

A CONTRIBUIÇÃO DO SETOR DE RECURSOS HUMANOS NA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Angela Carolina Aparecida Dos Santos Araujo¹ – Etec Prof^a Nair Luccas Ribeiro

Jéssica Cristina Correia² – Etec Prof^a Nair Luccas Ribeiro

Lucas José Gusman De Souza³ – Etec Prof^a Nair Luccas Ribeiro

Paula Nascimento Oliveira De Jesus⁴ – Etec Prof^a Nair Luccas Ribeiro

Carolina Pires Santos⁵ – Etec Prof^a Nair Luccas Ribeiro

RESUMO

O presente trabalho tem como tema principal a contribuição do setor de Recursos Humanos na Qualidade de Vida no Trabalho, com a seguinte problemática: o que a gestão de pessoas de uma empresa pode fazer para melhorar a qualidade de vida de seus trabalhadores? O objetivo geral deste estudo é identificar o que a gestão de pessoas de uma empresa pode fazer para contribuir na melhora da qualidade de vida de seus trabalhadores. Acredita-se que para melhorar a qualidade de vida dos colaboradores a empresa deve oferecer capacitação, remuneração atrativa, realizar pesquisas de satisfação, dar feedbacks de acordo com o desempenho observado nas tarefas atribuídas e criar plano de carreira para possibilitar a ascensão de seus funcionários. Este estudo classifica-se como pesquisa básica, utiliza a abordagem qualitativa e, como instrumentos para coleta de dados, a pesquisa bibliográfica e o questionário estruturado. Conclui-se que o setor de recursos humanos tem um papel fundamental na promoção da qualidade de vida no trabalho através da implantação de programas de bem-estar, políticas de licenças, diversidade, inclusão, diretrizes de saúde e segurança, flexibilização de horários e possibilidade de crescimento profissional. Sendo assim, as organizações devem valorizar seus colaboradores, proporcionando um ambiente de trabalho favorável para o desenvolvimento de suas funções com autonomia e motivação.

Palavras-chave: Qualidade de Vida. Trabalho. Recursos Humanos. Motivação.

ABSTRACT

The main theme of this work is the contribution of the Human Resources sector to Quality of Life at Work, with the following problem: what can a company's people management do to improve the quality of life of its workers? The general objective of this study is to identify what a company's people management can do to contribute to improving the quality of life of its workers. It is believed that to improve the quality of life of employees, the company must offer training, attractive remuneration, carry out satisfaction surveys, provide feedback according to the performance delivered in the assigned tasks and create a career plan to enable its employees to progress. This study is classified as basic research, uses a qualitative approach and, as instruments for data collection, bibliographic research and a structured questionnaire. It is concluded that the human resources sector has a fundamental role in promoting quality of life at work through the implementation of well-being programs, leave policies, diversity, inclusion, health and safety guidelines, flexible working hours and the possibility of professional growth. Therefore, organizations must value their employees, providing a favorable work environment for the development of their functions with autonomy and motivation.

¹ - Técnico em Recursos Humanos – e-mail: angela.araujo20@etec.sp.gov.br

² - Técnico em Recursos Humanos – e-mail: jessica.correia2@etec.sp.gov.br

³ - Técnico em Recursos Humanos – e-mail: lucas,souza1234@etec.sp.gov.br

⁴ - Técnico em Recursos Humanos – e-mail: paula.jesus6@etec.sp.gov.br

⁵ - Bacharel em Administração – e-mail: carolina.santos376@etec.sp.gov.br – Orientadora

Keywords: *Quality of life. Work. Human Resources. Motivation.*

1 INTRODUÇÃO

No cenário atual de grande competitividade entre as empresas, é crucial atentar-se à qualidade de vida dos colaboradores como um recurso precioso e essencial para a obtenção de vantagem competitiva. A partir do século XXI, as organizações têm voltado seu interesse para as pessoas, reconhecendo que elas são fundamentais para o sucesso de uma empresa.

Com o avanço da globalização, novas metodologias e ambientes de aprendizagem surgem, exigindo uma revisão dos modelos existentes. Dois desafios fundamentais se apresentam para o mundo empresarial atualmente: a necessidade de uma força de trabalho saudável, motivada e preparada para a competição; e a competência do empregador em atender às demandas dos funcionários por uma melhor qualidade de vida.

É crucial desenvolver um gerenciamento com uma nova perspectiva em relação aos colaboradores, visando fortalecer a moral da equipe e promover a produtividade e o comprometimento. A promoção da qualidade de vida no trabalho (QVT) é essencial para garantir a satisfação dos funcionários e melhorar a produtividade da empresa.

A conciliação dos interesses dos colaboradores e da empresa é a meta principal da QVT e é importante considerar as diferentes dimensões como física, social, psicológica, intelectual e profissional. Para isso, é necessário entender e gerenciar as condições que impactam a qualidade de vida dos empregados.

