mercado de trabalho do seu ramo, esses 24% correspondem a novos funcionários contratados pelo fato do crescimento.

Figura 3.18 – Ambiente de trabalho



Fonte: Elaborado pelos autores (2022)

De acordo com a figura 3.18, a empresa fornece aos seus funcionários um bom ambiente de trabalho, pois nessa questão não houve nenhuma resposta como baixa ou muito baixa e o maior percentual se deu de 46% muito boa, ou seja, maior parte, quase 50% dos funcionários estão totalmente satisfeitos com o ambiente.

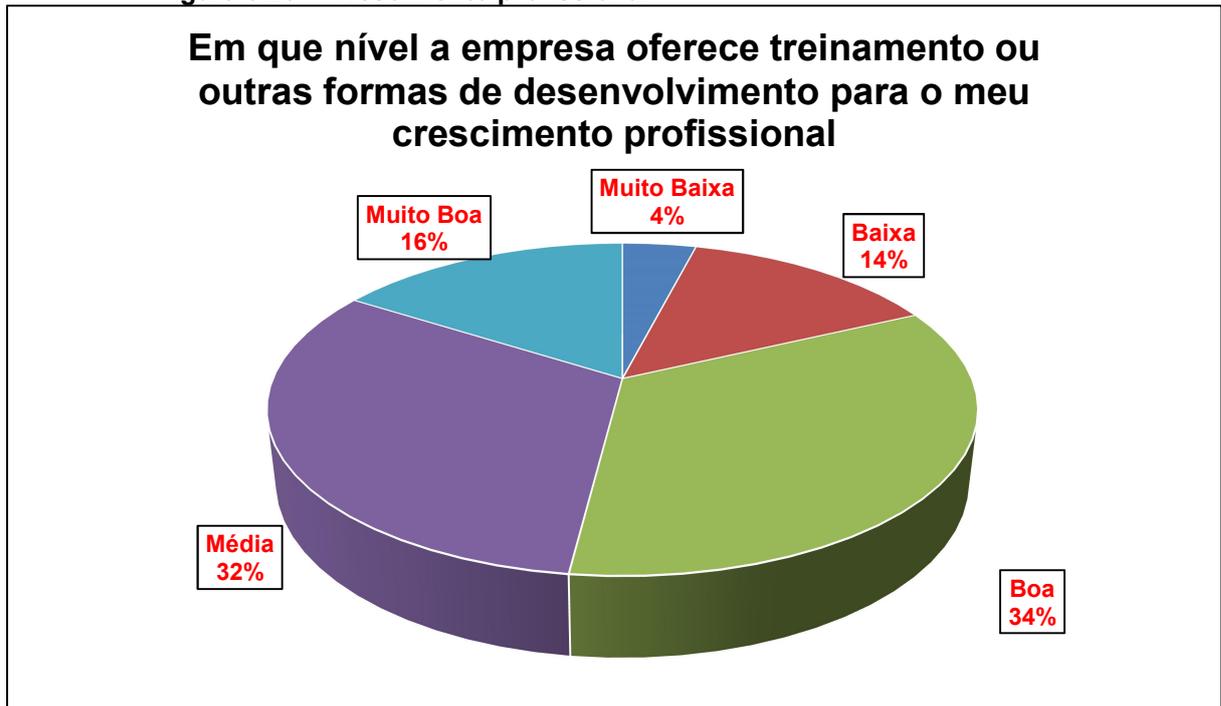
Figura 3.19 – Tratamento por cor e etnia



Fonte: Elaborado pelos autores (2022)

Conforme figura 3.19, não há dúvida que a empresa sabe receber muito bem seus funcionários independente de qualquer situação ou escolha, e sabem passar isso para todas as equipes, para que não ocorra discriminação. Ficando assim 84% de muito boa e 16% de boa, não havendo nenhuma resposta de média, baixa ou muito baixa.

