



CENTRO PAULA SOUZA



**GOVERNO DO ESTADO
DE SÃO PAULO**

**CENTRO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA PAULA SOUZA
ESCOLA TÉCNICA PROFº MARCOS UCHÔAS DOS SANTOS PENCHEL-
ETEC.**

Técnico em Recursos Humanos.

**Claudemir Mateus Rodrigues da Silva
João Pedro Miranda Martins
Renan dos Santos Ventura**

**A IMPORTÂNCIA DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO EM
EMPRESAS PÚBLICAS E PRIVADAS.**

**CACHOEIRA PAULISTA - SP
2023**

**CENTRO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA PAULA SOUZA
ESCOLA TÉCNICA PROFº MARCOS UCHÔAS DOS SANTOS PENCHEL-
ETEC.**

**Claudemir Mateus Rodrigues da Silva
João Pedro Miranda Martins
Renan dos Santos Ventura**

**A IMPORTÂNCIA DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO EM
EMPRESAS PÚBLICAS E PRIVADAS.**

Trabalho de Conclusão do Curso
apresentado ao Curso Técnico em
Recursos Humanos da ETEC Professor
Marcos Uchôas dos Santos Penchel,
orientado pelo Prof. Wellington Cotrim.

**CACHOEIRA PAULISTA
2023**

Resumo

Esta pesquisa teve como objetivo a melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores em geral, e esclarecer a importância da qualidade de vida no ambiente de trabalho, conscientizar sobre a necessidade de um ambiente que consiga atender as demandas dos funcionários das empresas. Também verificou-se por meio de pesquisa bibliográfica embasada em autores e pesquisa qualitativa com a finalidade de evidenciar as carências em um ambiente para funcionários de empresas públicas e privadas.

Palavras-chave: Importância. Esclarecer. Conscientizar.

Introdução

Para que a Qualidade de Vida seja integrada a rotina do funcionário de forma correta, é preciso adaptar a estrutura da unidade contratante visando a melhoria do ambiente de trabalho, para que os mesmos se mantenham satisfeitos com seu trabalho.

Mesmo que as empresas estejam dispostas e os funcionários tenham plena capacidade de exercer funções dadas a eles, as empresas necessitam de um plano que haja fácil comunicação e uma ampla melhoria em sua qualidade de vida.

A qualidade de vida no trabalho (QVT) está se tornando cada vez mais importante para as empresas nos dias atuais, pois são práticas indispensáveis que visam reter seu capital mais valioso que são as pessoas, e é muito importante propor essa qualidade de vida para que possa aumentar a satisfação dos funcionários em relação a organização, trazendo diversos benefícios para a empresa, tais como diminuição de acidentes de trabalho, diminuição do turnover e aumento da produtividade por exemplo.

Chiavenato (2005): “as pessoas constituem o principal ativo das organizações. Daí a necessidade de tornar as organizações mais conscientes e atentas a seus funcionários. As organizações bem-sucedidas estão percebendo que somente podem crescer, prosperar e manter sua continuidade se forem capazes de otimizar o retorno sobre os investimentos de todos os parceiros, principalmente o dos empregados”.

Um bom programa de Qualidade de vida no trabalho (QVT) pode ser entendido como aquilo que proporciona bem-estar aos trabalhadores, adotando normas que passam a valorizá-los, como por exemplo, recompensas financeiras, aumento salarial entre outros tipos de bonificações, por atingir metas pré-estabelecidas pela empresa, contendo um ambiente com boas condições de trabalho e equipamentos necessários para a melhor execução do mesmo, feedbacks para que eles possam estar bem informados sobre a forma como executar de maneira mais eficiente suas atividades.

O intuito do nosso estudo é procurar e entender quais são as necessidades dos trabalhadores no cenário atual das empresas, tendo como finalidade, descobrir melhorias que possam contribuir para que o trabalhador possa executar melhor e com segurança suas atividades no seu local de trabalho.

Dessa forma este artigo teve como objetivo geral a conscientização, esclarecimento e implementação da Qualidade de Vida nas empresas.

Os objetivos Específicos: Aplicar a Conscientização nas empresas públicas e privadas; Esclarecer o entendimento sobre Qualidade de Vida no Trabalho; Como se por em prática; Realizar nas Empresas Públicas e Privadas.

Objetivo Geral: Identificar quais são as necessidades dos trabalhadores e como um bom programa de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) pode

influenciar no seu bem-estar para uma boa execução de suas atividades no ambiente de trabalho.