Este estudo visa explorar os diversos conceitos de qualidade de vida no trabalho e propor ações que promovam o bem-estar e a saúde dos colaboradores. Sendo assim, busca responder a seguinte problemática: O que a gestão de pessoas de uma empresa pode fazer para melhorar a qualidade de vida de seus trabalhadores?

O objetivo geral deste estudo é identificar o que a gestão de pessoas de uma empresa pode fazer para contribuir na melhora da qualidade de vida de seus trabalhadores. Para esse propósito, alguns objetivos específicos se fazem necessários, como: entender o que melhora a qualidade de vida do profissional; analisar como o comportamento individual influencia no ambiente de trabalho e propor ações de melhoria a serem implantadas na organização

referentes à qualidade de vida no trabalho, a fim de gerir resultados positivos voltados à produção e qualidade de serviço.

Acredita-se que para melhorar a qualidade de vida dos colaboradores, a empresa deve oferecer capacitação constante, garantir remuneração atrativa, realizar pesquisas de satisfação entre os colaboradores, dar feedbacks positivos de acordo com o desempenho observado nas tarefas atribuídas e criar um plano de carreira para possibilitar a ascensão de seus funcionários.

Este estudo justifica-se por tratar de um assunto extremamente relevante para o bom andamento de uma organização, pois manter e promover a qualidade de vida dos colaboradores é essencial para garantir o aumento da produtividade e da qualidade dos produtos e serviços ofertados.

Entende-se que essa é uma condição que, para ter sucesso, requer a construção de uma cultura forte e capaz de oferecer o bem-estar individual e coletivo de modo que todos estejam motivados quanto ao seu papel na organização, satisfeitos com as condições de trabalho e alinhados para o mesmo objetivo. Este estudo classifica-se como pesquisa básica e utiliza a abordagem qualitativa. Como procedimentos técnicos para coleta de dados foram utilizados a pesquisa bibliográfica e o questionário estruturado.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 Capital Humano

Os seres humanos, juntamente com os conhecimentos e as habilidades que possuem, formam o maior capital que uma empresa pode possuir: o capital humano. O capital humano é crucial para o sucesso organizacional, exigindo das organizações um gerenciamento com nova perspectiva em relação aos colaboradores (DAVENPORT, 1999).

Sendo assim, é essencial garantir o contentamento dos profissionais, fortalecer a equipe e promover a qualidade de vida no trabalho, visando o aumento da motivação e do comprometimento do colaborador. Soto (2002, p. 118) define motivação como “a pressão interna surgida de uma necessidade, também interna, que excitando as estruturas nervosas, origina um estado energizador que impulsiona o organismo a atividade iniciando, guiando e mantendo a conduta até que alguma meta seja conseguida”.

Portanto, assegurar a motivação contínua dos trabalhadores é primordial para impulsionar a produtividade e alcançar a eficácia da organização.

2.2 Qualidade de Vida no Trabalho

Para melhorar a produtividade e motivação dos colaboradores, é fundamental entender o conceito de qualidade de vida no trabalho. Segundo França (1997 *apud* Vasconcellos *et al.*, 2001, p.25):

qualidade de vida no trabalho (QVT) é o conjunto das ações de uma empresa que envolve a implantação de melhorias e inovações gerenciais e tecnológicas no ambiente de trabalho. A construção da qualidade de vida no trabalho ocorre a partir do momento em que se olha a empresa e as pessoas como um todo, o que chamamos de enfoque biopsicossocial. (FRANÇA, 1997 *apud* VASCONCELLOS *et al.*, 2001, p.25):

A qualidade de vida no trabalho (QVT) envolve gerenciar condições que vão além dos limites da organização para melhorar a vida dos empregados, considerando diferentes dimensões. O objetivo da QVT é conciliar os interesses dos colaboradores e das empresas, melhorando a satisfação do trabalhador e, conseqüentemente, a produtividade da empresa (RODRIGUES, 1999).

A visão da qualidade de vida no ambiente de trabalho representa uma inovação no pensamento administrativo e nas lutas por condições mais favoráveis no trabalho. Por essa razão, ao longo da história, as pessoas têm criado instrumentos, recursos e técnicas para reduzir os impactos negativos resultantes do trabalho.

Por exemplo, há mais de 300 anos antes de Cristo, foram desenvolvidas soluções para aprimorar o trabalho dos agricultores que atuavam perto do rio Nilo, assim como a "Lei das Alavancas" de Arquimedes, por volta de 287 a.C. Esses eventos históricos modificaram a forma como as tarefas eram realizadas, trazendo benefícios para as condições de trabalho e o bem-estar dos trabalhadores. (MONTEIRO *et al*, 2011).