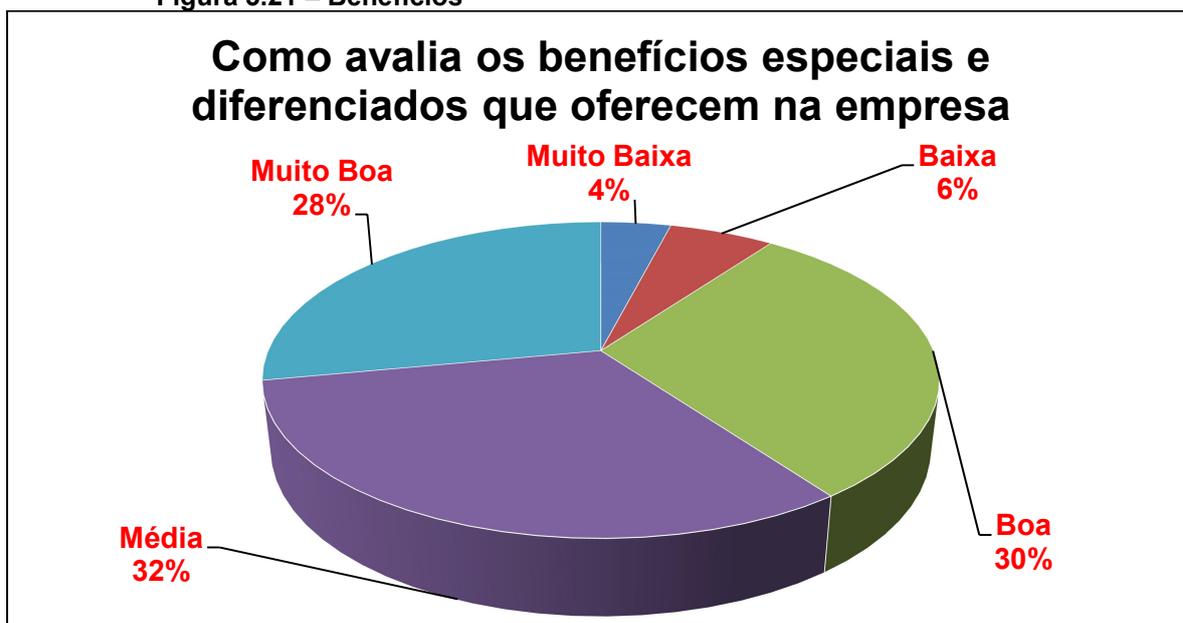
Figura 3.20 – Crescimento profissional



Fonte: Elaborado pelos autores (2022)

Já na figura 3.20 nota-se que esse seria um item em que a empresa teria que desenvolver mais, mesmo que 34% tenha respondido Boa e 16% Muito Boa, existe a porcentagem de média, baixa e muito baixa que precisa ter uma certa atenção, e quem sabe ouvir mais os funcionários, para saberem o tipo de treinamento que eles querem e precisam receber.

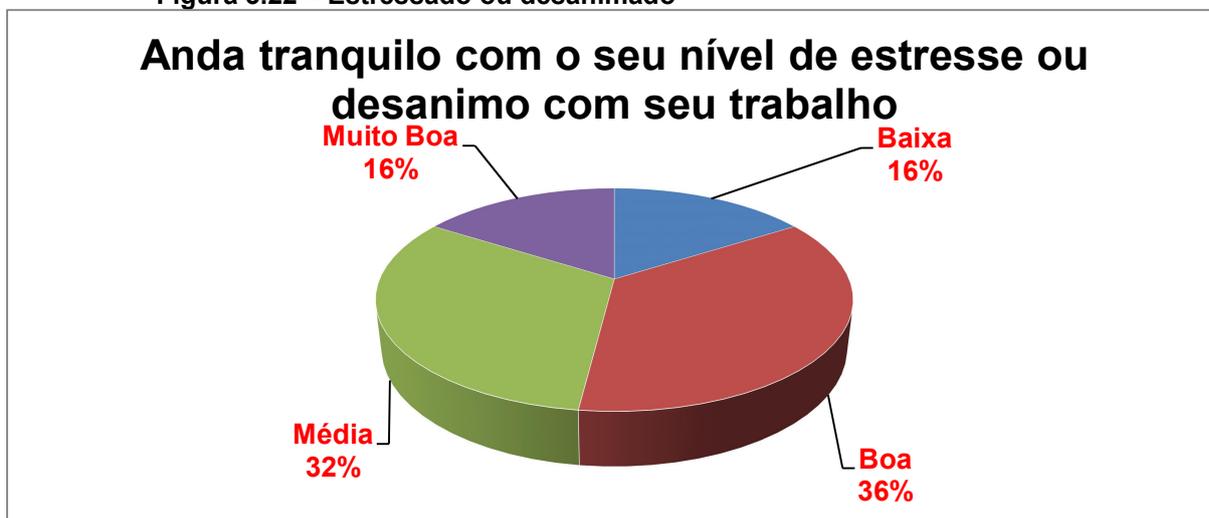
Figura 3.21 – Benefícios



Fonte: Elaborado pelos autores (2022)

A pesquisa (figura 3.21) revela que 90% dos funcionários estão satisfeitos com o que a empresa oferece, mesmo tendo 4% muito baixo e 6% baixa, de funcionários não satisfeitos.

