



**A IMPORTÂNCIA DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS
COLABORADORES NAS ORGANIZAÇÕES**

**THE IMPORTANCE OF QUALITY OF WORK LIFE FOR EMPLOYEES IN
ORGANIZATIONS**

Larissa Vanderlei de Sousa¹

Lorena Marinho Pereira²

Milena Lima Passos³

Paula Fonseca Amaro Gomes⁴

Graduandas em Administração pela UniEVANGÉLICA - GO.

Rosalina Maria de Lima Leite do Nascimento⁵

Orientador(a) do Trabalho de Conclusão de Curso - GO.

¹Bacharelanda em Administração pela Universidade Evangélica de Goiás (UniEVANGÉLICA) – Brasil. E-mail: larissa08.sousa@gmail.com;

²Bacharelanda em Administração pela Universidade Evangélica de Goiás (UniEVANGÉLICA) – Brasil. E-mail: lorenmariinho@gmail.com;

³Bacharelanda em Administração pela Universidade Evangélica de Goiás (UniEVANGÉLICA) – Brasil. E-mail: milena.limapassos@gmail.com;

⁴Bacharelanda em Administração pela Universidade Evangélica de Goiás (UniEVANGÉLICA) – Brasil. E-mail: paulinhagomes83@hotmail.com;

⁵Professora do curso de Administração da Universidade Evangélica de Goiás (UniEVANGÉLICA) – Brasil. E-mail: rosalina.nascimento@unievangolica.edu.br.

RESUMO

Esta pesquisa tem o propósito de investigar como a qualidade de vida no trabalho impacta no desempenho pessoal e influencia nos resultados da empresa. Os objetivos específicos buscaram compreender a qualidade de vida dos colaboradores dentro e fora das organizações, bem como as consequências disso acerca da motivação para o trabalho. A metodologia utilizada no trabalho foi a pesquisa qualitativa, tipicamente bibliográfica, a partir de estudos de autores como: Idalberto Chiavenato (2008), Vicente Falconi Campos (1992), Luiz Marins (2007); além de pesquisa telematizada, por meio de um questionário realizado via aplicativo Survey Monkey, enviado aos participantes por *e-mail*. Os resultados alcançados com a pesquisa mostraram que 69% dos colaboradores já se sentiram exaustos após o fim do expediente, a ponto de interferir no sono; somente 21% dos colaboradores conseguiram se desligar do trabalho ao final do dia; e 77% das pessoas entrevistadas afirmaram que as organizações em que trabalham promovem um ambiente de trabalho confortável e de apoio aos colaboradores. A percepção da implementação de programas que promovem a qualidade de vida no trabalho é uma estratégia competitiva que gera um diferencial de mercado, tendo como objetivo a satisfação dos colaboradores e, conseqüentemente, o alcance da lucratividade.

Palavras-chave: qualidade de vida no trabalho; desempenho; resultado.

ABSTRACT

This research aimed to investigate how the quality of life at work impacts personal performance and influences the company's results. The specific objectives sought to understand the quality of life of employees inside and outside organizations, as well as the consequences of this for motivation to work. The methodology used in the work was qualitative research, typically bibliographical, based on studies by authors such as: Idalberto Chiavenato (2008), Vicente Falconi Campos (1992), Luiz Marins (2007), in addition to telematic research through a questionnaire conducted via the Survey Monkey application, sent to participants by e-mail. The results achieved with the survey showed that 69% of employees have already felt exhausted after the end of the day, to the point of interfering in sleep; only 21% of employees were able to disconnect from work at the end of the day; and 77% of the people interviewed said that organizations in who work promote a comfortable and supportive work environment for employees. The perception of the implementation of programmes that promote the quality of life at work is a competitive strategy that generates a market differential, aiming at employee satisfaction and, consequently, the achievement of profitability.

Keywords: quality of life at work; performance; result.

1 INTRODUÇÃO

Em decorrência do cenário pandêmico da covid-19, ocasionado pelo vírus SARS-CoV-2, vive-se, atualmente, uma situação crítica. Tal cenário inesperado e imprevisível tem gerado crises e provocado diversas mudanças em praticamente todos os setores da economia, os quais vêm enfrentando muitos obstáculos.

Inúmeras pessoas perderam seus empregos, outras tiveram que fazer adaptações e, mesmo assim, tem sido um período incerto. Algumas empresas foram afetadas e tiveram que fechar as portas, pois não estavam preparadas para essa situação, nem para as mudanças que a pandemia trouxe. Como consequência disso, a vida de alguns trabalhadores se tornou difícil e sem qualidade, causando estresse diário na rotina de trabalho.

O tema abordado nesta pesquisa trata da importância da qualidade de vida no trabalho, do ambiente em que o ser humano é inserido, dos impactos causados pelo estresse ocupacional na saúde do trabalhador. A pesquisa bibliográfica irá mostrar fatos importantes sobre a qualidade de vida no trabalho, tema este muito relevante no meio empresarial, de modo especial para os colaboradores.

Destaca-se a importância da empresa ter um local adequado para os colaboradores desempenharem suas atividades e, conseqüentemente, para terem qualidade de vida e bem-estar, gerando motivação e melhores resultados.

O estudo deste tema faz parte do campo da Administração, com foco na área empresarial; as organizações precisam se atualizar e sempre ter planos de ação, para atuarem de forma a garantir melhores condições no ambiente em que os colaboradores permanecem rotineiramente.