Conceito de Qualidade de Vida no Trabalho

O Conceito de Qualidade de Vida no trabalho, está ligado a forma em que o indivíduo se encontra em sua empresa. Girando em torno de sua satisfação com seu ambiente de trabalho, seu psicológico, sobre sua segurança, liberdade, autonomia que a empresa o proporciona, sua valorização e seu reconhecimento.

Independente do fato das pessoas serem amparadas por leis que regulamentam como a sociedade deve proceder em relação a esse assunto específico, as empresas acabam não incluindo fatores decisivos em seu ambiente organizacional, como investir em um bom plano que atenda a Qualidade de Vida de seus funcionários e como serem mais assertivos em como incluir esse plano. De acordo com :

“Ao realizar um trabalho, o indivíduo está inserido em um contexto social mais amplo. A representação que esse trabalho tem socialmente causa impacto na vida e no bem-estar desse indivíduo, podendo levar a situações de maior ou menor desgaste.” (Ferraz – 2000).

Qualidade de Vida no Trabalho envolve aspectos intrínsecos (conteúdo) e extrínsecos (contexto) do cargo. Ela influencia na atitude das pessoas no comportamento com relação a produtividade grupal e individual, tais como: adaptação a mudanças no ambiente de trabalho, motivação para o trabalho, criatividade e vontade de inovar e aceitar mudanças (CHIAVENATO, 2004).

“A qualidade total teve bastante influência para o desenvolvimento da qualidade de vida no trabalho, pois das práticas anunciadas pelo sistema de controle da qualidade total, têm-se algumas que devem ser destacadas como: “Maior participação dos funcionários nos processos de trabalho, ou seja, uma tentativa de eliminação da separação entre planejamento execução, promovida principalmente pelos sistemas tayloristas e fordistas, descentralização das decisões, redução de níveis hierárquicos, supervisão democrática, ambiente físico seguro e confortável, condições de trabalho capazes de gerar satisfação, oportunidade de crescimento e desenvolvimento pessoal.”(CHIAVENATO-2004).

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), foram estabelecidas como Normas Regulamentadoras no dia 22 de Setembro de 1977, conhecidas também como (NRs). São responsáveis por padronizar métodos e regras com a finalidade de evitar acidentes e garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável para todos os trabalhadores.

Existem cerca de 36 Normas Regulamentadoras (NRs) que estão em vigência nesse momento. Mesmo com a sua Obrigatoriedade imposta, existem dúvidas se as empresas estão de fato as aplicando.

Os tipos de Normas Regulamentadoras (NRs):

NR-1 - DISPOSIÇÕES GERAIS E GERENCIAMENTO DE RISCOS OCUPACIONAIS.

O objetivo desta Norma é estabelecer as disposições gerais, o campo de aplicação, os termos e as definições comuns às Normas Regulamentadoras - NR relativas a segurança e saúde no trabalho e as diretrizes e os requisitos para o gerenciamento de riscos ocupacionais e as medidas de prevenção em Segurança e Saúde no Trabalho - SST.

NR-2 - INSPEÇÃO PRÉVIA (REVOGADA).

NR-3 - EMBARGO E INTERDIÇÃO

Considera-se grave e iminente risco toda condição ou situação de trabalho que possa causar acidente ou doença com lesão grave ao trabalhador. Embargo e interdição são medidas de urgência adotadas a partir da constatação de condição ou situação de trabalho que caracterize grave e iminente risco ao trabalhador.

NR-4 - SERVIÇOS ESPECIALIZADOS EM SEGURANÇA E EM MEDICINA DO TRABALHO.

Esta Norma estabelece os parâmetros e os requisitos para constituição e manutenção dos Serviços Especializados em Segurança e Medicina do Trabalho - SESMT, com a finalidade de promover a saúde e proteger a integridade do trabalhador.

NR-5 - COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES.

Esta norma regulamentadora - NR estabelece os parâmetros e os requisitos da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA tendo por objetivo a prevenção de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho, de modo a tornar compatível permanentemente o trabalho com a preservação da vida e promoção da saúde do trabalhador. (redação vigente até 19 de março de 2023)

NR-6 - EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL – EPI.

O objetivo desta Norma Regulamentadora - NR é estabelecer os requisitos para aprovação, comercialização, fornecimento e utilização de Equipamentos de Proteção Individual - EPI.

NR-7 - PROGRAMA DE CONTROLE MÉDICO DE SAÚDE OCUPACIONAL.