Figura 3.22 – Estressado ou desanimado



Fonte: Elaborado pelos autores (2022)

Observa-se na figura 3.22 que 36% dos funcionários estão com seu nível de estresse e desânimo controlado/boa, essa informação bate com a figura 3.18, o qual estão também satisfeitos com o seu ambiente de trabalho, o que ajuda muito no nível de estresse, mais não podemos deixar de observar os 16% baixa que aparece na figura 3.22, pois é uma porcentagem considerável.

Figura 3.23 – Criatividade e inovação



Fonte: Elaborado pelos autores (2022)

A grande porcentagem da figura 3.23 é dado pela resposta de 42% Média, que tem ligação com a figura 3.20 onde a resposta média teve 32% em relação aos treinamentos, sendo assim, percebemos que esse assunto preocupa bem os funcionários, eles sentem essa necessidade de aprendizado.

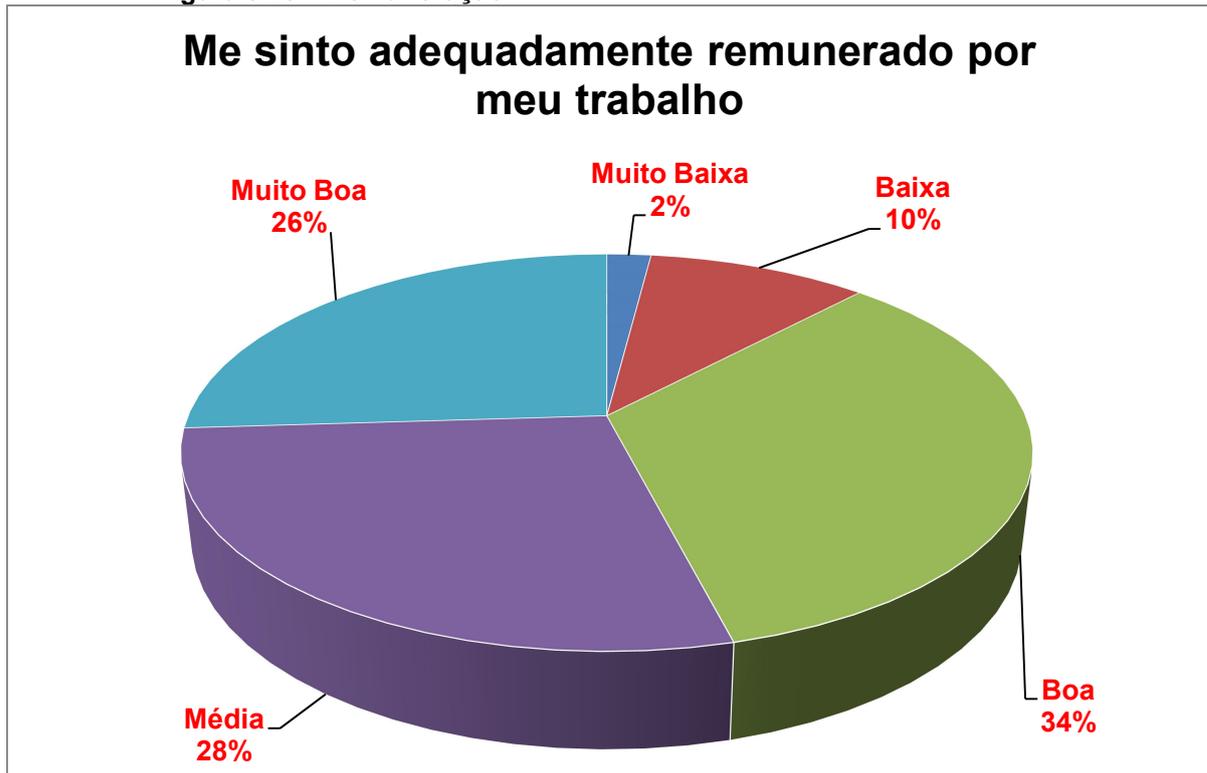
Figura 3.24 – Crescimento na carreira



Fonte: Elaborado pelos autores (2022)

O maior índice apontado na figura 3.24 é de 40% muito boa, ou seja, mesmo que eles não estão de acordo com os treinamentos (figura 3.20) e necessitam de mais inovações (figura 3.23), eles veem grande possibilidade de crescimento e desenvolvimento na carreira deles.