Nas empresas, há diversos fatores e conflitos que podem fazer os colaboradores perderem a motivação para trabalhar, assim como causar o adoecimento, resultante de alguma insatisfação pessoal. A falta de oportunidades de crescimento e de promoção, a falta de organização, o incentivo salarial e os benefícios, as más condições de trabalho e o trabalho sob pressão são fatores que podem influenciar na queda da produtividade e nos resultados ruins para as empresas.

Dessa forma, entende-se que é extremamente relevante investigar como a qualidade de vida influencia na motivação e na satisfação dos colaboradores, e quais os melhores meios para que a empresa ofereça qualidade de vida aos seus empregados.

Investigar esse tema faz-se importante para nortear e esclarecer mais sobre as empresas, além de descobrir maneiras de trabalhar com adaptações necessárias, oferecendo melhores

condições de trabalho, oportunizando segurança e satisfação aos colaboradores, a fim de manter bons resultados diários.

A relevância da qualidade de vida no trabalho se dá simplesmente pelo fato de que, normalmente, os colaboradores permanecem em ambiente de trabalho em média 8 horas por dia, durante pelo menos 35 anos de suas vidas, o que pode provocar acúmulo de problemas, tensões, receios e angústias acumulados no ambiente de trabalho. Portanto, entende-se que a qualidade de vida no trabalho é um assunto sério e importante a ser discutido, independentemente se o cenário econômico mostra ressecação ou crescimento, perda de poder aquisitivo ou aumento do desemprego.

O objetivo central deste estudo foi realizar uma pesquisa aplicada sobre a qualidade de vida no trabalho, visando conhecer as necessárias melhorias para a satisfação e para a motivação dos colaboradores no trabalho.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Trajetória histórica dos Recursos Humanos (RH) nas empresas

A sociedade está cada vez mais inovando, seja com tecnologias, descobertas ou atualizações, por isso, as empresas devem sempre acompanhar todo o processo de mudanças e melhorias dentro das organizações. Para bons resultados nos negócios, é primordial que as empresas acompanhem as mudanças.

Diante disso, a área de RH tem papel importante, porque é qualificado para selecionar profissionais cada vez mais capacitados para exercerem suas funções. Sobre esse assunto, Orlickas (2010, p. 176) afirma que

à área de recursos humanos muitas vezes sob a denominação de departamento de pessoal, coube, no passado, a tarefa de admitir funcionários, registrá-los legalmente, controlar as normas seguidas por eles, puni-los, apontar seus cartões de ponto e dispensá-los, cabia a ela uma ação fiscalizadora e reparadora.

Dessa forma, são necessárias pessoas qualificadas para colocar em prática as funções próprias desse departamento; elas que saberão identificar os reais problemas e as soluções para a empresa. A pessoa responsável pelo setor deverá conhecer todas as atribuições imprescindíveis para a contratação e a qualificação dos funcionários, a fim de conseguir bons resultados mesmo quando houver dificuldades.

Com o crescimento dentro das organizações, o setor de RH, junto à psicologia organizacional, passou a desenvolver modelos de gestão para aplicar nas instituições, sempre buscando melhorias no clima organizacional, qualidade de vida no trabalho, desenvolvimento de cargo e salários; não reduzido apenas ao fechamento de folha de pagamento, mas com imensa relevância na corporação, sendo comparado ao coração da empresa.

É por meio do departamento de RH que as empresas mantêm relação entre patrões e empregados, essa comunicação constitui-se necessária e satisfatória para que a empresa alcance suas metas, tanto dentro como fora dela.

Conforme destaca Chiavenato (2009), a evolução da gestão de pessoas teve início no século XX, e foi ganhando espaço e relevância nas organizações, passando por três fases totalmente distintas: A Era da Industrialização Clássica, Neoclássica e da Informação.

A Era da Industrialização Clássica, que ocorreu entre os anos 1900 e 1950, teve como principais características: o formato de pirâmide e centralização, a departamentalização funcional, o estabelecimento de um modelo burocrático e o "topo" da pirâmide organizacional tomava as decisões. Nesse formato, as pessoas são vistas como "recursos de produção" junto aos outros recursos organizacionais e, também, como apêndices de máquinas.

Na Industrialização Neoclássica, entre os anos 1950 e 1990, surgiram novos modelos organizacionais, os quais buscavam estratégias que permitissem inovar e acompanhar os avanços do mundo industrializado. Foi a partir dessa procura e tentativa de aperfeiçoamento que o setor de RH foi valorizado e reconhecido como importante na empresa, abandonando então a velha visão das relações humanas de trabalho, que reconhecia o homem como mero componente industrial, deixado de lado em nome de um conceito mais evoluído nos Recursos Humanos.

A Era da Informação, que teve início em 1990 e se estende até hoje, teve como principal característica a mudança, pois o mundo está em constante evolução. Assim, habilidades específicas são necessárias para lidar com os dispositivos recém-criados, os humanos são vistos como seres inteligentes, com conhecimentos e habilidades únicas. Por conseguinte, o significado da gestão de pessoas mudou fundamentalmente, uma vez que o colaborador passou a ser visto com maior valorização nas organizações. Como bem nos assegura Chiavenato (2008, p. 35), "o Mundo se caracterizava por mudanças vagarosas, progressivas e previsíveis que aconteciam de forma gradativa, lenta e inexorável".

