

**ARTIGO/ Desenvolvimento do Trabalho de Conclusão de Curso
Técnico em Recursos Humanos – 3º Módulo**

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

**Ester Cristina Maia¹; Gabriel Gazolla de Oliveira² Heloísa Fabiulla Pereira³;
Jeferson Roger Libânio dos Santos⁴; Maryska Stefany Rodrigues de Siqueira⁵;**

Resumo: A competitividade no mercado está cada vez mais intensa, e, nesse cenário, a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) emerge como um diferencial estratégico significativo para empresas que desejam se destacar. A QVT é um conceito que abrange um conjunto de práticas e estratégias projetadas para aumentar a satisfação e o bem-estar dos colaboradores. O objetivo é não apenas melhorar a eficiência e a produtividade, mas também garantir que o ambiente de trabalho seja agradável e favorável ao bem-estar dos funcionários. Ao concentrar-se na análise das ações comportamentais e nas necessidades dos empregados, a QVT possibilita a criação de um ambiente mais harmonioso e eficaz. A implementação da QVT resulta em melhorias na forma como empregadores e empregados interagem e se comunicam, gerando benefícios para ambos os lados. Para as empresas, isso se traduz em um maior engajamento e melhor desempenho dos colaboradores, enquanto para os funcionários, significa um ambiente de trabalho mais gratificante e menos estressante. Além disso, a introdução de medidas voltadas para a melhoria da QVT pode contribuir para a redução do estresse diário e auxiliar na criação de estratégias para enfrentar desafios, promovendo um ambiente de trabalho mais equilibrado e produtivo. Portanto, as empresas que investem na QVT incentivam a saúde e o bem-estar de seus funcionários, se destacam no mercado, tornando-se mais competitivas e atraentes. Ao adotar práticas que valorizam a QVT, as organizações não só melhoram a qualidade do ambiente laboral, como também se posicionam de maneira diferenciada, ganhando uma vantagem competitiva importante.

Palavras chave: Qualidade de Vida no Trabalho (QVT); Competitividade; Satisfação; Produtividade.

Abstract: Market competition is becoming increasingly intense, and in this scenario, Quality of Work Life (QWL) is emerging as a significant strategic differentiator for companies that wish to stand out. QWL is a concept that encompasses a set of practices and strategies designed to increase employee satisfaction and well-being. The goal is not only to improve efficiency and productivity, but also to ensure that the work environment is pleasant and conducive to employee well-being. By focusing on analyzing behavioral actions and employee needs, QWL enables the creation of a more harmonious and effective environment. Implementing QWL results in

¹ Etec de Vargem Grande do Sul. – CPS – 3º RH/2024 – estermaia42@gmail.com

² Etec de Vargem Grande do Sul. – CPS – 3º RH/2024 – gabriel.oliveira1096@etec.sp.gov.br

³ Etec de Vargem Grande do Sul. – CPS – 3º RH/2024 – heloofabiulla13@gmail.com

⁴ Etec de Vargem Grande do Sul. – CPS – 3º RH/2024 – jefersonlibanio219@gmail.com

⁵ Etec de Vargem Grande do Sul. – CPS – 3º RH/2024 – maryska.siqueira@etec.sp.gov.br

**ARTIGO/ Desenvolvimento do Trabalho de Conclusão de Curso
Técnico em Recursos Humanos – 3º Módulo**

improvements in the way employers and employees interact and communicate, generating benefits for both parties. For companies, this translates into greater employee engagement and performance, while for employees, it means a more rewarding and less stressful work environment. In addition, introducing measures aimed at improving QWL can contribute to reducing daily stress and assist in creating strategies to face challenges, promoting a more balanced and productive work environment. Therefore, companies that invest in QVT encourage the health and well-being of their employees, stand out in the market, and become more competitive and attractive. By adopting practices that value QVT, organizations not only improve the quality of the work environment, but also position themselves differently, gaining an important competitive advantage.

Keywords: Quality of Life at Work (QWL); Competitiveness; Satisfaction; Productivity.

Introdução

O presente artigo visa pesquisar, interpretar e melhorar as ações de QVT - Qualidade de Vida no Trabalho no setor produtivo da empresa, mensurando e demonstrando sua importância no ambiente laboral. Somente após as análises e tabulações dos estudos sobre a QVT na empresa é que as sugestões de melhorias serão propostas e ou aplicadas.

A QVT é uma ferramenta de Recursos Humanos muito importante para o desenvolvimento humano nas empresas, entretanto ela não é bem compreendida e ou conhecida em empresas que se originaram do ceio familiar e ou empresas de médio e pequeno porte, mesmo a empresa cerne desta pesquisa ser uma indústria de alto potencial empregatício na cidade, o conceito não é muito aprofundado na empresa.

Assim entende-se que a QVT se baseia na qualidade de vida do colaborador na empresa durante seu contrato de trabalho, a fim de aumentar a quantidade e a qualidade produzida pelo mesmo.

O objetivo geral desta pesquisa se baseia no estudo e na aplicação dos conceitos de QVT na empresa escolhida para tornar a produção mais quantitativa e qualitativa. Os objetivos específicos que auxiliarão o alcance dos resultados esperados se baseiam na demonstração das possibilidades mais favoráveis para resolver as ausências de QVT na empresa, as quais dificultam a obtenção de melhores resultados.

**ARTIGO/ Desenvolvimento do Trabalho de Conclusão de Curso
Técnico em Recursos Humanos – 3º Módulo**

A justificativa da escolha da análise dos conceitos de QVT na empresa se baseia nos resultados esperados pela empresa, os quais são os mesmos que a aplicação correta da ferramenta oferece de forma direta e eficaz. Assim sendo pode-se compreender que a ferramenta de Recursos Humanos escolhida para ser estudada e potencializada na empresa tem condições de oferecer na sua contrapartida um aumento significativo da qualidade e da quantidade, no setor produtivo.