O conceito de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), conforme é conhecido atualmente, surgiu na Inglaterra nos anos 1950, com os estudos realizados por Eric Trist e sua equipe do Instituto Tavistock, que buscavam analisar a interação entre o indivíduo, o trabalho e a organização (RODRIGUES, 1999).

Naquele período, as condições de trabalho não eram favoráveis. Os trabalhadores enfrentavam uma rotina exaustiva, com tarefas repetitivas e jornadas que ultrapassavam os limites humanos. Dessa forma, na década de 1960 observou-se um crescente interesse no desenvolvimento de estudos para a ampliação da qualidade de vida no trabalho, com o intuito de aumentar a produtividade e melhorar o desempenho econômico das empresas, mantendo a preocupação com a saúde e o bem-estar dos trabalhadores (MONTEIRO et. al., 2011).

A partir da década de 1970 a QTV passou a receber uma maior notoriedade, principalmente dentro das grandes organizações, que passaram a realizar investimentos na área como uma solução para manterem a competitividade. Através das pesquisas realizadas, os cientistas chegaram à conclusão de que a felicidade no trabalho é um dos pontos cruciais, levando-os a criar uma nova forma de organizar o trabalho, considerando o bem-estar dos funcionários e tudo que está relacionado a isso (FERREIRA; ALVES; TOSTES, 2009).

Atualmente, a qualidade de vida no trabalho tem sido uma preocupação crescente para as organizações como forma de ampliar o bem-estar dos funcionários e o desempenho organizacional. A QVT também enfatiza a preocupação com as condições físicas do ambiente de trabalho, como ergonomia, iluminação adequada, espaços de descanso e incentivo à prática de hábitos saudáveis.

Dessa forma, em vez de focar somente nos resultados da empresa, a abordagem agora tornou-se centrada no indivíduo, destacando, ao mesmo tempo, a qualidade de vida no trabalho como um elo entre as estratégias de gestão. As organizações devem adotar políticas e práticas que promovam um ambiente inclusivo, onde todos os funcionários se sintam valorizados e respeitados, independentemente de sua origem, identidade e características individuais.

2.3 Os direitos dos trabalhadores

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em vigor desde agosto de 1943, é uma legislação que estabelece uma série de direitos e obrigações tanto para os trabalhadores quanto para os empregadores. Alguns dos principais direitos garantidos pela CLT aos trabalhadores são: o salário mínimo, que deve ser pago aos trabalhadores, garantindo um padrão mínimo de remuneração; a jornada de trabalho, que define a duração máxima, bem

como as horas extras e os intervalos obrigatórios para descanso e as férias remuneradas, que garante um período de férias após cada período de trabalho.

A Lei também prevê o pagamento de décimo terceiro salário, um benefício adicional concedido aos trabalhadores no final do ano; assegura um dia de descanso remunerado por semana de trabalho; estabelece períodos de licença remunerada para mães e, mais recentemente, também para pais e assegura o pagamento do Seguro Desemprego, um auxílio financeiro temporário para os trabalhadores que são dispensados sem justa causa

Além disso, a CLT garante a criação do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), uma conta vinculada ao trabalhador, na qual o empregador deposita mensalmente um valor correspondente a um percentual do salário do empregado, que pode ser sacado em situação específicas, como demissão sem justa causa, compra de casa própria, entre outras.

Em setembro de 2023 o Governo Federal aprovou a Lei 14.681, que estabelece a Política de Bem-Estar, Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho e Valorização dos Profissionais da Educação. As diretrizes contidas na lei serão obrigatórias para o setor público, mas facultativas para as instituições privadas.

A lei prevê ações de atenção à saúde integral e a prevenção de doenças no ambiente de trabalho educacional, e visa estimular práticas que promovam o bem-estar no trabalho de maneira sustentável, como a harmonia nas relações interpessoais no trabalho; o engajamento dos trabalhadores em ações que visem à melhora contínua das condições de trabalho, e a orientação quanto aos riscos que possam comprometer a saúde dos profissionais da educação.

Apesar de ser focada apenas nos profissionais da educação, a criação dessa lei é um grande avanço em relação à promoção da qualidade de vida no ambiente de trabalho, pois mostra a preocupação da sociedade em relação ao tema e desperta a possibilidade de criação de outras leis focadas no bem estar do trabalhador.

A legislação atual garante diversos direitos relacionados à qualidade de vida no trabalho. Entretanto, esses direitos são considerados básicos e as empresas são incentivadas a irem além das exigências legais, promovendo ambientes de trabalho saudáveis, programas de bem-estar e políticas de inclusão e diversidade, visando o bem-estar e a satisfação dos funcionários.