A função do departamento de RH é ser conexão entre capital e trabalho, já que ambos conversam entre si, mesmo sendo totalmente diferentes; com o decorrer dos anos, ganhou vários nomes, mas todos com o mesmo conceito, de que o importante seria valorizar o real significado

desse setor e a sua função nas instituições. Isto é, tornando-se referência em diversos aspectos, concentrando as forças para o desenvolvimento de funcionários e seus resultados, investindo no ambiente de trabalho em contratações certas e efetivas, que gerem colaboradores engajados e motivados, dispostos a produzir com excelência e qualidade.

Para Toledo (1986, p. 9), os Recursos Humanos seriam "o ramo de especialização da ciência da administração que desenvolve todas as ações que têm como objetivo a integração do trabalhador no contexto da organização e o aumento da sua produtividade".

O setor de RH tem o objetivo de contribuir para a criação de ferramentas que desenvolvam e capacitem os colaboradores na organização, mantendo-os motivados e atraídos.

Atualmente, a gestão de pessoas visa desenhar as políticas de RH alinhando a visão, a missão e os valores, enfatizando os treinamentos com foco voltado para o desenvolvimento. Evidentemente, a gestão pode ser utilizada na realização dos recrutamentos, selecionando talentos que se alinham aos valores e à cultura da organização, responsável pela gestão de pessoas, treinamentos e desenvolvimento.

Nesse sentido, o departamento de RH é o principal porta-voz nas empresas, pois ele permite que o colaborador se familiarize com a organização e se sinta motivado a desenvolver e a produzir, tendo, assim, suas necessidades atendidas, como a social e a fisiológica, que impactam significativamente na qualidade de vida no trabalho e na satisfação do profissional.

Chiavenato (2008, p. 34) relata que "a qualidade de vida implica em criar, manter e melhorar o ambiente de trabalho seja em suas condições físicas, psicológicas e sociais". Isso resulta em um ambiente de trabalho saudável, que melhora consideravelmente a qualidade de vida dos colaboradores, dentro e fora das instituições.

Hoje em dia, no Brasil, o assunto qualidade de vida no trabalho trouxe preocupação para o gestor de RH, esse tema passou a ser discutido por administradores que buscam melhorias na qualidade do funcionamento da organização, momento este que a influência do departamento de pessoal faz-se necessária, seja com o papel de apontar as necessidades de cada funcionário na empresa seja em desenvolver ferramentas de gestão que atendam a todos e que torne o ambiente de trabalho mais satisfatório.

A implantação da qualidade de vida no trabalho ocorre apenas quando o gestor de RH entende a importância de cuidar das pessoas, somente assim será possível criar ações preventivas e programas de qualidade, com intuito de solucionar problemas cotidianos, como desgastes físicos e emocionais.

Segundo Campos (1992, p. 78), "um dos mais importantes conceitos dos programas de qualidade de vida está na premissa de que, somente se melhora o que se pode medir, e, portanto,

é preciso medir para melhorar”. Desse modo, é necessário avaliar de forma organizada a satisfação dos colaboradores, por meio desse processo, será possível detectar a percepção dos trabalhadores sobre os fatores interventores na qualidade de vida no trabalho da instituição.

O departamento de RH é um dos mais importantes em uma empresa, pois ali é o coração da organização, é quem comanda os treinamentos dos colaboradores, é quem gerencia as atividades para melhor desenvolvimento da qualidade de vida, é quem faz as admissões para colocar a pessoa ideal em cada setor e é quem faz a empresa caminhar com menor custo e maior qualidade.

2.2 Origem e evolução da qualidade de vida no trabalho

Evolução, segundo Michaelis (2002, p. 329), “significa progresso, transformação lenta e progressiva de uma ideia, fato, ação, etc”. E, para tanto, é de importância considerável trazer a evolução da área de Recursos Humanos para os dias atuais, buscando entender sua trajetória ao longo dos anos.

Diversas coisas mudaram. Houve melhora na vida dos colaboradores nas organizações desde que surgiu a preocupação com a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). As pessoas necessitavam de melhores recursos para trabalharem, e as empresas passaram a valorizar mais seus colaboradores, preocupando-se com o bem-estar e a saúde ocupacional de todos.

As organizações dependem dos colaboradores para obterem melhores resultados e seguir em frente. Sem o trabalhador, não há mão de obra, nem auxílio em maquinário; nenhuma empresa caminha sem pessoas, por isso a importância de se valorizar o trabalho humano.

O início da QVT foi na década de 1950, na Inglaterra, por meio de Eric Trist e seus colaboradores, os quais fizeram um estudo para compreender a relação existente entre o indivíduo e o trabalho. Eles viram que um dos pontos mais importantes é a realização do funcionário na organização. Já na década de 1960, a qualidade de vida no trabalho tomou impulso a partir da conscientização das empresas para buscarem melhores formas de organizar a produção, a fim de diminuir impactos negativos na saúde e bem-estar dos colaboradores (BRUSIQUESE, 2009).

Na década de 1970, a QVT passou a ser vista como movimento de trabalhadores dentro das empresas; termos de gerenciamento participativo e democracia industrial foram adotados pelos operários. Por fim, nos anos de 1980, surge a importância no conceito globalizante, na busca de enfrentar as questões ligadas à produtividade e à qualidade total (ZAVATTARO, 1999).

Nos dias que correm, a QVT é gerenciada por várias ferramentas, a fim de proporcionar motivação, satisfação, saúde e segurança na empresa; esse assunto envolve a gestão de conflitos, que definirá qual a forma e como será aplicado o método que irá oferecer resultados positivos na corporação.