Por fim pode-se compreender que a necessidade apresentada pelo setor produtivo da empresa é proporcional à ausência de ações de QVT no setor e ações intensificadas tem a grande possibilidade de gerar resultados positivos com investimentos de baixo custo, mas que aumentam a qualidade de vida e de trabalho dos colaboradores no setor em questão.

1. A empresa desta pesquisa

É importante ressaltar que, por motivos particulares e em conformidade com a LGPD (Lei Geral de Proteção de Dados), dados sensíveis e informações que possam identificar a empresa serão ocultados neste artigo. A empresa desta pesquisa vem do contexto familiar e foi fundada em meados de 2000. É uma metalúrgica do ramo da construção civil que possui como atividade básica a produção de treliças.

A empresa faz parte de um mercado muito acirrado na construção civil, e tudo aquilo que possa melhorar os resultados no setor produtivo da empresa, tanto qualidade quanto quantidade, são importantes para que a empresa permaneça sustentável e competitiva.

Todavia, através das visitas efetuadas na empresa foi possível detectar a ausência da preocupação com a aplicação e ampliação dos conceitos de QVT, fato este determinante para o não alcance dos resultados esperados.

Desta forma a necessidade de investimentos na melhoria da QVT no setor produtivo é fundamental para que a empresa possa aumentar a satisfação dos seus colaboradores, possibilitando um ambiente de trabalho mais favorável e motivado, em resposta aos investimentos o aumento qualitativo e quantitativo da produção é tácito.

**ARTIGO/ Desenvolvimento do Trabalho de Conclusão de Curso
Técnico em Recursos Humanos – 3º Módulo**

2. Conceito de Qualidade de Vida no Trabalho – QVT

De acordo com os estudos, Chiavenato (1999), determina que o termo qualidade de vida no trabalho foi utilizado inicialmente por Louis Davis na década de 1970, desta forma evidencia-se que o conceito faz referência à preocupação com o bem-estar dos trabalhadores no desempenho de suas tarefas.

Para Maximiliano (2000, p.498),

“A QVT baseia-se em uma visão integral das pessoas, que é o chamado enfoque biopsicossocial. O enfoque biopsicossocial das pessoas origina-se da medicina psicossomática, que propõe a visão integrada, ou holística, do ser humano”.

Na visão de Davis; Newstrom; (2001), a proposta de QVT é desenvolver um ambiente de trabalho que seja tão bom para as pessoas como para saúde econômica da organização. Para tanto, é necessário que haja um enriquecimento no trabalho, de forma a deixá-lo mais desafiador.

De acordo com Herculano (1998), o termo Qualidade de Vida começou a ser utilizado após a Segunda Guerra Mundial nos Estados Unidos, estava relacionado ao bem-estar, semelhante a comprar um bem material. Logo começou a ser considerado como fatores de bens sociais como saúde, segurança, educação. Sendo assim foi considerada uma medida quantitativa de modelos econômicos.

Como pontuado por Limongi-França (2004), QVT atualmente não é entendida somente como um fator criado pelo empregador em benefício do empregado visando o lucro, mas também como um resultado da cultura organizacional.

Em prova, não adianta somente o investimento da empresa em equipamentos e segurança sem que haja o comportamento adequado dos colaboradores e um modelo de gestão eficiente.

De fato, na concepção moderna do administrador, em ambientes organizacionais complexos e abertos à competitividade, a QVT está fortemente associada a atitudes e comportamentos das pessoas e ao desenho organizacional de seu ambiente de trabalho (LIMONGI-FRANÇA, 2004, p. 149)

**ARTIGO/ Desenvolvimento do Trabalho de Conclusão de Curso
Técnico em Recursos Humanos – 3º Módulo**

Com objetivo de facilitar ou trazer satisfação e bem-estar ao trabalhador na execução de suas tarefas, a qualidade de vida no trabalho se apresenta como preocupação do homem. (LIMONGI-FRANÇA, 2004).

Desta forma pode-se compreender que a Qualidade de Vida no Trabalho tem como um de seus objetivos estruturar o ambiente de trabalho, priorizando satisfazer as necessidades individuais do empregado, procurando deixar a organização mais desejável.

Um ambiente de trabalho físico seguro e saudável envolve aspectos como a higiene do trabalho que se refere a um conjunto de normas e procedimentos, os quais visam à proteção da integridade física e mental do indivíduo, prevenindo assim, os riscos de saúde inerentes às tarefas que são realizadas no ambiente de trabalho. (CHIAVENATO, 2009 P. 75)

A gestão da QVT é essencial para demonstrar o valor dos colaboradores para uma empresa. Ao implementar programas de QVT, o objetivo é garantir que os ambientes de trabalho sejam mais agradáveis e propícios ao bem-estar dos funcionários, abrangendo aspectos como saúde física, emocional e social. Isso não apenas melhora a qualidade de vida dos colaboradores, mas também pode resultar em equipes mais comunicativas, engajadas e produtivas. (CHIAVENATO, 2009)

O crescente interesse em melhorar a qualidade de vida no trabalho demonstra claramente a evolução da sociedade em geral e o nível de instrução das pessoas. A democratização nas relações de trabalho fez com que cada vez menos os trabalhadores aceitassem, de maneira acomodada, o autoritarismo de seus superiores mesma coisa. (LIMONGI-FRANÇA, 2001, p. 29).

Assim sendo Chiavenato (2009), define que a QVT não é somente uma questão humanitária para o empregado, mas também uma estratégia inteligente para gerar produtividade e engajamento dos colaboradores.

2.1 Modelo de QVT de Walton

Durante a história da Qualidade de Vida no Trabalho, diversos autores tentaram descrever quais os fatores que mais afetam e influenciam diretamente a QVT dentro de uma empresa. Inicialmente o Modelo de Walton, abrange e simplifica o processo.