2.4 A importância do setor de recursos humanos

O ambiente de trabalho está em contínua transformação e a área de Recursos Humanos (RH) desempenha um papel fundamental para assegurar a competitividade e eficácia das empresas nesse contexto. Este setor é responsável por lidar com talentos, recrutamento, seleção, desenvolvimento, retenção e administração de colaboradores, pois uma organização é formada por indivíduos. Portanto, a empresa depende de seus funcionários para manter suas operações (BILHIM, 2004).

O RH é essencial para gerenciar o capital humano de uma empresa, independentemente de seu porte ou segmento. O setor representa o equilíbrio entre as necessidades da gestão e dos profissionais. Além disso, é relevante destacar a importância de criar um RH humanizado, que auxilia os colaboradores a buscarem mudanças, exigirem condições de trabalho adequadas e solucionarem conflitos. Esse cuidado na administração de pessoas evita processos judiciais, multas e outros custos decorrentes de uma má gestão (BILHIM, 2004).

A área de Recursos Humanos exerce uma função essencial em qualquer organização, pois não só melhora o desempenho individual dos empregados, mas também contribui para o crescimento e sucesso da empresa como um todo. Além disso, ajuda a identificar pontos fortes e áreas a serem aprimoradas e apoiar o progresso na carreira dos funcionários (ALMEIDA, TEIXEIRA e MARTINELLI, 1993).

A gestão de pessoas também inclui a definição de valores, normas e práticas que promovam um ambiente de trabalho colaborativo, inclusivo e eficaz. Abrange questões relacionadas à folha de pagamento, jornada de trabalho, segurança no local de trabalho, entre outras ações de extrema importância para o bom funcionamento da organização (ALMEIDA, TEIXEIRA e MARTINELLI, 1993).

Em suma, o RH desempenha um papel essencial na gestão do aspecto humano de uma empresa, garantindo que os funcionários sejam recrutados, treinados, desenvolvidos, motivados e retidos da melhor maneira possível a fim de atingirem com sucesso seus objetivos pessoais e profissionais.

2.5 Contribuições da área de recursos humanos na qualidade de vida no trabalho

O setor de Recursos Humanos desempenha um papel crucial na promoção da qualidade de vida dentro de uma organização. Ao adotar uma abordagem proativa e centrada na pessoa, o RH pode desempenhar um papel crucial na criação de um ambiente de trabalho

que promova o bem-estar, a satisfação e o sucesso tanto para os funcionários quanto para a organização.

Um dos maiores desafios enfrentados pelas organizações e profissionais atualmente é manter níveis elevados de eficiência em um ambiente corporativo cada vez mais acirrado. Contudo, para alcançar esse objetivo, é fundamental que as empresas compreendam que, se desejam colaboradores produtivos, devem garantir a eles um bom padrão de vida (BUENO, 2021).

Afinal, a relação entre qualidade de vida e eficiência é crucial para reduzir o estresse, minimizar a ansiedade e promover o bem-estar no local de trabalho. Tudo isso está intrinsecamente ligado à saúde dos funcionários. E conforme afirmam Carvalho e Nascimento (2011), a produtividade só aumenta com uma mudança interna na mente de todos envolvidos no processo de produção.

Por vezes, a função diária pode se tornar cansativa mesmo em lugares que aparentam ser mais acolhedores. Além disso, há as cobranças frequentes sobre as metas da empresa, produtividade, sobrecarga e acúmulo de tarefas. Isso pode resultar em estresse, exaustão e fadiga extrema que levam à desmotivação, baixa produtividade, insatisfação e falta de interesse em progredir na carreira.

O engajamento e comprometimento do colaborador, que deseja se destacar e se sente parte integrante de algo maior, é mais benéfico para a empresa em termos financeiros, pois reduz os custos com contratação e queda na produtividade. Funcionários saudáveis têm um impacto positivo na qualidade do trabalho realizado. Por essa razão, várias organizações incluem benefícios de saúde e odontológicos em seus pacotes, os quais não têm seu custo descontado diretamente do salário dos funcionários (CARVALHO e NASCIMENTO, 2011).

A qualidade de vida no trabalho é essencial para o bem-estar dos trabalhadores. Por isso, algumas melhorias podem ser implantadas nas organizações, como políticas de licenças, diversidade, inclusão, diretrizes de saúde e segurança e a flexibilidade de horários, que consiste em oferecer opções de horários flexíveis ou trabalho remoto a fim de ajudar os funcionários a equilibrarem sua vida pessoal e profissional de forma mais eficaz (BUENO, 2021).

As empresas também podem implementar programas de bem-estar, que promovam a saúde física e mental dos colaboradores, como aulas de yoga, palestras sobre saúde e acesso a serviço de aconselhamento. Além disso, devem proporcionar um ambiente de trabalho confortável, garantindo que o local de trabalho seja ergonômico, com áreas de descanso e espaços para socialização (BUENO, 2021).