Esta Norma Regulamentadora - NR estabelece diretrizes e requisitos para o desenvolvimento do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO nas organizações, com o objetivo de proteger e preservar a saúde de seus empregados em relação aos riscos ocupacionais, conforme avaliação de riscos do Programa de Gerenciamento de Risco - PGR da organização.

NR-8 - EDIFICAÇÕES

Esta Norma Regulamentadora - NR estabelece requisitos que devem ser atendidos nas edificações para garantir segurança e conforto aos trabalhadores.

NR-9 - AVALIAÇÃO E CONTROLE DAS EXPOSIÇÕES OCUPACIONAIS A AGENTES FÍSICOS, QUÍMICOS E BIOLÓGICOS.

Esta Norma Regulamentadora - NR estabelece os requisitos para a avaliação das exposições ocupacionais a agentes físicos, químicos e biológicos quando identificados no Programa de Gerenciamento de Riscos - PGR, previsto na NR-1, e subsidiá-lo quanto às medidas de prevenção para os riscos ocupacionais.

NR-10 - SEGURANÇA EM INSTALAÇÕES E SERVIÇOS EM ELETRICIDADE.

Esta Norma Regulamentadora - NR estabelece os requisitos e condições mínimas objetivando a implementação de medidas de controle e sistemas preventivos, de forma a garantir a segurança e a saúde dos trabalhadores que, direta ou indiretamente, interajam em instalações elétricas e serviços com eletricidade.

NR-11 - TRANSPORTE, MOVIMENTAÇÃO, ARMAZENAGEM E MANUSEIO DE MATERIAIS.

Normas de segurança para operação de elevadores, guindastes, transportadores industriais e máquinas transportadoras.

NR-12 - SEGURANÇA NO TRABALHO EM MÁQUINAS E EQUIPAMENTOS.

Esta Norma Regulamentadora - NR e seus anexos definem referências técnicas, princípios fundamentais e medidas de proteção para resguardar a saúde e a integridade física dos trabalhadores e estabelece requisitos mínimos para a prevenção de acidentes e doenças do trabalho nas fases de projeto e de utilização de máquinas e equipamentos, e ainda à sua fabricação, importação, comercialização, exposição e cessão a qualquer título, em todas as atividades econômicas, sem prejuízo da observância do disposto nas demais NRs aprovadas pela Portaria MTb n.º 3.214, de 8 de junho de 1978, nas normas técnicas oficiais ou nas normas internacionais aplicáveis e, na ausência ou omissão destas, opcionalmente, nas normas Europeias tipo "C" harmonizadas.

NR-13 - CALDEIRAS, VASOS DE PRESSÃO E TUBULAÇÕES E TANQUES METÁLICOS DE ARMAZENAMENTO

O objetivo desta Norma Regulamentadora - NR é estabelecer requisitos mínimos para a gestão da integridade estrutural de caldeiras, vasos de pressão, suas tubulações de interligação e tanques metálicos de armazenamento nos aspectos relacionados à instalação, inspeção, operação e manutenção, visando a segurança e saúde dos trabalhadores

NR-14 - FORNOS

Esta Norma Regulamentadora - NR visa estabelecer requisitos para a operação de fornos com segurança.

NR-15 - ATIVIDADES E OPERAÇÕES INSALUBRES.

Entende-se por "Limite de Tolerância", para os fins desta Norma, a concentração ou intensidade máxima ou mínima, relacionada com a natureza e o tempo de exposição ao agente, que não causará dano à saúde do trabalhador, durante a sua vida laboral.

NR-16 - ATIVIDADES E OPERAÇÕES PERIGOSAS.

O exercício de trabalho em condições de periculosidade assegura ao trabalhador a percepção de adicional de 30% (trinta por cento), incidente sobre o salário, sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participação nos lucros da empresa.

NR-17 – ERGONOMIA.

Esta Norma Regulamentadora - NR visa estabelecer as diretrizes e os requisitos que permitam a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, de modo a proporcionar conforto, segurança, saúde e desempenho eficiente no trabalho.

NR-18 - SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO NA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO.

Esta Norma Regulamentadora - NR tem o objetivo de estabelecer diretrizes de ordem administrativa, de planejamento e de organização, que visam à implementação de medidas de controle e sistemas preventivos de segurança nos processos, nas condições e no meio ambiente de trabalho na indústria da construção.

NR-19 – EXPLOSIVOS.