**ARTIGO/ Desenvolvimento do Trabalho de Conclusão de Curso
Técnico em Recursos Humanos – 3º Módulo**

Em 1973 o autor visou metrificar o que seria um programa de Qualidade de Vida no Trabalho bem-sucedido, dividindo o processo para análise de QVT em oito categorias:

- A primeira sendo a Compensação Justa e Adequada, que tem como base a percepção do colaborador quanto à remuneração que recebe ser adequada a função que exerce, além de existir equidade salarial dentro da empresa;
- Seguido pelas Condições de Trabalho, referindo-se à relação que possuem com o ambiente de trabalho, além de medirem se a jornada de trabalho os deixa satisfeitos ou não;
- Após há o Uso e Desenvolvimento de Capacidades, englobado a autonomia que o colaborador possui ao desempenhar sua função, além de averiguar se suas habilidades e competências realmente são colocadas à prova;
- Em quarto lugar estão as Oportunidades de Crescimento e Segurança, que integram a possibilidade de o funcionário ascender na organização através de seu trabalho e conhecimento, mas também medem o fator da estabilidade no emprego;
- O quinto ponto levantado é a Integração Social à Organização, que colocam em pauta a ausência de preconceitos e a qualidade do relacionamento interpessoal dos empregados dentro da organização;
- Seguido pelo Constitucionalismo, que em síntese é a capacidade da organização de respeitar os Direitos e Leis estabelecidas pelo Estado ao colaborador, como a privacidade, liberdade, férias e licença-maternidade;
- O sétimo fator é o Trabalho e Espaço Total de Vida, sendo o equilíbrio do trabalho com a vida pessoal, de modo com que o seu emprego não interfira em seus relacionamentos pessoais;
- Por fim, há a Relevância Social da Vida no Trabalho, que é a imagem que a empresa proporciona fora do ambiente de trabalho e sua importância na sociedade, além da relevância do próprio colaborador no desenvolvimento da empresa. (WALTON, 1973)

**ARTIGO/ Desenvolvimento do Trabalho de Conclusão de Curso
Técnico em Recursos Humanos – 3º Módulo**

2.2 A métrica da QVT

Para Chiavenato (2000) existem parâmetros para mensurar as consequências do processo de QVT em uma empresa e estes parâmetros estão diretamente relacionados a quatro tipos de métricas.

A primeira é o Absenteísmo, para Chiavenato (2000), se refere à frequência com que os funcionários não comparecem ao trabalho conforme o programado. Pode ser medido em termos de dias perdidos de trabalho devido a ausências não planejadas, licenças médicas, faltas injustificadas, entre outros motivos.

Altos índices de absenteísmo podem indicar problemas como baixa moral, insatisfação no trabalho, problemas de saúde ou até mesmo inadequações na gestão. (CHIAVENATO, 2000, p.190)

Logo depois tem a Rotatividade ou Turnover que é a taxa na qual os funcionários entram e saem de uma organização. É geralmente calculada como a porcentagem de funcionários que deixam a empresa dentro de um período de tempo específico, geralmente um ano. Altos índices de rotatividade podem indicar problemas de retenção de talentos, insatisfação com o trabalho, cultura organizacional inadequada, entre outros. (RAMOS, 2012)

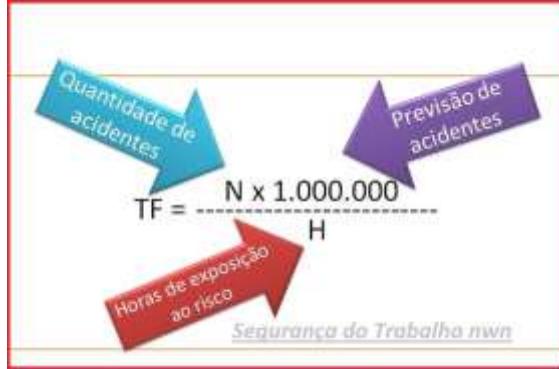
Na sequência a Taxa de Frequência de Acidentes que é uma medida de segurança ocupacional que calcula o número total de acidentes de trabalho (ou lesões) ocorridos em uma organização durante um período específico, normalmente expresso por milhão de horas trabalhadas. Uma taxa alta pode indicar deficiências nos programas de segurança, treinamento inadequado ou falta de conformidade com regulamentos de segurança. (NETO, 2014)

Por fim a Taxa de Gravidade de Acidentes sendo similar à taxa de frequência, a taxa de gravidade mede a gravidade das lesões ou acidentes de trabalho em termos de dias perdidos ou modificação do trabalho necessária devido aos acidentes.

O cálculo é feito dividindo-se o número total de dias perdidos devido a acidentes pelo número total de horas trabalhadas, geralmente expressa por 1000 ou 1.000.000 horas trabalhadas. Sendo assim o com essas métricas o empregador consegue avaliar a saúde organizacional, a segurança no trabalho e o bem-estar dos funcionários, além de orientar estratégias para melhorar a eficiência operacional e a retenção de talentos. (NETO, 2014)

**ARTIGO/ Desenvolvimento do Trabalho de Conclusão de Curso
Técnico em Recursos Humanos – 3º Módulo**

Figura 1: TF X Acidentes com afastamentos e sem afastamentos



Fonte: <http://segurançanotrabalho>⁶

2.3 Motivação e as Necessidades Humanas

A motivação é definida como um impulso e também traduzida como necessidade ou tendência. Com isso, a organização enfrenta desafios para suprir as necessidades dos colaboradores, e o mesmo tempo motiva-los para o trabalho, disponibilizando um clima agradável, confortável e seguro. (MAXIMIANO, 2008)