2.3 A importância das pessoas em uma organização

Para Chiavenato (2010), a QVT é um constructo complexo, que envolve uma constelação de fatores, como: a satisfação com o trabalho executado, a possibilidade de futuro na organização, o reconhecimento pelos resultados alcançados, o salário percebido, os benefícios auferidos, o relacionamento humano dentro da equipe e da organização, o ambiente psicológico e físico de trabalho, a liberdade de atuar, a responsabilidade de tomar decisões e a possibilidade de estar engajado e de participar ativamente na organização.

Diante disso, considera-se que a QVT é a união de vários fatores que proporcionam equilíbrio e bem-estar ao ser humano, tanto no aspecto emocional quanto nos aspectos físico e mental, além de relacionamentos sociais com familiares e amigos. No Brasil, a ideia de qualidade de vida nas empresas ainda é mínima, dessa forma, verifica-se que não existe uma definição precisa na literatura científica quanto ao conceito de QVT. No entanto, na percepção de alguns autores, como Fernandes (1996), a QVT pode ser vista como uma estratégia, cujo intuito é aliar os interesses individuais aos interesses da organização para atingir o bem comum.

Chiavenato (2004) aponta também que a QVT envolve todos os aspectos físicos e ambientais, assim como os aspectos psicológicos presentes no local de trabalho, para ele, se faz necessário analisar todos esses aspectos para obter o grau de satisfação de cada colaborador. Na visão do autor (2004, p. 448), “a gestão da qualidade total nas organizações depende fundamentalmente da otimização do potencial humano”. Estudos recentes demonstram que a baixa motivação, a falta de atenção, a baixa produtividade e a alta rotatividade dentro da organização estão ligadas à ausência de qualidade de vida no meio de trabalho.

A QVT parte do princípio de que o comprometimento e a motivação do trabalhador ocorrem de maneira mais natural em ambientes onde ele tenha a liberdade de interagir com as decisões da organização e participar de atividades propostas, que transmitam prazer e satisfação.

Segundo Rodrigues (1994, p. 93), “o empregado que possui uma vida familiar insatisfatória, tem o trabalho como o único ou maior meio para obter a satisfação de muitas de

suas necessidades, principalmente, as sociais”. Assim, o trabalho assume um peso importante na vida pessoal e profissional do trabalhador.

2.4 O papel do líder na gestão da qualidade de vida no trabalho.

Toda organização possui uma hierarquia, cada colaborador tem seu lugar para fazer o trabalho funcionar, o líder, além de gerenciar sua equipe, é responsável pelos seus liderados e pela busca da QVT, garantindo o bem-estar de todos (CHIAVENATO, 1994).

Chiavenato (1999, p. 558) afirma que:

podemos definir liderança como a uma influência interpessoal exercida numa situação dirigida através do processo de comunicação humana com objetivos específicos. Os elementos que caracterizam a liderança são, portanto, quatro: a influência, a situação, o processo de comunicação e os objetivos a alcançar.

O líder é extremamente importante para a empresa, essa pessoa certamente exercerá um papel de liderança sobre os outros membros da sua equipe. Em todos os setores, existirão indivíduos com uma capacidade maior que os demais para exercitarem a liderança, essa propensão deve-se tanto a tendências inatas no indivíduo quanto às oportunidades que ele pode aproveitar para exercer o comando de pessoas (MAXIMIANO, 2000).

Para Peters (1989, p. 36), “o papel da liderança é descobrir e desenvolver novos talentos, e muitas vezes isso significa confrontar antigos conceitos”. As mudanças que ocorrem no mundo influenciam as decisões dos líderes nas organizações.

Gabrielsson Seristö e Darling (2008, p. 99) ressaltam: “os líderes que desenvolvem equipes globais estão envoltos com desafios que demandam uma gestão aprimorada e com visão holística das situações que se apresentam”.

Dentro dessa perspectiva, observa-se que as lideranças das organizações devem agir em sintonia com os acontecimentos que afetam a humanidade; entre as preocupações contemporâneas está o desenvolvimento sustentável, cujo conceito assume, cada dia mais, uma posição de destaque nas discussões intergovernamentais. O desenvolvimento sustentável é aquele que atende às necessidades do presente, sem comprometer a possibilidade das gerações futuras de atenderem as suas próprias necessidades, assim definiu a Comissão Mundial sobre o Meio Ambiente e Desenvolvimento, conforme apresenta (BARBIERI, 2009).

Entre tantas ações, pode-se citar a criação da ISO26000:2010, preparada pelo Instituto ISSO, essa norma internacional de qualidade tem como foco os seguintes temas centrais:

governança organizacional, direitos humanos, práticas trabalhistas, meio ambiente, práticas leais de operação, questões relativas ao consumidor, envolvimento com a comunidade e seu próprio desenvolvimento. Mesmo sendo uma norma moderna e aderente aos anseios da população mundial, ainda não dá direito à certificação, diferente de outras normas da família ISO, como a conhecida norma de processos de qualidade ISO9000 (ISO, 2011).

Neste momento de mudanças, conscientização social, ambiental e econômica, os líderes das organizações devem estar preparados para novas exigências dentro das indústrias, sempre gerando bons resultados e, ao mesmo tempo, dando atenção às questões sociais e ambientais.

A geração da qualidade de vida no trabalho para os colaboradores de suas equipes é algo que os líderes devem ter como prioridade, pois vem ao encontro do tripé da sustentabilidade criado por Elkington (2001), cujo conceito prega o desenvolvimento baseado no crescimento econômico, na equidade social e na proteção ao meio ambiente. Dessa forma, o gestor de equipe pode contribuir com a afirmação desse novo conceito, cuidando dos trabalhadores que estão sob seu comando, fazendo com que o sentimento de bem-estar seja algo natural e, ao mesmo tempo, estratégico para a manutenção de um ambiente produtivo na organização, que está sintonizada com as mudanças dos tempos (PRANEE, 2010).