Esta Norma Regulamentadora - NR tem o objetivo de estabelecer os requisitos e as medidas de prevenção para garantir as condições de segurança e saúde dos trabalhadores em todas as etapas da fabricação, manuseio, armazenamento e transporte de explosivos.

NR-20 - SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO COM INFLAMÁVEIS E COMBUSTÍVEIS.

Esta Norma Regulamentadora - NR estabelece requisitos mínimos para a gestão da segurança e Este texto não substitui o publicado no DOU saúde no trabalho contra os fatores de risco de acidentes provenientes das atividades de extração, produção, armazenamento, transferência, manuseio e manipulação de inflamáveis e líquidos combustíveis.

NR-21 - TRABALHOS A CÉU ABERTO.

Nos trabalhos realizados a céu aberto, é obrigatória a existência de abrigos, ainda que rústicos, capazes de proteger os trabalhadores contra intempéries.

Serão exigidas medidas especiais que protejam os trabalhadores contra a insolação excessiva, o calor, o frio, a umidade e os ventos inconvenientes.

NR-22 - SEGURANÇA E SAÚDE OCUPACIONAL NA MINERAÇÃO.

Esta Norma Regulamentadora tem por objetivo disciplinar os preceitos a serem observados na organização e no ambiente de trabalho, de forma a tornar compatível o planejamento e o desenvolvimento da atividade mineira com a busca permanente da segurança e saúde dos trabalhadores.

NR-23 - PROTEÇÃO CONTRA INCÊNDIOS.

Esta Norma Regulamentadora - NR estabelece medidas de prevenção contra incêndios nos ambientes de trabalho.

NR-24 - CONDIÇÕES SANITÁRIAS E DE CONFORTO NOS LOCAIS DE TRABALHO.

Esta norma estabelece as condições mínimas de higiene e de conforto a serem observadas pelas organizações, devendo o dimensionamento de todas as instalações regulamentadas por esta NR ter como base o número de trabalhadores usuários do turno com maior contingente

NR-25 - RESÍDUOS INDUSTRIAIS.

Esta Norma Regulamentadora - NR estabelece requisitos de segurança e saúde no trabalho para o gerenciamento de resíduos industriais. Entendem-se como resíduos industriais aqueles provenientes dos processos industriais, na forma sólida, líquida ou gasosa ou combinação dessas, e que por suas características físicas, químicas ou microbiológicas não se assemelham aos resíduos domésticos, como cinzas, lodos, óleos, materiais alcalinos ou ácidos, escórias, poeiras, borras, substâncias lixiviadas e aqueles gerados em

equipamentos e instalações de controle de poluição, bem como demais efluentes líquidos e emissões gasosas contaminantes atmosféricos.

NR-26 - SINALIZAÇÃO DE SEGURANÇA.

Esta Norma Regulamentadora - NR estabelece medidas quanto à sinalização e identificação de segurança a serem adotadas nos locais de trabalho.

NR-27 - REGISTRO PROFISSIONAL DO TÉCNICO DE SEGURANÇA DO TRABALHO (REVOGADA).

NR-28 - FISCALIZAÇÃO E PENALIDADES.

Aos processos resultantes da ação fiscalizadora é facultado anexar quaisquer documentos, quer de pormenorização de fatos circunstanciais, quer comprobatórios, podendo, no exercício das funções de inspeção do trabalho, o agente de inspeção do trabalho usar de todos os meios, inclusive audiovisuais, necessários à comprovação da infração.

NR-29 - NORMA REGULAMENTADORA DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO PORTUÁRIO.

As disposições contidas nesta NR aplicam-se ao trabalho portuário, tanto a bordo como em terra, assim como às demais atividades nos portos e nas instalações portuárias, públicas ou privadas, situadas dentro ou fora da área do porto organizado, e nos terminais retroportuários.

NR-30 - SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO AQUAVIÁRIO.

Esta norma se aplica aos trabalhos realizados em embarcações comerciais, de bandeira nacional, bem como às de bandeiras estrangeiras, nos termos do disposto em Convenções Internacionais ratificadas em vigor, utilizadas no transporte de cargas ou de passageiros, inclusive naquelas embarcações usadas na prestação de serviços.

NR-31 - SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO NA AGRICULTURA, PECUÁRIA SILVICULTURA, EXPLORAÇÃO FLORESTAL E AQUICULTURA.

Esta Norma Regulamentadora - NR tem por objetivo estabelecer os preceitos a serem observados na organização e no ambiente de trabalho rural, de forma a tornar compatível o planejamento e o desenvolvimento das atividades do setor com a prevenção de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho rural.