Para Sampaio (2009), em 1943, Abraham Maslow propôs uma teoria que juntava campos de pesquisa da Psicanálise e Psicologia Comportamental para explicar o que seria a Motivação e como elas se entrelaçam com as Necessidades Humanas, desta forma cria-se a Pirâmide das Necessidades de Maslow, dividida em cinco degraus ou categorias das necessidades:

- ✓ Necessidades Fisiológicas Básicas: Estas estão associadas ao aspecto biológico do ser humano e são as mais fundamentais, abrangendo a necessidade de sobrevivência, como respirar, comer, descansar, beber, dormir e ter relações sexuais. No ambiente de trabalho, isso se traduz em necessidades como horários flexíveis, conforto físico e pausas durante a jornada laboral;
- ✓ Necessidades de Segurança: Estas envolvem a sensação de segurança e estabilidade. Incluem a proteção contra perigos, a ordem e a conservação do emprego. No contexto profissional, isso se reflete em um emprego estável, plano de saúde e seguro de vida, além de condições seguras e uma remuneração justa;
- ✓ Necessidades Sociais: Estas referem-se à busca por relações harmoniosas e o desejo de sentir-se parte de um grupo ou comunidade. Envolvem o carinho e o afeto de familiares, amigos e pessoas queridas. No trabalho, manifestam-

⁶ https://segurançadotrabalhonwn.com/como-calcular-a-taxa-de-frequencia/#google_vignette

**ARTIGO/ Desenvolvimento do Trabalho de Conclusão de Curso
Técnico em Recursos Humanos – 3º Módulo**

se na necessidade de construir amizades, manter boas relações interpessoais e ter um ambiente onde os superiores sejam amigáveis;

- ✓ Necessidades de Auto Estima: Estas podem ser divididas em dois tipos: o reconhecimento das próprias capacidades e o reconhecimento pelos outros da nossa competência. Em geral, envolve o desejo de sentir-se digno, respeitado e valorizado, tanto por si mesmo quanto pelos outros, incluindo aspectos como prestígio e orgulho. No ambiente de trabalho, isso se reflete na responsabilidade pelos resultados, reconhecimento pelo desempenho, promoções e feedback constante;
- ✓ Necessidades de Auto Realização: Também conhecidas como necessidades de crescimento, estas envolvem a realização pessoal, o aproveitamento máximo do potencial individual e a busca por fazer o que se gosta e é capaz de realizar. Estão relacionadas com a autonomia e o autocontrole. No trabalho, isso se traduz em enfrentar desafios, influenciar decisões e ter autonomia. (SAMPAIO, 2009)

Figura 2: Modelo da Pirâmide de Maslow



Fonte: (MASLOW, 1973)

Dividida em 5 degraus ou categorias, a Pirâmide de Maslow serve como uma espécie de escada, onde o indivíduo sempre tenta satisfazer o próximo nível ao se sentir seguro no degrau em que está. Embora possua um certo grau de subjetividade, principalmente no topo da Pirâmide, o objetivo seria continuar ascendendo, aumentando a satisfação individual. (MASLOW, 1973)

3. Metodologia

**ARTIGO/ Desenvolvimento do Trabalho de Conclusão de Curso
Técnico em Recursos Humanos – 3º Módulo**

Para que a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) seja avaliada e mensurada da forma mais precisa possível, serão entrevistados os líderes e encarregados do setor produtivo da empresa, assim como os demais colaboradores que atuam no ambiente operacional de trabalho.

Para o primeiro grupo, será adotado um modelo de entrevista que permitirá uma interação direta e objetiva com os demais funcionários participantes. Durante esses encontros e conversas, serão coletadas as informações tanto sobre os aspectos físicos do trabalho quanto sobre a relação com os subordinados e outros fatores que influenciam a QVT.

Além de identificar os principais pontos positivos relacionados ao trabalho atual e no ambiente, também serão levantados os fatores que demandam maior atenção por parte da direção e melhorias que podem ser realizadas pelos mesmos. Os resultados dessas entrevistas serão analisados em conjunto com os dados obtidos por meio de questionários que serão aplicados aos demais colaboradores do local.

Conforme mencionado anteriormente, a opinião dos outros colaboradores sobre o cotidiano no ambiente de trabalho será coletada por meio de um questionário (Apêndice 1). Dada a quantidade de pessoas envolvidas nesse processo, o modelo aplicado priorizará uma abordagem quantitativa, utilizando um questionário (Apêndice 1) com escala de graduações, onde os participantes poderão indicar seu grau de concordância ou discordância em relação a diversas afirmativas, avaliando as situações gradualmente de 1 a 5. Na ferramenta, o nível de satisfação começa na ordem crescente, sendo 1 para pouca concordância e 5 para muito satisfeito.

Para facilitar a participação de todos os colaboradores, especialmente dos funcionários que apresentam dificuldades no uso de tecnologia, o questionário (Apêndice 1) será disponibilizado em formato físico, sendo aplicado no Departamento de Recursos Humanos, onde a pessoa terá privacidade e anonimato, para que todos participem e seja obtido um resultado mais eficiente.

Para o controle da quantidade de questionários emitidos, cada um carrega um código distinto e específico no canto superior direito. Ao responder a folha, o resultado será misturado aleatoriamente aos demais, para que não haja a possibilidade de haver diferença no tratamento dos entrevistados.

Ao fim, os resultados serão tabulados, sendo separados por resultados por departamento e cargo (Apêndice 2), por horário de trabalho (Apêndice3), por faixa

**ARTIGO/ Desenvolvimento do Trabalho de Conclusão de Curso
Técnico em Recursos Humanos – 3º Módulo**

etária do colaborador (Apêndice 4), avaliados e expostos através da média de todas as respostas obtidas, além de analisados e comparados com outros dados colhidos ao decorrer do projeto.