Outro fator que contribui para a promoção da qualidade de vida no trabalho é a possibilidade de desenvolvimento profissional, por meio de investimento em programas de treinamento para ajudar os funcionários a crescerem em suas carreiras. Programas de reconhecimento e benefícios também podem contribuir para isso (SANTOS e CEBALLOS, 2013).

A comunicação transparente também é essencial para o desenvolvimento de uma boa cultura organizacional. Manter uma comunicação aberta e transparente sobre as políticas da empresa, metas e expectativas é importante para que os funcionários se sintam informados e envolvidos. Além disso, reconhecer e recompensar os funcionários por seus trabalhos e conquistas, seja através de elogios públicos, prêmios ou incentivos financeiros, é fundamental para a manutenção da motivação no trabalho (SANTOS e CEBALLOS, 2013).

A constante evolução tecnológica, as mudanças nas demandas do mercado e a diversidade da força de trabalho têm exigido uma abordagem inovadora por parte dos profissionais de RH. É necessário adotar estratégias que promovam o engajamento dos colaboradores, a retenção de talentos e o desenvolvimento de habilidades, a fim de garantir o sucesso da empresa em longo prazo.

Portanto, o RH deve atuar como um parceiro estratégico, identificando as necessidades da organização e implementando soluções eficazes para enfrentar os desafios do ambiente de trabalho em constante mudança, a fim de garantir não apenas a sobrevivência, mas também o crescimento e a sustentabilidade das organizações.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Quanto à natureza, essa pesquisa classifica-se como uma pesquisa básica, pois seu objetivo principal é expandir o conhecimento teórico sem necessariamente ter uma aplicação

prática imediata. Ela busca compreender os princípios fundamentais e as leis que regem fenômenos naturais, sociais ou humanos.

A pesquisa básica, também chamada de pura, é uma modalidade de pesquisa que procura o progresso científico e a ampliação de conhecimentos teóricos, sem a preocupação de utilizá-las na prática. É uma pesquisa formal, que tem em vista generalizações, princípios e leis. (MARCONI, LAKATOS, 2017). Segundo Gil (2019), a pesquisa pura, é um tipo de pesquisa que reúne estudos com a finalidade de preencher uma lacuna no conhecimento.

Esta pesquisa utiliza a abordagem quali-quantitativa, pois se concentra na compreensão profunda e detalhada de fenômenos sociais, culturais e comportamentais, buscando explorar significados, percepções e experiências, mas também se baseia em dados estatísticos para mensurar a situação. Essa abordagem une métodos qualitativos e quantitativos com a finalidade de utilizar as características positivas próprias de cada abordagem, para melhorar a compreensão do fenômeno analisado (COSTA-MARINHO, 2015).

Os procedimentos utilizados para a coleta de dados foram a pesquisa bibliográfica e o questionário estruturado. A pesquisa bibliográfica utiliza fontes de informação escritas, como livros, artigos científicos, teses, dissertações e outras publicações acadêmicas, como base para coletar informações sobre um determinado tema ou problema de pesquisa.

A pesquisa bibliográfica é fundamental em muitos processos de pesquisa, pois fornece uma base sólida para formulação de hipóteses, construção de argumentos e embasamento teórico. Para Pizzani *et al* (2012, p. 54), a pesquisa bibliográfica pode ser entendida como “a revisão de literatura sobre as principais teorias que norteiam o trabalho científico” e o levantamento bibliográfico pode ser realizado “em livros, periódicos, artigos de jornais, sites da internet entre outras fontes”.

O questionário estruturado é uma ferramenta de coleta de dados composta por uma série de perguntas predefinidas, com opções de respostas específicas. Essas perguntas são formuladas de maneira clara e direta, seguindo uma ordem lógica. Segundo Parasuraman (1991), é um conjunto de perguntas elaboradas para obter os dados necessários e alcançar os objetivos de um estudo, tendo grande importância na pesquisa científica.

Para o desenvolvimento do questionário foi utilizada a ferramenta “formulários” do Google Forms, a fim de analisar e mensurar a qualidade de vida no trabalho de forma crescente em organizações locais, de acordo com informações de pessoas aleatórias.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

O questionário foi composto por quatorze perguntas, elaborado e divulgado através da ferramenta Google Forms e contou com a participação de noventa e sete pessoas, com ocupações em diversos cargos e setores do mercado de trabalho, em nível regional. A partir dele foram obtidos os seguintes resultados:

A primeira pergunta buscava identificar o sexo dos participantes e pode-se observar que a amostra foi composta predominante por mulheres, sendo 61,9% enquanto 38,1% eram do sexo masculino.