NR-32 - SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO EM SERVIÇOS DE SAÚDE.

Esta Norma Regulamentadora - NR tem por finalidade estabelecer as diretrizes básicas para a implementação de medidas de proteção à segurança e

à saúde dos trabalhadores dos serviços de saúde, bem como daqueles que exercem atividades de promoção e assistência à saúde em geral.

NR-33 - SEGURANÇA E SAÚDE NOS TRABALHOS EM ESPAÇOS CONFINADOS.

Esta Norma Regulamentadora tem como objetivo estabelecer os requisitos para a caracterização dos espaços confinados, os critérios para o gerenciamento de riscos ocupacionais em espaços confinados e as medidas de prevenção, de forma a garantir a segurança e a saúde dos trabalhadores que interagem direta ou indiretamente com estes espaços.

NR-34 - CONDIÇÕES E MEIO AMBIENTE DE TRABALHO NA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO, REPARAÇÃO E DESMONTE NAVAL.

Esta Norma Regulamentadora - NR estabelece os requisitos mínimos e as medidas de proteção à segurança, à saúde e ao meio ambiente de trabalho nas atividades da indústria de construção, reparação e desmonte naval.

NR-35 - TRABALHO EM ALTURA.

Esta Norma estabelece os requisitos e as medidas de prevenção para o trabalho em altura, envolvendo o planejamento, a organização e a execução, de forma a garantir a segurança e a saúde dos trabalhadores envolvidos direta ou indiretamente com esta atividade.

NR-36 - SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO EM EMPRESAS DE ABATE E PROCESSAMENTO DE CARNES E DERIVADOS.

O objetivo desta Norma é estabelecer os requisitos mínimos para a avaliação, controle e monitoramento dos riscos existentes nas atividades desenvolvidas na indústria de abate e processamento de carnes e derivados destinados ao consumo humano, de forma a garantir permanentemente a segurança, a saúde e a qualidade de vida no trabalho, sem prejuízo da observância do disposto nas demais Normas Regulamentadoras - NR do Ministério do Trabalho e Emprego.

NR-37 - SEGURANÇA E SAÚDE EM PLATAFORMAS DE PETRÓLEO.

Esta Norma Regulamentadora - NR tem por objetivo estabelecer os requisitos de segurança, saúde e condições de vivência no trabalho a bordo de plataformas de petróleo em operação nas Águas Jurisdicionais Brasileiras - AJB.

NR-38 - SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO NAS ATIVIDADES DE LIMPEZA URBANA E MANEJO DE RESÍDUOS SÓLIDOS.

Esta Norma Regulamentadora - NR tem o objetivo de estabelecer os requisitos e as medidas de prevenção para garantir as condições de segurança e saúde dos trabalhadores nas atividades de limpeza urbana e manejo de resíduos sólidos.

“No fundo, a QVT busca uma visão integral e ética do ser humano em seu relacionamento com as organizações. Tem sido utilizada como indicadora das experiências humanas no local de trabalho e o grau de satisfação das pessoas que desempenham o trabalho. O conceito de QVT implica profundo respeito pelas pessoas. Para alcançar níveis elevados de qualidade e produtividade, as organizações precisam de pessoas motivadas que participem ativamente nos trabalhos que executam e que sejam adequadamente recompensadas pelas suas contribuições.” (CHIAVENATO – 2015).

Teoria da Hierarquia das Necessidades (Maslow, 1954).

A teoria da motivação humana de Abraham H. Maslow, baseada na hierarquia das necessidades humanas básica, fundamentou-se na premissa de que as pessoas trabalham a fim de atender necessidades básicas que, à medida que forem sendo satisfeitas, não provocam motivação para novos esforços. Maslow (1954) apresenta as necessidades humanas em cinco categorias, de acordo com sua predominância e probabilidade: Segundo Maslow (1954) são:

Fisiológicas: é o mais básico nível da hierarquia das necessidades. Corresponde aos motivos primários não aprendidos ou naturais. São as necessidades de sobrevivência, como as de alimentação, sono, repouso, abrigo, sexo e água.

Segurança: constitui o segundo nível das necessidades humanas. Refere às necessidades de segurança contra perigos, ameaças, privações, doenças, instabilidade no emprego, inadequada retribuição salarial.