Figura 3.25 – Remuneração



Fonte: Elaborado pelos autores (2022)

Na figura 3.25 tratamos de um assunto um pouco polêmico, pois no ponto de vista da empresa, muito das vezes a remuneração está de acordo com o serviço que o funcionário presta, porém por outro lado, os funcionários nem sempre estão satisfeitos com o valor, em relação à empresa analisada, a maior parte esta satisfeita, pois 34% respondeu como boa e muito boa 26%.

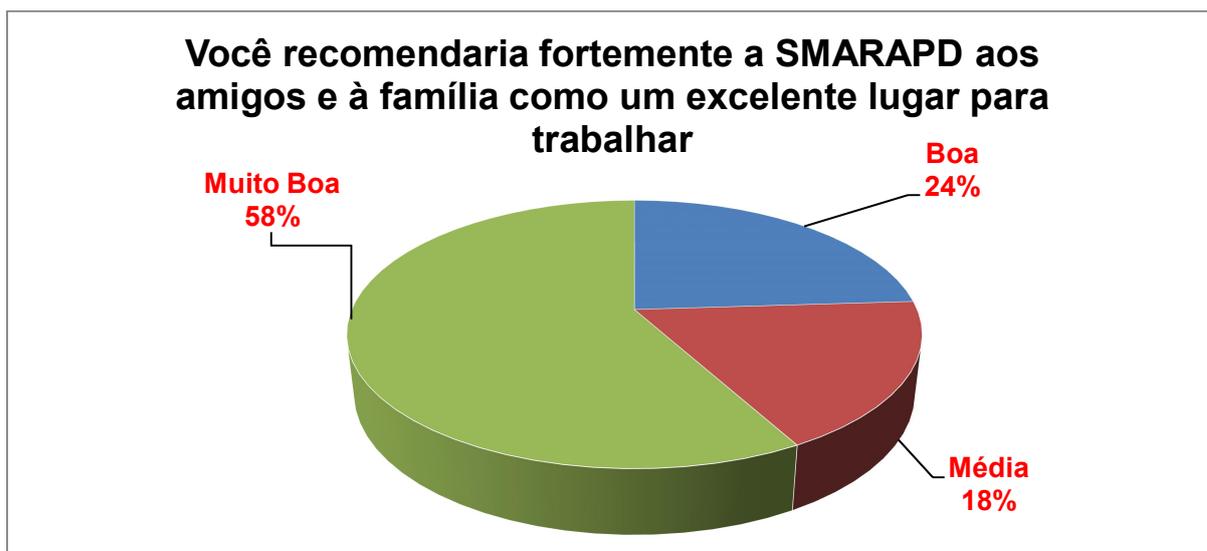
Figura 3.26 – Motivo de permanecer na empresa



Fonte: Elaborado pelos autores (2022)

Nessa figura 3.26 demos outras alternativas como respostas, um pouco mais amplas, e com 40% ficou a resposta “A oportunidade que tenho de crescer e me desenvolver” e em segundo lugar com 32% a resposta “Por proporcionar equilíbrio na minha vida pessoal e profissional”, ou seja, a empresa consegue passar de certo modo um sentimento de segurança para seus funcionários.

Figura 3.27 – Recomendação



Fonte: Elaborado pelos autores (2022)

Conforme analisado na figura 3.27, está claro a satisfação em trabalhar nessa empresa, pois 58% recomendaria a empresa a outras pessoas próximas.

Figura 3.28 – Orgulho em trabalhar na empresa



Fonte: Elaborado pelos autores (2022)

De acordo com o que mostra na figura 3.28, 74% dos funcionários responderam muito boa, o que significa que tem orgulho em contar onde trabalham, pois o nome da empresa é bem visto e ele sente satisfação em trabalhar no local.

Figura 3.29 – É um excelente lugar para trabalhar



Fonte: Elaborado pelos autores (2022)

Exatamente 50% dos funcionários responderam muito boa, como podemos verificar na figura 3.29, ou seja, em um geral 50% dos funcionários estão totalmente satisfeitos e 34% respondeu boa e 16% média, o que indica que há algum ponto a melhorar.

4. CONCLUSÃO

Com a pesquisa foi possível avaliar a importância da implantação do QVT dentro de uma empresa, pois o bem estar dentro de uma empresa é muito mais que habilidades ou conhecimentos profissionais, é também mente, saúde mental, bem estar pessoal e relações interpessoais.