Em relação a idade das pessoas que responderam à pesquisa, encontrou-se uma variedade de faixa etária, porém pode-se perceber que a amostra estudada é predominantemente composta de indivíduos entre 31 e 40 anos, visto que mais de 37,1% dos respondentes tinham essa idade, de 18 a 30 anos foram 27,8%, de 31 a 40 anos foram 37,1%, de 41 a 50 anos foram 20,6% e maior que 51 anos 14,4% dos participantes.

A próxima questão indagava sobre o grau de instrução dos pesquisados e constatou que 53,6% possuem ensino superior, 40,2% possuem ensino médio completo, 4,1% ensino médio incompleto, o restante (1%) possui ensino fundamental completo e incompleto. Em relação ao tempo em que cada indivíduo está no seu atual emprego, foi possível observar que 25,8% estão no emprego de 10 a 20 anos, 21,6% de 1 a 3 anos, 17,5% há menos de 1 ano, 13,4% mais que vinte anos, 11,3% de 3 a 5 anos e 10,3% de 5 a 10 anos.

A pergunta de número quatro questionava se o trabalho permitia usar as habilidades e competências ao nível máximo e identificou que 43,3% dos participantes estão satisfeitos, 25,8% estão muito satisfeitos, 15,5% estão completamente satisfeitos, 12,4% estão pouco satisfeitos e 3% encontram-se insatisfeitos com seu emprego.

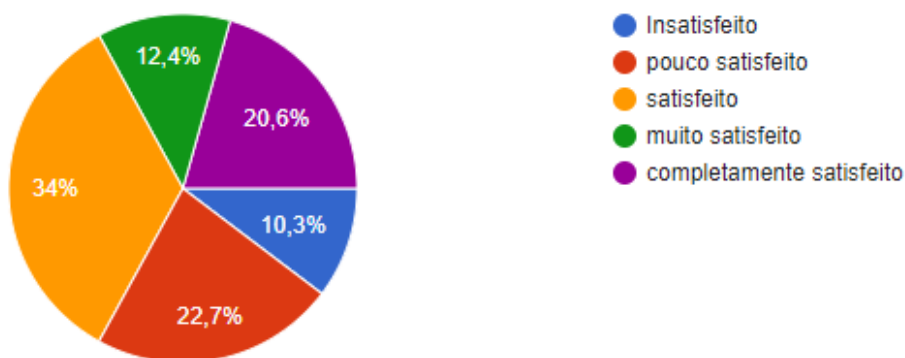
A sexta pergunta trazia o seguinte questionamento: “você é tratado com respeito e consideração no local de trabalho?”. Através das respostas observou-se que 41,2% encontram-se satisfeitos com o tratamento que recebem na empresa, 26,8% estão completamente satisfeitos, 16,5% muito satisfeitos, 12,4% satisfeitos e 3,1% se dizem insatisfeitos.

A próxima questão buscava identificar se as tarefas e os prazos a cumprir são apropriados para que o trabalho possa ser executado adequadamente. Verificou-se que 50,5% mostram-se satisfeitos com os prazos, 18,6% muito satisfeitos, 18,6% completamente satisfeitos, 10,3% satisfeitos e 2% insatisfeitos.

Em seguida, buscou-se identificar se o entrevistado dispõe de condições materiais apropriadas para desenvolver seu trabalho, 52,8% estão satisfeitos, 16,5% muito satisfeitos, 15,5% completamente satisfeitos, 10,3% pouco satisfeitos e apenas 5,2% mostraram-se insatisfeitos com as condições materiais fornecidas pela empresa.

Em relação ao recebimento de orientação adequada sobre como realizar seu trabalho, 45,4% responderam que estão satisfeitos, 20,6% completamente satisfeitos, 14,4% pouco satisfeitos, 13,4% muito satisfeitos e 6,2% insatisfeitos. O gráfico abaixo mostra o grau de reconhecimento e valorização vivenciados pelos participantes da pesquisa. Pode-se observar que 34% dos entrevistados estão satisfeitos, 22,7% pouco satisfeitos, 20,6% completamente satisfeitos, 12,4% muito satisfeitos e 10,3% se sentem insatisfeitos.