2.5 Ferramentas aplicadas na qualidade de vida do trabalho dentro das empresas.

2.5.1 HORÁRIOS DE TRABALHO FLEXÍVEIS

A aplicação de horários de trabalho flexíveis dentro das empresas é cada vez mais utilizada, pois, nas capitais e grandes metrópoles, o trânsito costuma ser intenso nos horários de pico, que coincidem com a hora de entrada e de saída da maior parte das organizações; essa dificuldade em chegar à empresa e de retornar para casa, perdendo tempo parado no trânsito, reduz as horas livres do funcionário e aumenta os seus níveis de estresse, o que pode acabar influenciando no seu desempenho no trabalho, e é justamente aí que a flexibilidade entra como solução (CHIAVENATO, 2014).

2.5.2 PROGRAMAS DE TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO

Os programas de treinamento e desenvolvimento são uma forma de melhorar a qualidade de vida no trabalho; esse investimento nos colaboradores faz com que aumentem não apenas a produtividade, o engajamento, a habilidade e a motivação, mas também, com o auxílio dessa ferramenta, o surgimento de novos talentos dentro da organização. Tudo isso pode

acontecer por meio de cursos, treinamentos, palestras, *workshops*, que ampliam o conhecimento do capital humano e oferecem realização pessoal, o que pode afetar a QVT e servir como reconhecimento (ORLICKA, 2010).

Outro ponto importante nesse sentido é que, quando um profissional demonstrar interesse por algum tipo de treinamento, como cursos de especialização, oferecer essa possibilidade vai deixá-lo realizado, assim como trará benefícios para a cooperação (ORLICKA, 2010).

2.5.3 SISTEMATIZAÇÃO DO FEEDBACK NA EMPRESA

A sistematização do *feedback* como ferramenta para proporcionar qualidade de vida nas empresas significa aplicar uma rotina de avaliação de desempenho dentro da instituição, deixando os colaboradores sempre a par de seus resultados, tanto aqueles positivos quanto os que podem ser melhorados. Essa ferramenta faz com que tanto o funcionário quanto a indústria ganhem. É preciso ressaltar que o *feedback* deve ser feito de modo adequado, utilizando técnicas apropriadas que não envolvam apenas críticas (ORLICKA, 2010).

2.5.4 GESTÃO DE BENEFÍCIOS E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

À medida que a QVT é aplicada na empresa, são oferecidas boas condições de trabalho e a gestão de benefícios exerce papel fundamental para que a QVT seja realidade na organização, ao contrário do que se pensa, a remuneração não é o elemento mais importante na visão do trabalhador, a existência de benefícios básicos ligados à alimentação, à saúde, à integração, à responsabilidade corporativa e às oportunidades de crescimento são alguns dos elementos que despertam interesse no colaborador (GIL, 2011).

Marras (2009, p. 33) destaca que “recentemente o benefício além de ser competitivo no mercado de trabalho é também usado para conservar as condições físicas e mentais dos colaboradores”.

Para certificar-se de que a gestão de benefícios da cooperação é eficiente, deve-se, também, analisar níveis de satisfação dos funcionários, afinal, eles representam um dos elementos mais importantes da organização, o capital humano. Isso pode ser feito por meio de sondagens de opinião interna e avaliação da própria empresa sobre o que ela proporciona aos funcionários. Com a política da gestão de benefícios eficiente, a instituição pode elevar o bem-estar dos colaboradores, que repercutirá em melhoria no desempenho da indústria como um todo (GIL, 2011).

2.5.5 PRÁTICAS ESPORTIVAS

Além de beneficiar a saúde, o incentivo de praticar esportes traz para os colaboradores boa capacidade física, assim, eles tendem a se sentir mais dispostos quando desenvolvem suas atividades diárias no trabalho; a melhoria da saúde e do bem-estar dos funcionários seria desenvolvida por meio de ginásticas laborais, massagens laborais, academia corporativa, torneios, jogos e projetos culturais (SATO L., 1991).

Bauman (2001, p. 73) destaca que “todas estas atividades e compromissos presentes no dia a dia do ser humano influenciam extremamente sua vida, tendo como consequência o trabalho e seus colegas”. Quando esse hábito é promovido pela instituição, estimula também o espírito de equipe e a integração entre os times de trabalho (SATO L., 1991).

3 METODOLOGIA

Este trabalho foi realizado por meio de pesquisa qualitativa e quantitativa. A investigação qualitativa se deu via pesquisa bibliográfica e exploratória. Já a pesquisa quantitativa foi realizada por meio de pesquisa de campo, com aplicação de um questionário para colaboradores de diversas empresas.

Segundo Marconi e Lakatos (2010), a pesquisa qualitativa tem o objetivo de avaliar e analisar aspectos mais detalhadamente. A pesquisa qualitativa, de acordo com Bogdan e Biklen (1982), envolve a obtenção de dados descritivos, obtidos no contato direto do pesquisador com a situação estudada, enfatiza mais o processo do que o produto e se preocupa em retratar a perspectiva dos participantes.

Já a pesquisa quantitativa, nas do tipo organizacionais, segundo Terence e Escrivão Filho (2006, p. 3), permite a verificação de opiniões, reações, hábitos e atitudes em um universo, por meio de uma amostra que represente o indivíduo por meio de números.