Percebemos que os funcionários estão abertos para novas rotinas, novos espaços e adaptação para o novo, acompanhando assim as tecnologias e criando ambientes confortáveis.

Com a pandemia a empresa implantou também o home office, e isso acabou dando uma certa liberdade de escolher no dia qual será o seu ambiente de trabalho, de acordo com a sua necessidade do momento e até a sua vida pessoal. Passando assim para os funcionários um sentimento de confiança, pois o funcionário irá produzir independente do seu ambiente.

De acordo com os estudos iniciais, o QVT dentro de uma empresa traz benefícios para ambos, funcionário e empresa, e com essa pesquisa constatou-se, que mesmo que não estejam 100% contentes com o que a empresa oferece, em geral há satisfação em relação ao todo. Destaca-se o ambiente que a empresa oferece e o orgulho dos funcionários em pertencerem ao time dessa empresa.

Podemos até confirmar isso, pelo grande número de funcionários que estão na empresa já há muitos anos, conforme figura 3.17.

Percebemos também que os funcionários tem grande perspectiva em relação à empresa e ao seu crescimento, pois na figura 3.26, 40% dos funcionários responderam que estão na empresa por ter “A oportunidade de crescer e se desenvolver” e em segundo lugar com 32% a resposta foi “Por proporcionar equilíbrio na vida pessoal e profissional”.

Sendo assim, concluímos a grande importância da implantação do QVT dentro de uma empresa, que possibilita qualidade de vida pessoal e profissional para os funcionários e como consequência, aumenta os resultados de produtividade da empresa.

REFERÊNCIAS

- CHIAVENATO, Idalberto. História da administração: Entendendo a administração e sua poderosa influência no mundo moderno. 1.ed.São Paulo: Saraiva, 2009.
- COSTA, Dedila - Qualidade de vida no trabalho 5 melhores dicas – 2021. Disponível:<https://www.gupy.io/blog/qualidade-de-vida-trabalho> (Acesso em 21 nov. 2021)
- GORDIA, A. P. et al. Qualidade de vida: contexto histórico, definição, avaliação e fatores associados. Revista Brasileira de Qualidade de Vida. V.03. n.01, jan/jun. 2011.
- KLUTHCOVSKY, Ana Claudia Gabareli Cavalli e TAKAYANAGUI, Angela Maria Magosso. Qualidade de vida: Aspectos conceituais. Revista Salus-Guarapuava-PR. jan./jun. 2007.
- LACAZ, Francisco Antonio de Castro. O campo Saúde do Trabalhador: resgatando conhecimentos e práticas sobre as relações trabalho-saúde. Caderno Saúde Pública, Rio de Janeiro, v.23, n.4, abr. 2007.
- MINAYO-GOMEZ, Carlos; THEDIM-COSTA, Sonia Maria da Fonseca. A construção do campo da saúde do trabalhador: percurso e dilemas. Cad. Saúde Pública, Rio de Janeiro, v.13, supl.2, jan. 1997.
- MORETTI, S.; TREICHEL, A. Qualidade de Vida no Trabalho e Auto Realização Humana. Revista Leonardo pós-Órgão de Divulgação Científica e Cult. do ICPG, Blumenau-2003
- OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Proteção jurídica à saúde do trabalhador. São Paulo - 1996.
- ROCHA, Simone Karla da; Qualidade de Vida no Trabalho: Um Estudo de Caso no Setor Textil. Dissertação de Mestrado em Engenharia da Produção da Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis – SC – 1998
- VASCONCELOS, Anselmo Ferreira. Qualidade de Vida no Trabalho: Origem, Evolução e Perspectivas. Caderno de Pesquisas em Administração, v.8, n 01, jan/mar, 2001.