Gráfico 1 – Reconhecimento e Valorização

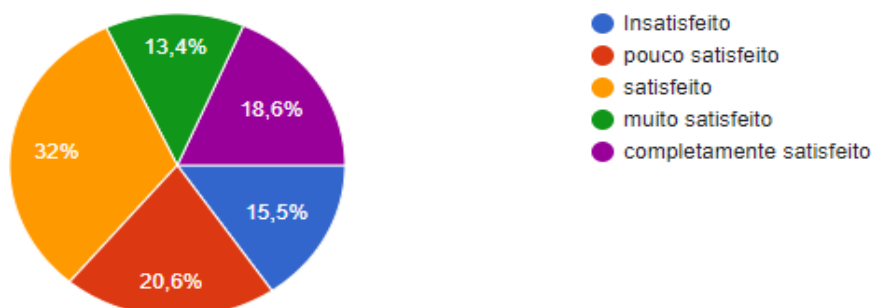


Fonte: Elaborado pelos autores

Acredita-se que os colaboradores estão satisfeitos com o tratamento que recebem das empresas, pois as organizações estão adotando várias práticas para garantir que os colaboradores se sintam reconhecidos e valorizados no ambiente de trabalho. Algumas das principais iniciativas incluem: programas de reconhecimento e recompensas; feedback contínuo, oportunidades de desenvolvimento, flexibilidade no trabalho, benefícios e vantagens.

Por meio da questão de número onze: “há perspectiva de crescimento profissional dentro da empresa?” foi possível concluir que 32% dos participantes estavam satisfeitos, ou seja, acreditavam na possibilidade de crescimento profissional, 20,6 se disseram pouco satisfeitos, 18,6% completamente satisfeitos, 15,5% insatisfeitos e 13,4% muito satisfeitos, como podemos observar no gráfico abaixo:

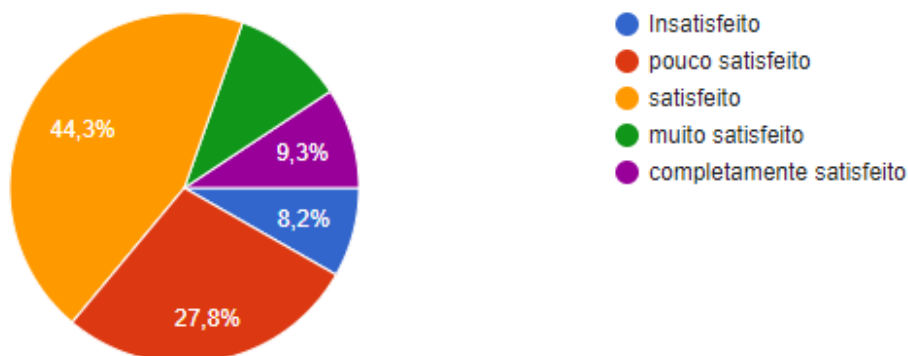
Gráfico 2 - Perspectiva de crescimento profissional



Fonte: Elaborado pelos autores

Apesar do salário não ser considerado um fator motivacional, sabe-se que é um quesito essencial na busca pela qualidade de vida. O gráfico 3 indica o nível de satisfação com o salário recebido:

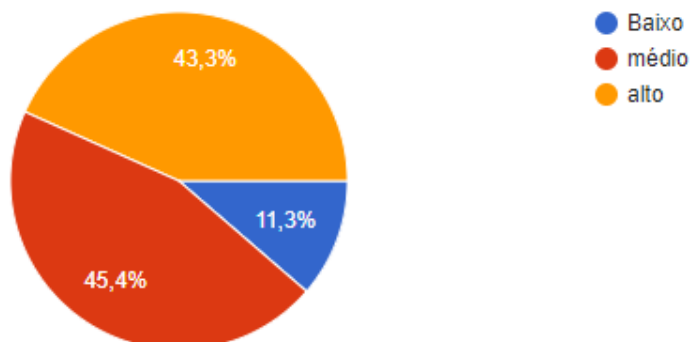
Gráfico 3 - Satisfação com o salário



Fonte: Elaborado pelos autores

Surpreendentemente, 44,3% dos participantes se disseram satisfeitos com a remuneração. A motivação é um fator de extrema relevância para a manutenção da qualidade de vida do trabalho, o gráfico abaixo mostra o nível de motivação para trabalhar entre os participantes da pesquisa:

Gráfico 4 - Motivação dos trabalhadores



Fonte: Elaborado pelos autores

Constatou-se que 45,4% dos indivíduos consideram ter uma alta motivação para o trabalho, enquanto 43,3% consideram média e 11,3% possuem um baixo nível motivacional. Acredita-se que as pessoas que responderam ao questionário, na maioria mulheres, entre 31 a 40 anos, estão acomodadas em seus respectivos empregos por falta de ambição ou conhecimento sobre seus direitos, sendo assim, a falta de informação causa a falsa sensação de motivação, reconhecimento e salário justo.

A última questão indagava o participante sobre a identificação sentida em relação às tarefas que realizadas no trabalho. 47,4% se mostraram satisfeitos, 24,7% completamente satisfeitos, 17,5% muito satisfeitos, 7,2% pouco satisfeitos e 3,1% insatisfeitos.