4. Resultados e Discussões

As entrevistas com os encarregados foram conduzidas de maneira mais informal, pensando em manter um clima de conversação descontraído, ao invés de um procedimento padronizado. Com as conversas sendo resumidas da seguinte maneira:

O Entrevistado 1, ao ser questionado sobre o ambiente de trabalho da empresa, explicou que embora haja uma grande preocupação com a Segurança, talvez existam alguns pontos a serem melhorados quanto ao conforto térmico e higiene dentro de seu setor, pois as máquinas de produção geram muito calor, além da poeira se acumular com muita facilidade.

Já ao ser levantado o assunto do Desenvolvimento do Colaborador dentro da empresa, o mesmo afirmou que um maior leque de opções para treinar sua equipe e uma estrutura de recompensa para colaboradores com maior tempo de casa seriam interessantíssimos para a organização. Finalmente, disse estar muito satisfeito com sua remuneração e que acredita que seus liderados têm a mesma percepção.

O Entrevistado 2, afirmou que seu ambiente de trabalho é extremamente higiênico e limpo para a atividade desenvolvida, com níveis de temperatura satisfatórios. Porém, afirmou que por se tratar de um ambiente mais técnico, seria fundamental que a organização dispusesse um maior arsenal de treinamentos, de maneira até mesmo a oferecer Cursos Superiores para o desenvolvimento de seu capital humano.

Em adição, pontuou que a estruturação de um Plano de Carreira seria muito bem-vinda para reter e satisfazer os colaboradores por mais tempo, pois que, embora a remuneração seja mais que adequada para a cidade, a possibilidade de ascensão clara e definida é um atrativo ainda mais interessante para novos e velhos funcionários.

**ARTIGO/ Desenvolvimento do Trabalho de Conclusão de Curso
Técnico em Recursos Humanos – 3º Módulo**

O Entrevistado 3, pontuou que seu ambiente de trabalho possui níveis de higiene e segurança aceitáveis, mas o estresse gerado pelo modelo adotado de Metas Produtivas pode muitas vezes representar um ponto a ser melhorado pela organização.

Em seu setor, os colaboradores produzem de acordo com o que estipulado ao dia, sendo que ao não baterem a meta diária, têm uma queda na motivação para desempenharem seu trabalho, geralmente atingindo resultados menores no dia anterior, o que pode gerar um declive nos índices produtivos, para o mesmo, a solução seria adotar um plano de avaliação semanal ou mensal, onde o empregado sinta que possa recuperar o que foi perdido anteriormente.

Sua construção de pensamento quanto ao desenvolvimento dentro da empresa é continuar agregando competências para os colaboradores com maior tempo de casa, porém também cita que possam haver melhorias no plano de benefícios da organização.

Em síntese das entrevistas, os três casos citaram claramente que o Desenvolvimento do Colaborador poderia ser mais bem atencioso, para que consigam obter uma equipe qualificada e pronta, além de motivada a continuar trabalhando, aprendendo e se desenvolvendo dentro da empresa. Embora as opiniões divirjam dentro de seu ambiente de trabalho, alguns setores também poderiam ser mais bem impactados por medidas de higiene e conforto térmico.

Após a aplicação do Questionário e tabulação dos resultados, os dados colhidos durante o TCC levaram às seguintes conclusões, que estão sendo avaliadas por meio da média de respostas dos entrevistados, presentes no Apêndice 2.

Quanto à Remuneração, Jornada e Local de Trabalho, os colaboradores avaliaram que: Estão majoritariamente satisfeitos com sua atual remuneração (Pergunta 1), atingindo a média de 3,18, porém veem mais positivamente a jornada de trabalho permitir uma boa conciliação com a vida pessoal (Pergunta 2) e o ambiente de trabalho ser seguro fisicamente (Pergunta 3), com ambas as questões alcançando uma média de 3,60. Também é factual que têm uma visão positiva quanto à higiene de seu ambiente de trabalho (Pergunta 4) e com a ergonomia (Pergunta 5), cada uma atingindo, respectivamente, uma média 3,43 e 3,51.

Deste modo, entende-se que os colaborados encaram de maneira favorável os pontos levantados acima.

**ARTIGO/ Desenvolvimento do Trabalho de Conclusão de Curso
Técnico em Recursos Humanos – 3º Módulo**

Levando em conta o Desenvolvimento Pessoal dentro da empresa, os avaliados responderam da seguinte forma: Referente à sua autonomia e poder de escolha (Pergunta 6), obtiveram uma média de 3,30, já quando pontuado a importância do trabalho individual dentro da organização (Pergunta 7) e o entendimento do colaborador sobre a finalidade de seu trabalho (Pergunta 8), houveram respostas muito mais animadoras, com, respectivamente, resultados de 4,17 e 4,49.

Ao ser avaliado a possibilidade de desenvolvimento e crescimento dentro da empresa (Pergunta 9), ocorreu uma média menor, com resultado de 2,68, em contraste, quando levantado a estabilidade em seu serviço (Pergunta 10), o resultado foi maior, sendo 3,72.

Em retrospectiva, os colaboradores avaliados entendem a finalidade e importância de seu trabalho, ao mesmo tempo que possuem certa autonomia e poder de escolha, porém programas de Desenvolvimento Profissional podem aproveitar melhor a mão de obra.

Em adição, quando metrificada a Socialização dentro da organização, prosseguiu-se da seguinte maneira: Quanto ao desenvolvimento de conexões e vínculos de amizade (Pergunta 11), e liberdade de interação entre os colaboradores (Pergunta 12), resultaram em médias positivas, respectivamente, 4,19 e 4,01. De modo ao questionar sobre o respeito da empresa à Legislação Trabalhista (Pergunta 13) e ao status da organização na sociedade (Pergunta 14), ocorreram também resultados benéficos, sendo, respectivamente, 3,56 e 4,35.