Sociais: este nível está relacionado com a vida associada do indivíduo junto a outras pessoas, nasce da natureza gregária do homem;

Autoestima: diz respeito à necessidade de estimar a si próprio, de como a pessoa se vê e se avalia, de estimar e respeitar outras pessoas e de fazer-se respeitar e estimular por outras pessoas;

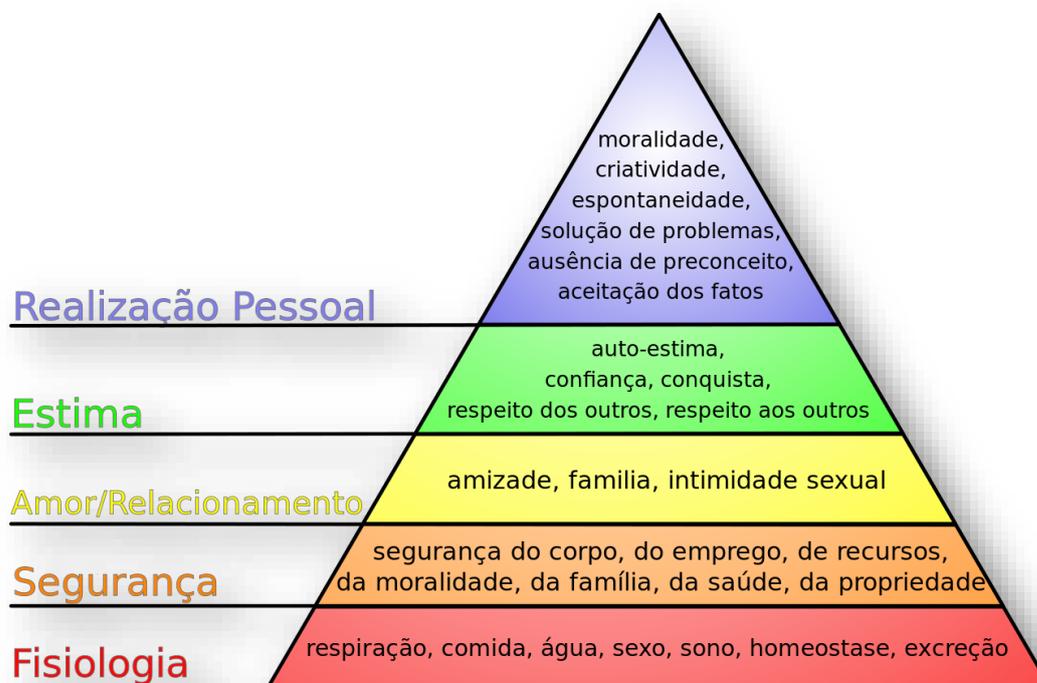
Auto Realização: São as necessidades humanas mais elevadas e que se encontram no topo da hierarquia. Representam a culminância das necessidades de todos os níveis. Significa a motivação de um indivíduo para transformar sua percepção de si próprio em realidade, em pleno desenvolvimento de todas as potencialidades de uma pessoa, inclusive da oportunidade de usar o pensamento criativo.

O Maslow (1954) estabelece uma estrutura de conceito no estudo da motivação humana, faz uma diferenciação entre a motivação de deficiência e motivação de crescimento, pois as necessidades básicas correspondem a motivos de deficiências, que constituem déficits no organismo, onde o preenchimento se dá através de objetos ou seres humanos de fora. Desta

maneira, quando o ser humano satisfaz uma necessidade, surge outra, sucessivamente.

A pirâmide da teoria das necessidades humanas para Maslow:

Figura 01: Pirâmide da hierarquia das necessidades humanas no trabalho para Maslow Adaptado de Fernandes (1996).



Aspectos Positivos da inclusão de um plano de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT):

Sabese que as organizações estão constantemente em busca de pessoas qualificadas e com determinadas habilidades para alcançar as metas e objetivos das mesmas, mas a questão é, as empresas buscam qualificações para atender as necessidades dos seus funcionários?, sabendo que os funcionários são essenciais para os cumprimentos de suas metas.

Tendo em vista que o Brasil está posicionado em 7º lugar em uma lista que contem 14 países que mais aplicam a QVT, a grande maioria das empresas Brasileiras atualmente não possuem um bom plano de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Com isso as que mais aplicam o QVT no Brasil estão de fato se tornando mais disputadas entre a população Brasileira no mercado de trabalho.

Ao aplicar um bom plano de QVT, a empresa tera uma nova visão sobre seus funcionários, visando a melhora em seu desempenho profissional, trazendo

assim bons resultados para a empresa. Em alguns casos, as empresas teram que investir em estruturas, bonificações e premiações para seus funcionários, deixando assim os memos engajados e muitissimos satisfeitos.