De forma geral, o questionário constatou um nível considerável de satisfação no ambiente de trabalho. Acredita-se que a maioria dos indivíduos que responderam o questionário não foi completamente sincera em suas respostas, ou que omitiram sua real satisfação por receio de serem identificados, pois se entende que, na sociedade atual, muitas pessoas não estão satisfeitas com o salário, não possuem chances de crescer profissionalmente, muitas vezes não são tratados com respeito e dignidade e não dispõem de recursos apropriados para o desenvolvimento dos seus trabalhos.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conclui-se que o setor de Recursos Humanos possui um papel fundamental no desenvolvimento e na manutenção da qualidade de vida no trabalho. Sendo responsável por acompanhar o clima organizacional, criar estratégias para prevenir doenças ocupacionais,

promover a motivação entre os colaboradores, oferecer segurança e oportunidades de crescimento profissional.

A pesquisa comprovou o pressuposto sugerido inicialmente, evidenciando que as empresas devem valorizar os colaboradores, proporcionando um ambiente de trabalho favorável para o desenvolvimento de suas funções com autonomia e motivação.

A legislação brasileira garante aos colaboradores muitos direitos que fornecem condições para manter uma boa qualidade de vida, porém atualmente esses direitos são considerados básicos. O RH deve ir muito além do que está previsto em lei, buscando compreender as necessidades de cada um e oferecer estrutura aos colaboradores, garantindo um ambiente de trabalho saudável, programas de bem-estar e políticas de inclusão e diversidade, visando o bem-estar e a satisfação dos funcionários.

Portanto, uma estratégia de gestão de pessoas baseada nos princípios da qualidade de vida é capaz de identificar os pontos fortes e fracos do ambiente organizacional e contribui para o sucesso profissional tanto da empresa quanto de seus colaboradores.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, M. I. R. TEIXEIRA, M. L. M. MARTINELLI, D. P. **Por que administrar estrategicamente recursos humanos?** Revista de Administração de Empresas, v. 33, p. 12-24, 1993.

BILHIM, J. A. F. **Gestão estratégica de recursos humanos.** Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas, 2004.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.** Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 23 Abr. 2024.

BRASIL. Lei nº 14.681, de 18 de setembro de 2023. **Institui a Política de Bem-Estar, Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho e Valorização dos Profissionais da Educação.** Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/l14681.htm. Acesso em 23 Abr. 2024.

BUENO, C. S. *et al.* **Os benefícios do setor de recursos humanos para as organizações.** Revista GeTeC, v. 10, n. 32, 2021.

CARVALHO, A. V. D. NASCIMENTO, L. P. D. **Administração de Recursos Humanos.** 2. ed. São Paulo: Cengage Learning, 2011.

COSTA-MARINHO, M. L. **O discurso do sujeito coletivo: uma abordagem qualiquantitativa para a pesquisa social.** Trabalho Social Global. v. 5, n. 8, p. 90-115, 2015.

DAVENPORT, T. O. **Capital humano.** NBL Editora, 1999.

FERREIRA, M. C. ALVES, L. TOSTES, N. **Gestão de qualidade de vida no trabalho (QVT) no serviço público federal: o descompasso entre problemas e práticas gerenciais.** Psicologia: Teoria e Pesquisa, v. 25, n. 3, p. 319-327, 2009.

FRANÇA, A. C. L. **Qualidade de vida no trabalho-QVT: conceitos, abordagens, inovações e desafios nas empresas brasileiras.** Revista Brasileira de Medicina Psicossomática. Rio de Janeiro, v. 1, n. 2, p. 79-83, abr/maio/jun. 1997.

GIL, A. C. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa.** 6. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Técnicas de pesquisa.** 8. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

MONTEIRO, E. M. *et al.* **O impacto da qualidade de vida no trabalho (QVT) no faturamento das indústrias metalúrgicas do Estado do Pará.** Revista de Administração da UEPG, v. 2, n. 1, p. 18-33, 2011.

PARASURAMAN, A. **Pesquisa de marketing.** 2. ed. Nova Iorque: Editora Addison-Wesley, 1991.

PIZZANI, L. *et al.* **A arte da pesquisa bibliográfica na busca do conhecimento.** RDBCI: Revista digital de biblioteconomia e ciência da informação, Campinas, SP, v. 10, n. 2, p. 53-66, jul/dez, 2012.

RODRIGUES, M. V. C. **Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial.** 6. ed. Petropolis: Vozes, 1999.

SANTOS, G. B. CEBALLOS, A. G. C. **Bem-estar no trabalho: Estudo de revisão.** Psicologia em estudo, v. 18, p. 247-255, 2013.

SOTO, E. **Comportamento organizacional: o impacto das emoções.** São Paulo: Pioneira Thonson Learning, 2002.

VASCONCELOS, A. F. *et al.* **Qualidade de vida no trabalho: origem, evolução e perspectivas.** Caderno de pesquisas em Administração, v. 8, n. 1, p. 23-35, 2001.