Consequentemente, interpreta-se que a expressão da individualidade por parte do empregado é respeitada, assim como seus direitos previstos em lei.

De maneira geral, a média geral da organização foi proveitosa, com um total de 3,70. Revelando que, majoritariamente, os colaboradores estão mais propensos à satisfação do que à insatisfação dentro de seu ambiente de trabalho.

Todavia, ao realizar uma comparação entre os diferentes setores, percebem-se outras sutilezas na percepção dos funcionários.

O setor “Trefila”, possui a menor média geral (3,34), com a remuneração tendo o índice de 2,75, enquanto que o desenvolvimento dos colaboradores atinge 1,92, seguida pelo setor de “Treliça”, onde o ponto de menor satisfação também é o

**ARTIGO/ Desenvolvimento do Trabalho de Conclusão de Curso
Técnico em Recursos Humanos – 3º Módulo**

desenvolvimento da carreira do colaborador, com as médias sendo 3,64 e 2,56, respectivamente.

Entretanto, os dois setores com maior índice foram o “Controle de Qualidade” e o “Corte e Dobra”, com as médias gerais sendo 4,10 e 4,00, respectivamente. Onde em ambos a higiene do local de trabalho se destacou com uma média de 5,00, porém no “Corte e Dobra” a imagem da empresa dentro da sociedade foi um fator muito levantado, também atingindo o maior índice possível, e dentro do “Controle de Qualidade”, a segurança do ambiente de trabalho, a importância do labor do colaborador, o entendimento da finalidade e objetivo do trabalho e a criação de vínculos de amizade dentre os colaboradores, atingiram uma média de 4,67.

Quanto à avaliação através da QVT por meio do horário de trabalho foram os seguintes:

A média geral dos colaboradores que trabalham no período Noturno foi 3,92, enquanto que o outro período resultou em 3,64. Existe um destaque especial para a diferença na percepção da segurança do ambiente de trabalho, com uma diferença de quase 1 ponto, onde os empregados Noturnos avaliaram com 4,38 e os Diurnos 3,42. Também vale destacar que a satisfação quanto à remuneração dos colaboradores Noturnos é superior que a dos Diurnos, resultando na média de 2,98 e 3,69, respectivamente.

Por fim, quanto aos resultados por faixa etária, devem-se as seguintes observações:

Quanto maior à sua idade, menor é a média geral. As faixas etárias foram divididas em 4 (Menor que 25 anos; de 25 à 34 anos; de 35 à 49 anos; e de 50 até 59 anos), tendo suas médias sendo, 3,78, 3,70, 3,64 e 3,30, respectivamente, pode-se dizer que existe uma ligação entre a idade e o tempo de casa de cada colaborador, sendo os mais velhos também os mais experientes.

Considerações Finais

Em conclusão, existe um índice satisfatório dentro da organização. Os funcionários demonstram contentamento com a situação atual, embora também existam respaldos quanto a medidas futuras que podem agregar na empresa. Como

**ARTIGO/ Desenvolvimento do Trabalho de Conclusão de Curso
Técnico em Recursos Humanos – 3º Módulo**

destaque, a socialização, criação de vínculos e satisfação com o ambiente físico de trabalho apresentaram números animadores.

Todavia, a pesquisa aplicada aponta que há uma impertinência dos colaboradores principalmente quanto ao Desenvolvimento Individual dentro da empresa, tanto nas palavras dos Entrevistados pessoalmente, quanto nos formulários entregues. Um outro fator que aponta para essa percepção, é a diminuição da satisfação com tal ponto ao envelhecer, logo, os funcionários mais antigos e mais velhos se sentem mais incomodados do que os novatos, por causa da persistência da situação.

Desse modo, entende-se que embora os colaboradores entendam sua função, sua importância e possuam autonomia para desempenhar seu trabalho da maneira que mais os interessa, existe um descuido ao treinar e desenvolver a carreira dos funcionários, buscando assim uma maior capacitação e conhecimento. Levando também à queda do desempenho e motivação da força de trabalho, fazendo com que a empresa se estagne no mercado.

Com isso, o grupo do presente artigo elaborou a proposta de intervenção e aprimoração a seguir.

Elaborar uma Avaliação de Desempenho semestral, onde os colaboradores são colocados em pauta e avaliados de acordo com suas capacidades individuais e potencial que possuem para evoluir e se aprimorar. Ao levantar os pontos positivos e negativos de cada um, é mais visível o entendimento das necessidades individuais e organizacionais.

Criar um Programa de Desenvolvimento Individual, que visa aprimorar as competências dos colaboradores de acordo com os resultados apresentados pela Avaliação de Desempenho, fornecendo assim, treinamentos e ferramentas para a melhoria contínua. Quando concluída essa fase, os beneficiados se sentirão mais motivados, pois suas habilidades estão sendo reconhecidas e sua bagagem de conhecimento continua aumentando.

Por fim, formular um Plano de Carreira de mão dupla, onde são diferenciados os colaboradores que atingiram seu potencial máximo e os que ainda possuem um longo caminho a percorrer. Calculando que tanto o tempo de serviço prestado à empresa, quanto o desempenho excepcional são amplamente importantes para a organização, é necessário recompensar ambos devidamente. Para aqueles que

**ARTIGO/ Desenvolvimento do Trabalho de Conclusão de Curso
Técnico em Recursos Humanos – 3º Módulo**

chegaram a seu limite e continuam na empresa, fornecer aumentos de salário e novos benefícios pode ser interessante, enquanto que novas oportunidades devem cercar aqueles com capacidade de atingir cargos mais complexos.