A pesquisa bibliográfica, conforme Macedo (1995), é a busca de informações bibliográficas, seleção de documentos que se relacionam com o problema de pesquisa (livros, verbetes de enciclopédia, artigos de revistas, trabalhos de congressos, teses etc.) e o respectivo fichamento das referências, para que sejam posteriormente utilizadas (na identificação do material referenciado ou na bibliografia final).

A metodologia utilizada foi suficiente e alcançou resultados que poderão contribuir para a atuação de outros gestores e para estudos futuros. Esses resultados estão descritos no tópico a seguir.

4 DISCUSSÃO E RESULTADOS

A pesquisa foi realizada no período de 1 de março de 2022 a 1 de abril de 2022. Foram entrevistadas 100 pessoas de diferentes áreas de setores público, privado e hospitalar. Optou-se pela realização de pesquisa telematizada, com aplicação de um questionário via aplicativo Survey Monkey, enviada aos participantes por *e-mail*.

Nos setores público e privado, a pesquisa foi realizada com os colaboradores do setor administrativo e operacional em geral; no setor hospitalar, a pesquisa foi realizada com os colaboradores do setor multidisciplinar em geral.

Foi questionado se o trabalhador recomendaria a empresa em que trabalha para outros trabalhadores, 80% das pessoas entrevistadas afirmaram que recomendariam, pois a empresa é um bom lugar para se trabalhar; já os outros 20% não recomendariam. Quanto à motivação para o trabalho, 20% das pessoas entrevistadas afirmaram que sempre se sentem motivadas para ir trabalhar; 68% disseram que quase sempre se sentem motivadas; 10% disseram que quase nunca se sentem motivadas; e 2% responderam que nunca se sentem motivadas.

Foi indagado sobre a comunicação do chefe imediato com a equipe, em que 59% das pessoas entrevistadas afirmaram que o proprietário ou chefe imediato se comunica bem com a equipe; 27% responderam que a comunicação é razoável; e 14% disseram não haver comunicação. Quanto a receberem benefício ou complemento salarial, 63% das pessoas entrevistadas afirmaram que recebem algum tipo de benefício ou complemento salarial; enquanto 37% dos entrevistados não recebem nenhum benefício ou complemento salarial.

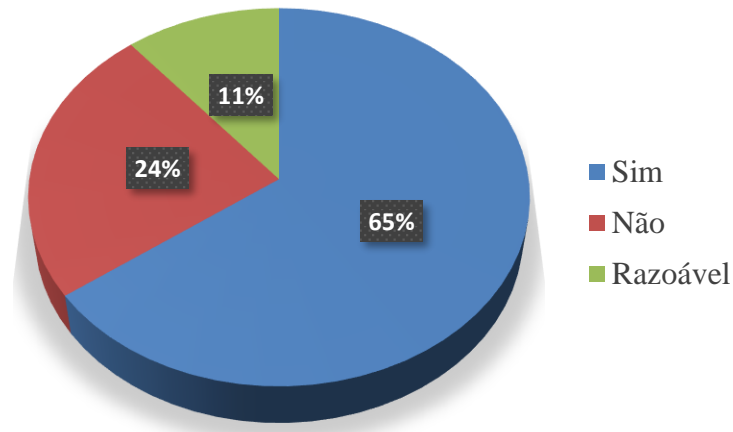
Os participantes foram questionados se recebem café da manhã ou da tarde todos os dias, 55% responderam que sim; já 45% disseram que não. Foram questionados também se eles acham importante ter um local adequado às refeições, 89% das pessoas consideraram importante; 38% acham que não é importante. Foi perguntado ainda se o entrevistado tem pausas regulares durante a jornada de serviço, 38% das pessoas não têm pausas; 37% das pessoas têm pausas; e 25% têm pausas esporadicamente.

Quanto a receberem incentivo para estudo ou aperfeiçoamento, 76% das pessoas entrevistadas disseram que a empresa incentiva, mas não ajuda financeiramente seus colaboradores; 21% disseram que a empresa não incentiva seus colaboradores a fazer cursos ou

a estudar; e somente 3% responderam que a empresa incentiva e ajuda financeiramente os colaboradores.

Questionamos também se os colaboradores possuem local adequado para fazer refeições; as respostas dadas a essa pergunta estão no Gráfico 1, a seguir.

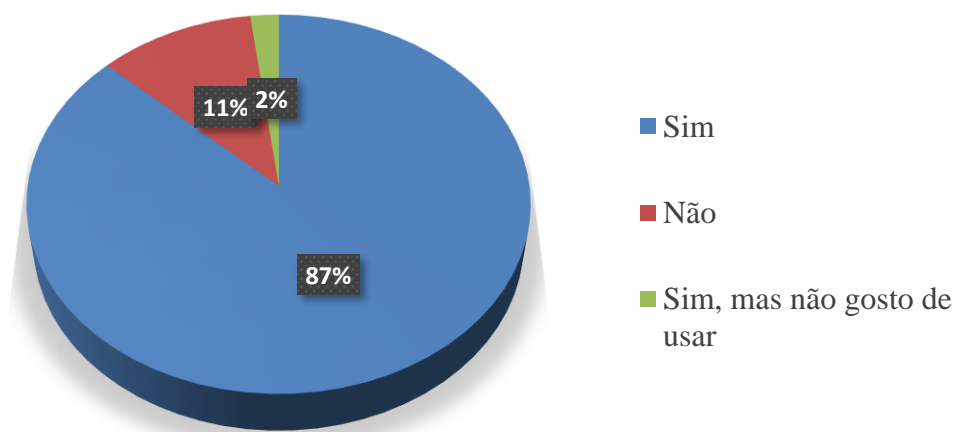
Gráfico 1 – Quanto a possuírem local adequado para fazer refeições



Fonte: autoras (2022)

Foi questionado se a empresa oferece Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) para o colaborador e se ele gosta de utilizá-los. Veja a resposta no Gráfico 2.