Com isso, ao aplicar um bom plano de QVT, a mesma terá um novo olhar da sociedade, fazendo com que outras empresas busque entender o que é Qualidade de Vida no Trabalho e passe a aplicar o mesmo. Tornando-se assim referência no quesito QVT.

Proposta de Qualidade de Vida no Trabalho para Empresas Públicas e Privadas.

Com base em nossa pesquisa de campo, medidas precisam ser tomadas para que haja uma implementação ou melhoria da Qualidade de Vida no Trabalho em empresas públicas e privadas.

Para melhor entendimento e resolução das necessidades dos funcionários, o setor de Recursos Humanos (RH), deverá realizar constantemente pesquisas em todos os departamentos que compoee a empresa, fazendo assim um levantamento das necessidades dos colaboradores e assim planejar de forma estratégica como resolver determinadas situações.

Investir na infraestrutura da empresa, como em locais de lazer para os colaboradores, premiações para manter os mesmos engajados e determinadas bonificações para os funcionários, assim os matendo satisfeitos com seu ambiente de trabalho.

Assim como investir em infraestrutura, podesse ser feito programas familiares para todos os colaboradores, como ambientes em que os mesmos possam desfrutar de momentos com sua família.

Trabalhar com retenção de talentos, como por exemplo, profissionais da empresa que possuem habilidades nas quais poderiam ocupar cargos diferentes dos que ocupam nos dias atuais, a empresa e o RH reconhece as habilidades dos colaboradores e os proporcionam uma melhor remuneração.

Reconhecer o Capital Humano, o RH é responsável juntamente com a empresa de reconhecer os colaboradores e entender que o Capital Humano é o verdadeiro responsável de resultados da empresa, mantelos satisfeitos e engajados tras melhores resultados.

Bonificações e Premiações, após atingir metas ou o RH reconhcer o trabalho de uma determinada equipe, pode ser concedidos a eles bonificações como um valor acima de seu salário, ou premiações como uma viagem com tudo pago pela empresa.

Teoria Comportamental

As Teorias Comportamentais na Administração foram criadas para buscar entender os comportamentos e desejos dos funcionários, objetivando o melhor índice produtivo de desempenho. Segundo Chiavenato (2014), com o rompimento da Teoria Clássica e criação da Teoria das Relações Humanas, que ocorreu no período compreendido entre 1927 a 1932, deu-se início a novos conceitos administrativos, apoiando-se no foco do comportamento humano, motivação como a raiz da eficácia, valorização dos fatores internos organizacionais, estudo da liderança, autoridade e processo de decisão e homem administrativo. O aprofundamento deste estudo se dará no que tange a ações e situações que despertam a motivação do funcionário assim como sua insatisfação com o trabalho.

A motivação é um dos pilares mais valorizados da Teoria Comportamental, para ela, a motivação com o trabalho é individual e é estimulado pelo ambiente, seu estudo pode determinar o que motiva o ser humano e determina as suas necessidades.

Teoria dos Dois Fatores (Herzberg).

A Teoria dos Dois Fatores, ou Teoria de Herzberg, defende que duas condições relacionadas às circunstâncias do trabalho e as questões interpessoais, são responsáveis por definir o nível de satisfação e motivação do funcionário com a companhia.

Surgindo a partir de estudos feito nos anos 50, com colaboradores de indústrias em Pittsburgh, na Pensilvânia. O estudioso Frederick Herzberg propôs esse estudo para entender como as pessoas se relacionam com o ambiente de trabalho. Dessa forma, Herzberg descobriu como manter e motivar o ativo mais importante para as empresas, que são os funcionários.

Em sua pesquisa, Herzberg constatou então, que existem dois fatores que baseiam a motivação ou desmotivação do funcionário com a empresas. Herzberg nomeou esses conceitos de fatores higiênicos e fatores motivacionais.

O que são fatores higiênicos e motivacionais

Os fatores higiênicos têm relação direta com a empresa. Em resumo, são fatores externos ao colaborador, que ele não controla, mas que afetam sua motivação no trabalho. (É importante ressaltar que os fatores higiênicos não são responsáveis por motivar os colaboradores, são considerados condições básicas. Porém, a falta deles pode ser a causa de insatisfação no trabalho).