Ao moldar um cenário positivo para o Desenvolvimento do Colaborador, a empresa terá muita vantagem dentro do mercado de trabalho ao ser ainda mais valorizada pela sociedade. Gerando assim, cada vez mais produtividade e lucro em seu segmento.

Bibliografia

- CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 14ª ed. Rio de Janeiro: Campus, 1999.
- CHIAVENATO, Idalberto. Recursos Humanos. São Paulo, Campus, 2000. Absenteísmo.
- CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de pessoas: o novo papel da gestão do talento humano / Idalberto Chiavento. – 5. Ed, [3ª Reimp.] – São Paulo: Atlas, 2022.
- DAVIS, Keith e NEWSTROM, John W. Comportamento humano no trabalho: uma abordagem organizacional. São Paulo: Pioneira TL, 1992.
- LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina Qualidade de Vida no Trabalho – QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. 2.ed. São Paulo: Editora Atlas, 2004.
- MASLOW, A. H. Introdução à Psicologia do Ser. 4.ed. Rio de Janeiro: Eldorado, 1973.
- MAXIMIANO, Antonio César Amaru. Teoria geral da administração: da escola científica à competitividade na economia globalizada. 2ª ed. São Paulo: Atlas, 2000.
- MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. Teoria Geral da Administração: da revolução urbana à revolução digital. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.
- NETO, Nestor W, 2014, Como calcular a Taxa de Frequência (segurancadotrabalhonwn.com)
- RAMOS, Rosana Altina – Artigo: Suporte Social como Proposta para Prevenção do Absenteísmo e Rotatividade de Pessoal no Trabalho. <http://www.recantodasletras.com.br/artigos/2550167>, 2012
- SAMPAIO, Jáder dos Reis. O Maslow desconhecido: uma revisão de seus principais trabalhos sobre motivação Revista de Administração - RAUSP, vol. 44, núm. 1, enero-marzo, 2009, pp. 5-16 Universidade de São Paulo São Paulo, Brasil
- SANTOS, Ana Paula Gomes. Qualidade de vida no trabalho: Análise das percepções de profissionais de uma Instituição de Ensino. 2008. Trabalho de Conclusão de Curso, Brasília, 2008.
- WALTON, R. Quality of working life: What is it? Sloan Management Review, v. 15, n. 1, p. 11-21, dec., 1973
- _____. Interfaces da Qualidade de Vida no Trabalho na Administração de Empresas: Fatores Críticos da Gestão Empresarial para uma Nova Competência. Tese para o Concurso de Livre-Docência. FEA/USP, 2001.

**ARTIGO/ Desenvolvimento do Trabalho de Conclusão de Curso
Técnico em Recursos Humanos – 3º Módulo**

Apêndice 1 – Questionário Aplicado

Informações do Entrevistado				CÓDIGO		
Setor						
Corte e Dobra (____)	Expedição (____)	Laboratório (____)	Máquina de Tela (____)			
Oficina (____)	Trefila (____)	Treliça (____)				
Faixa etária						
Menor que 25 anos (____)	De 25 até 34 anos (____)	De 35 até 49 anos (____)	Maior que 50 anos (____)			
Utilize os critérios abaixo para responder ao questionário. Circule a alternativa que mais se adeque a sua percepção.						
Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Imparcial	Concordo parcialmente	Concordo totalmente		
1	2	3	4	5		
Sobre a remuneração, jornada e local de trabalho						
Sua remuneração é justa e adequada		1	2	3	4	5
Sua jornada de trabalho permite a conciliação com sua vida pessoal		1	2	3	4	5
O ambiente físico de seu local de trabalho é seguro		1	2	3	4	5
O seu local de trabalho é higiênico (Possui iluminação, limpeza e temperatura adequados)		1	2	3	4	5
Você é satisfeito com a ergonomia em seu ambiente de trabalho		1	2	3	4	5
Sobre seu desenvolvimento na empresa						
Você possui autonomia para agir e escolher		1	2	3	4	5
Você acredita que seu trabalho é importante para a organização		1	2	3	4	5

**ARTIGO/ Desenvolvimento do Trabalho de Conclusão de Curso
Técnico em Recursos Humanos – 3º Módulo**

Você entende a finalidade e objetivo de seu trabalho	1	2	3	4	5
A empresa dá oportunidades de desenvolvimento frequentemente (Treinamentos, promoções...)	1	2	3	4	5
Você se sente seguro com o emprego que possui	1	2	3	4	5
Sobre a socialização e status da empresa					
Foram criados vínculos de amizade entre você e os outros colaboradores	1	2	3	4	5
Em seu ambiente de trabalho as pessoas são livres para conversar e socializar	1	2	3	4	5
Você acredita que a Legislação Trabalhista é respeitada dentro da organização	1	2	3	4	5
A empresa possui uma boa imagem e <i>status</i> dentro da sociedade	1	2	3	4	5