Gráfico 2 – Quanto a empresa oferecer todo o EPI ao colaborador

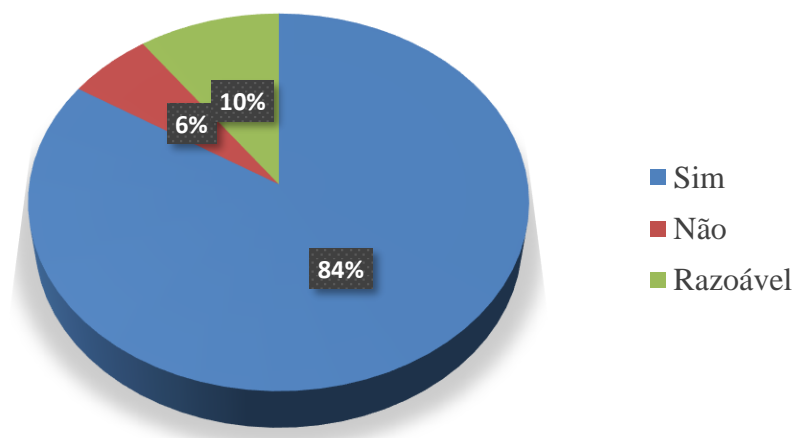


Fonte: autoras (2022)

O Gráfico 2 mostra que 87% dos entrevistados responderam que a empresa fornece os EPIs; 11% responderam que não; e 2% disseram que sim, mas não gostam de usá-lo.

A segurança no trabalho refere-se à área responsável pela segurança industrial, higiene e medicina do trabalho, frente aos funcionários da organização, atuando profilaticamente, visando a prevenção de acidentes e agravos à saúde e atuando, também, na correção de acidentes de trabalho. Desse modo, é necessário que as organizações possuam políticas de prevenção a acidentes de trabalho, estimulem e orientem a utilização de equipamentos de proteção individual e coletiva, além de contar com serviços de segurança no trabalho, buscando melhorias para as causas de higiene e de segurança no trabalho (RIBEIRO, 2005).

Gráfico 3 – Sobre sentir responsabilidade nas tarefas designadas

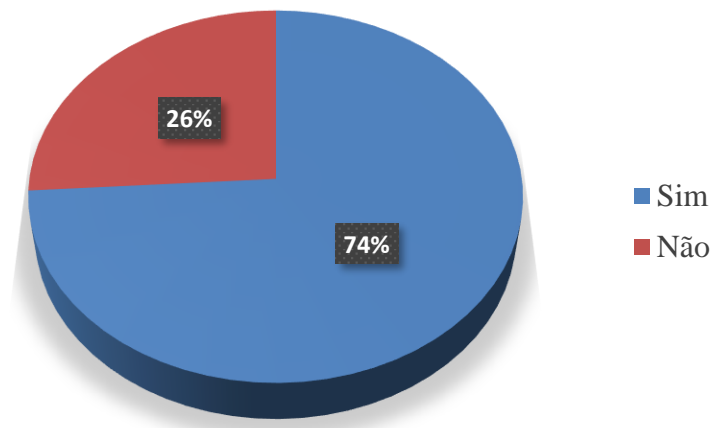


Fonte: autoras (2022)

O Gráfico 3 mostra que 84% das pessoas entrevistadas afirmaram acreditar que possuem muita responsabilidade nas tarefas designadas; 10% acreditam ter uma responsabilidade razoável; e 6% não acreditam ter muita responsabilidade. Assim, o trabalho assume um peso importante na vida pessoal e profissional do trabalhador e, com uma designação específica, acaba tendo um propósito importante na sua vida. Quando o trabalhador não se sente importante, fica desanimado com o serviço e é alvo fácil para o mercado de trabalho.

Foi questionado também se o colaborador acha que o supervisor entende a importância do equilíbrio entre a vida pessoal e a profissional; as respostas dessa pergunta constam no Gráfico 4.

Gráfico 4 – Quanto ao supervisor entender o equilíbrio entre vida profissional e vida pessoal



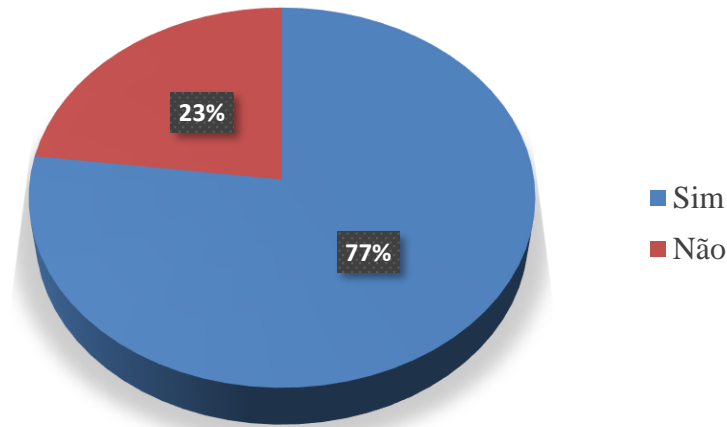
Fonte: autoras (2022)

O Gráfico 4 mostra que 74% das pessoas entrevistadas afirmaram que seus gerentes entendem o que é equilíbrio saudável entre a vida profissional e a vida pessoal; já 26% não acreditam que os gerentes entendem.