- Entenda a importância da gestão da qualidade nas organizações – 2017
Disponível:<https://blog.tactium.com.br/entenda-importancia-da-gestao-da-qualidade-nas-organizacoes/> (Acesso em 20 mar. 2022)
- Objetivos e benefícios de um programa de qualidade de vida no trabalho – 2018
Disponível:<https://www.siteware.com.br/gestao-de-equipe/programa-de-qualidade-de-vida-no-trabalho> (Acesso em 20 mar. 2022)
- Qualidade de vida no trabalho – 2019
Disponível:<https://administradores.com.br/artigos/qualidade-de-vida-no-trabalho> (Acesso em 15 mar. 2022)
- Qualidade de vida no trabalho: avaliação de estudos de intervenção – 2017
Disponível:<https://www.scielo.br/j/reben/a/BxsFxTtvZdJjMtv4hdXC5Yx/?lang=pt> (Acesso em 20 mar. 2022)
- Qualidade de vida no trabalho: entenda a importância e como promover – 2022
Disponível:<https://www.conexasaude.com.br/blog/qualidade-de-vida-no-trabalho/> (Acesso em 20 mar. 2022)
- Qualidade de vida no trabalho, principais benefícios e técnicas de implementação na empresa – 2018
Disponível:<https://blog.alelo.com.br/qualidade-de-vida-no-trabalho-beneficios-e-tecnicas/#:~:text=Uma%20empresa%20com%20programas%20de,o%20bem%20Destar%20do%20colaborador> (Acesso em 20 mar. 2022)
- Qualidade de vida no trabalho - QVT – 2015.
Disponível:<https://atitudeenegocios.com/qualidade-de-vida-no-trabalho-qvt/> (Acesso em 21 nov. 2021)
- QVT o que é? – 2021.
Disponível:<https://gestaoclick.com.br/blog/o-que-e-qvt/> (Acesso em 21 nov. 2021)

ANEXOS

Questionário fornecido pela empresa SMAR APD e adaptado as necessidades de pesquisa desse TCC.

Perguntas

QVT - Qualidade de Vida no Trabalho

Perguntas Fechadas:

- Escolha uma das alternativas e faça um círculo no número que melhor represente a sua opinião.

1 – Gênero?

Feminino	Masculino	Outro
1	2	3

2 – Qual sua idade?

25 ou menos	26 a 30 anos	31 a 35 anos	36 a 40 anos	41 a 45 anos	46 a 50 anos	51 ou mais
1	2	3	4	5	6	7

3 – Tempo de empresa?

Até 1 ano	1 a 2 anos	3 a 5 anos	6 a 10 anos	11 a 15 anos	16 a 20 anos	Mais de 20
1	2	3	4	5	6	7

4 – Como você avalia o seu ambiente de trabalho?

Muito Baixa	Baixa	Média	Boa	Muito Boa
1	2	3	4	5

5 – Identifique o nível em que as pessoas são tratadas independentemente de sua cor ou etnia dentro da empresa?

Muito Baixa	Baixa	Média	Boa	Muito Boa
1	2	3	4	5

6 – Em que nível a empresa oferece treinamento ou outras formas de desenvolvimento para o meu crescimento profissional?

Muito Baixa	Baixa	Média	Boa	Muito Boa
1	2	3	4	5

7 – Como você avalia os benefícios especiais e diferenciados que oferecem na empresa?

Muito Baixa	Baixa	Média	Boa	Muito Boa
1	2	3	4	5

8 – Anda tranquilo com o seu nível de estresse ou desânimo com seu trabalho?

Muito Baixa	Baixa	Média	Boa	Muito Boa
1	2	3	4	5

9 – A empresa incentiva a criatividade e inovação em que nível?

Muito Baixa	Baixa	Média	Boa	Muito Boa
1	2	3	4	5

10 – Como vejo possibilidade de crescimento e desenvolvimento para minha carreira?

Muito Baixa	Baixa	Média	Boa	Muito Boa
1	2	3	4	5

11 – Me sinto adequadamente remunerado por meu trabalho?

Muito Baixa	Baixa	Média	Boa	Muito Boa
1	2	3	4	5

12 – O principal motivo que me faz permanecer na organização é:

1. Por proporcionar equilíbrio na minha vida pessoal e profissional
2. A remuneração e benefícios oferecidos pela organização
3. O fato de saber que só serei demitido em último caso
4. A oportunidade que tenho de crescer e me desenvolver
5. O alinhamento dos meus valores com os valores da empresa

13 – Você recomendaria fortemente a SMAR APD aos amigos e à família como um excelente lugar para trabalhar?

Muito Baixa	Baixa	Média	Boa	Muito Boa
1	2	3	4	5

14 – Qual o nível do seu orgulho em contar a outras pessoas que trabalho aqui?

Muito Baixa	Baixa	Média	Boa	Muito Boa
1	2	3	4	5

15 – Levando-se tudo em conta, em que nível eu diria que este é um excelente lugar para trabalhar?

Muito Baixa	Baixa	Média	Boa	Muito Boa
1	2	3	4	5