Alguns fatores higiênicos de acordo com a Teoria dos Dois Fatores:

- Salário;
- Cultura da empresa;
- Os benefícios oferecidos;
- Oportunidades de crescimento e desenvolvimento;
- Clima organizacional;
- O espaço físico da empresa;
- Relacionamentos interpessoais no trabalho;
- Segurança.

Os fatores motivacionais estão diretamente relacionados com a motivação do trabalhador no ambiente de trabalho. Eles também estão ligados à atuação do funcionário, seus objetivos e metas na carreira.

Ou seja, quando esses fatores estão regulados, o colaborador é mais feliz, produtivo e, claro, motivado.

Alguns fatores motivacionais de acordo com a Teoria dos Dois Fatores:

- Autonomia no trabalho;
- Definição de objetivos;
- A função desempenhada;
- Reconhecimento;
- Crescimento profissional.

Com a Teoria dos Dois Fatores, Herzberg conseguiu mostrar que os fatores externos e de responsabilidade da empresa possui muita influência sobre a motivação, produtividade e resultados do colaborador. Portanto, essa é uma noção que influencia muito em como as empresas conduzem seus processos e culturas. Isso porque, ao entender esse conceito e como aproveitar as oportunidades de potencializar os colaboradores, é possível proporcionar grandes benefícios para ambos os lados.

METODOLOGIA

A metodologia deste artigo se dispôs a partir de pesquisa bibliográfica com base em autores, livros e sites que abordam o tema, além de pesquisa de campo.

Primeiramente realizamos pesquisas em sites, artigos e livros que abordam o tema de Qualidade de Vida no Trabalho junto ao Recursos Humanos, que é a porta de entrada do colaborador na empresa, ou seja, seu primeiro contato na organização que ele pretende ingressar.

Após recolhermos as informações necessárias, realizamos a elaboração dos tópicos alinhados com o tema.

Com as informações de acordo com o tema proposto, elaboramos um questionário com a finalidade de coletar dados de pessoas que compõem o quadro de funcionários de Empresas Públicas e Privadas

Foram elaboradas um total de 5 (cinco) perguntas para que o público alvo pudessem responder, com a finalidade de entender quais são as métricas de melhoria que poderiam ser aplicadas.

CONCLUSÃO

A pesquisa de Campo busca conhecer as empresas e suas necessidades, onde foi possível analisar as empresas públicas e privadas.

Com base na pesquisa de campo feita em formato virtual, conseguimos coletar informações para darmos início a conclusão de nosso Artigo Científico.

Podemos observar de acordo com os gráficos acima, que as empresas atualmente não possuem um bom plano de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), ou não sabem como aplicar o mesmo em sua empresa. Em determinadas empresas, o QVT é inexistente, até mesmo não existe nenhum benefício para que os funcionários se mantenham engajados.

Alguns funcionários não acreditam que permaneceram em seus atuais empresas, assim como também não acreditam que são bem remunerados.

Então concluímos que as empresas públicas e privadas precisam implementar rapidamente um bom plano de Qualidade de Vida no Trabalho, para que assim possa ser revertido esse atual cenários das empresas, que na qual não conseguem manter seus funcionários satisfeitos e engajados, fazendo com que os mesmos queiram brevemente deixar seu atual ambiente de trabalho a procura de algum outro que os forneça melhores condições.

THE IMPORTANCE OF QUALITY OF LIFE AT WORK IN PUBLIC AND PRIVATE COMPANIES.

Abstract

This research aimed to improve the quality of life of employees, and clarify the importance of quality of life in the work environment, raise awareness and ensure an environment that can meet the demands of the company's employees in particular. It was also verified through bibliographical research based on authors and qualitative research in order to highlight the deficiencies in an environment for employees of public and private companies.

Keywords: Importance. To clarify. Aware.

REFERÊNCIAS

<https://www.univates.br/bduserver/api/core/bitstreams/87582ea8-2a16-4391-b6e0-120cbe2258ac/content>

https://fpl.edu.br/2018/media/pdfs/graduacao/tcc/2013/tcc_edineia_nascimento_ca_melo_2013.pdf

<https://www.webartigos.com/artigos/a-importancia-da-qualidade-de-vida-no-trabalho-nas-organizacoes/45111/>

<https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/orgaos-especificos/secretaria-de-trabalho/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/ctpp-nrs/normas-regulamentadoras-nrs>

<https://multivix.edu.br/wp-content/uploads/2018/12/a-importancia-da-qualidade-de-vida-no-trabalho-para-as-organizacoes.pdf>

<https://orienteme.com.br/blog/teoria-dos-dois-fatores/>