Apêndice 2 – Resultados por Departamento e Cargo

Setor e Cargo	P. 1	P. 2	P. 3	P. 4	P. 5	P. 6	P. 7	P. 8	P. 9	P. 10	P. 11	P. 12	P. 13	P. 14	Geral
Almoxarifado	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	1,00	5,00	5,00	1,00	1,00	3,00	3,00	5,00	5,00	3,79
Auxiliar de Almoxarifado	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	1,00	5,00	5,00	1,00	1,00	3,00	3,00	5,00	5,00	3,79
Controle de Qualidade	3,00	3,67	4,67	5,00	4,33	4,00	4,67	4,67	1,67	4,33	4,67	4,33	4,00	4,33	4,10
Auxiliar de Laboratorista	3,00	3,67	4,67	5,00	4,33	4,00	4,67	4,67	1,67	4,33	4,67	4,33	4,00	4,33	4,10
Corte e dobra	2,67	3,33	4,00	5,00	4,33	3,67	4,33	4,67	3,67	4,33	3,00	4,67	3,33	5,00	4,00
Ajudante de Produção	3,00	3,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,64
Operador de Máquina	2,50	3,50	3,50	5,00	4,00	3,00	4,00	4,50	3,00	4,00	2,00	5,00	2,50	5,00	3,68
Expedição	3,08	3,15	3,85	3,69	3,85	2,92	4,23	4,46	3,00	3,54	4,00	4,31	3,85	4,54	3,75
Ajudante de Produção	3,08	3,15	3,85	3,69	3,85	2,92	4,23	4,46	3,00	3,54	4,00	4,31	3,85	4,54	3,75
Máquina de Tela	3,60	4,00	4,00	3,60	3,60	3,50	4,00	4,80	3,60	4,20	4,60	3,80	3,80	4,20	3,95
Ajudante de Produção	4,33	3,67	4,33	4,67	4,33	4,00	3,33	4,67	4,00	4,67	4,67	3,00	4,00	4,67	4,17
Auxiliar de Produção	2,00	4,00	4,00	1,00	2,00	2,00	5,00	5,00	2,00	3,00	4,00	5,00	4,00	3,00	3,29
Operador de Máquina	3,00	5,00	3,00	3,00	3,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00	5,00	5,00	3,00	4,00	4,00
Trefila	2,75	3,75	2,92	2,55	2,50	3,25	4,36	4,33	1,92	3,70	4,00	3,75	2,75	4,25	3,34
Ajudante de Produção	3,00	4,00	3,00	2,67	2,67	2,67	3,67	4,00	3,33	3,67	4,67	4,00	3,33	3,67	3,45
Mecânico de Manutenção	2,00	5,00	4,00	2,00	3,00	2,00	5,00	5,00	1,00	5,00	5,00	3,00	3,00	4,00	3,50
Operador de Máquina	2,75	3,50	2,75	2,57	2,38	3,63	4,57	4,38	1,50	3,50	3,63	3,75	2,50	4,50	3,28
Treliça	3,20	3,80	3,46	3,16	3,52	3,33	3,96	4,40	2,56	3,50	4,24	3,96	3,64	4,24	3,64
Ajudante de Produção	3,60	3,40	3,20	3,40	3,60	3,75	3,60	4,20	2,80	4,00	4,40	4,40	4,00	4,60	3,78
Mecânico de Manutenção	4,00	5,00	3,50	4,00	4,00	4,00	5,00	4,50	3,00	4,00	5,00	4,00	4,50	5,00	4,25
Operador de Máquina	3,00	3,88	3,50	3,12	3,47	3,12	3,88	4,41	2,35	3,24	4,18	3,75	3,35	4,12	3,53
Indefinido	3,00	2,00	4,00	1,00	3,00	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	3,00	5,00	5,00	3,00	3,71
Indefinido	3,83	3,00	3,67	3,83	3,67	3,83	4,17	4,67	3,50	4,50	5,00	4,00	3,67	4,33	3,98
Operador de Máquina	4,00	3,67	4,67	3,67	3,67	3,33	4,00	4,33	3,67	4,33	5,00	3,67	3,33	4,33	3,98
Indefinido	3,67	2,33	2,67	4,00	3,67	4,33	4,33	5,00	3,33	4,67	5,00	4,33	4,00	4,33	3,98
Total Geral	3,18	3,60	3,60	3,43	3,51	3,30	4,17	4,49	2,68	3,72	4,19	4,01	3,56	4,35	3,70

Apêndice 3 – Resultados por Horário de Trabalho

**ARTIGO/ Desenvolvimento do Trabalho de Conclusão de Curso
Técnico em Recursos Humanos – 3º Módulo**

Período de Trabalho	P. 1	P. 2	P. 3	P. 4	P. 5	P. 6	P. 7	P. 8	P. 9	P. 10	P. 11	P. 12	P. 13	P. 14	Geral
Diurno	2,98	3,69	3,42	3,31	3,39	3,15	4,15	4,43	2,57	3,74	4,14	4,13	3,61	4,31	3,64
Noturno	3,69	3,63	4,38	3,88	3,94	3,73	4,27	4,56	3,06	3,69	4,25	3,81	3,44	4,56	3,92
Indefinido	3,67	2,00	2,33	3,00	3,33	3,67	4,00	5,00	2,33	3,67	4,67	3,33	3,33	4,00	3,45
Total Geral	3,18	3,60	3,60	3,43	3,51	3,30	4,17	4,49	2,68	3,72	4,19	4,01	3,56	4,35	3,70

Apêndice 4 – Resultados por faixa etária do Colaborador

Período de Trabalho	P. 1	P. 2	P. 3	P. 4	P. 5	P. 6	P. 7	P. 8	P. 9	P. 10	P. 11	P. 12	P. 13	P. 14	Geral
Menor que 25 anos	3,00	3,79	3,64	3,57	3,43	3,43	3,86	4,50	2,86	3,93	4,57	4,36	3,79	4,14	3,78
De 25 até 34 anos	3,26	3,59	3,85	3,48	3,70	3,40	4,07	4,37	2,67	3,77	4,00	3,85	3,37	4,44	3,70
De 35 até 49 anos	3,05	3,65	3,42	3,26	3,25	3,05	4,61	4,65	2,35	3,44	4,05	4,10	3,55	4,50	3,64
De 50 até 59 anos	2,75	3,25	2,75	2,75	3,25	3,00	3,75	4,00	3,00	3,00	4,25	3,25	3,50	3,75	3,30
Indefinido	4,67	3,00	3,33	4,33	4,33	4,00	4,33	5,00	3,67	5,00	5,00	4,33	4,33	4,33	4,26
Total Geral	3,18	3,60	3,60	3,43	3,51	3,30	4,17	4,49	2,68	3,72	4,19	4,01	3,56	4,35	3,70