Atualmente, os líderes estão cada vez mais aplicando ferramentas organizacionais para promover a saúde mental dos seus colaboradores, dentro e fora do trabalho. Alcançar equilíbrio entre vida profissional e pessoal se provou vital para a saúde mental e, até mesmo, física, tanto para trabalhadores de escritório como para *freelancers*. A falta de equilíbrio pode levar ao que é conhecido como síndrome de burnout - uma condição conhecida como um distúrbio emocional com sintomas de exaustão extrema, estresse e esgotamento físico resultante de situações de trabalho desgastante, que demandam muita competitividade ou responsabilidade – assim definido pela Organização Mundial de Saúde (OMS) (BAUMAN, 2001, p. 113).

Ainda, foi questionado se a cultura da organização promove um ambiente de trabalho confortável e de apoio ao colaborador; as respostas para esse questionamento estão no Gráfico 5.

Gráfico 5 – Sobre a cultura da organização promover um ambiente de trabalho confortável e de apoio



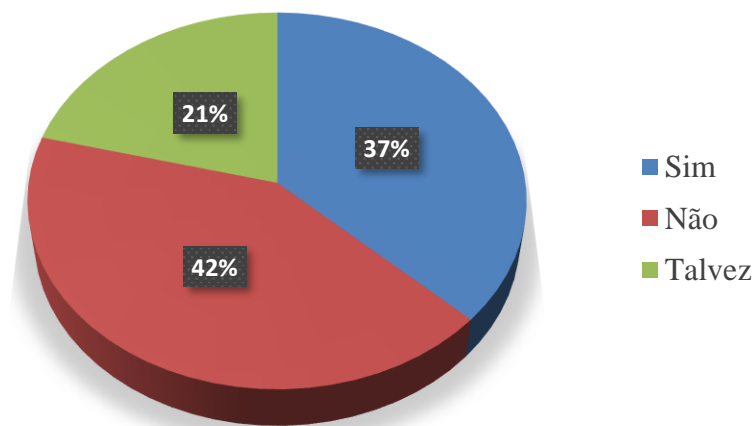
Fonte: autoras (2022)

O gráfico mostra que 77% das pessoas entrevistadas afirmaram que as organizações em que trabalham promovem um ambiente de trabalho confortável e de apoio aos colaboradores; enquanto 23% disseram que as organizações não promovem tal ambiente.

Chiavenato (2008, p. 34) relata que “a qualidade de vida implica em criar, manter e melhorar o ambiente de trabalho seja em suas condições físicas, psicológicas e sociais”. Isso resulta em um ambiente de trabalho saudável, que melhora consideravelmente a qualidade de vida dos colaboradores dentro e fora das instituições.

Os entrevistados foram questionados se é fácil desligar o modo de trabalho ao final do expediente; as respostas dadas para essa pergunta constam no Gráfico 6.

Gráfico 6 – Quanto a desligar o modo de trabalho ao final do dia



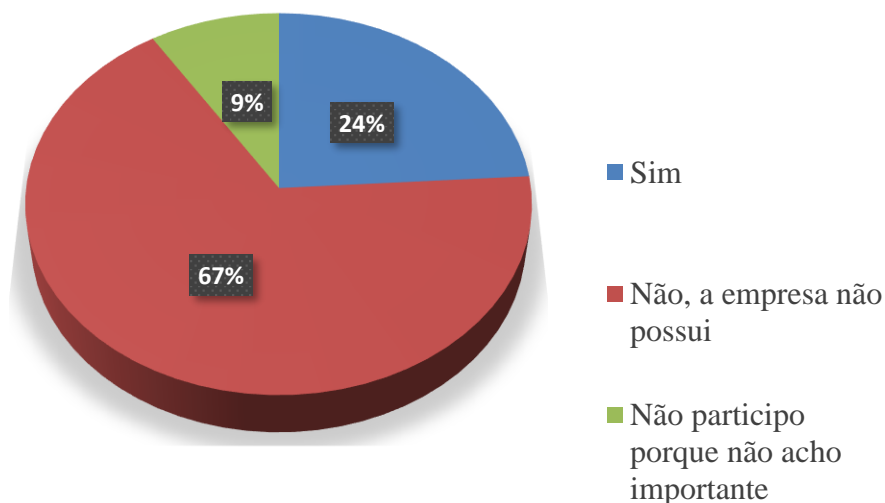
Fonte: autoras (2022)

O Gráfico 6 mostra que 42% das pessoas entrevistadas afirmaram não desligar o modo de trabalho ao final do dia, ou seja, não conseguem se desligar das atividades do trabalho e acabam levando as preocupações do serviço para casa; 37% afirmaram que conseguem se desligar do trabalho ao final do dia, deixando as atividades no trabalho, não levam para casa o serviço; e 21% responderam talvez, que, às vezes, conseguem se desligar do trabalho, mas nem sempre isso ocorre, ou que há alguma necessidade, após o final do trabalho, de resolver algum problema.

Marras (2009, p. 33) relata que “as horas extras excessivas, ou não se desligar da empresa, podem levar ao absenteísmo, resultado de problemas de saúde, fadiga nos funcionários”.

Os colaboradores foram questionados se a empresa possui um programa de bem-estar, e se eles participam e acham importante esse programa; as respostas desse questionamento constam no Gráfico 7.

Gráfico 7 – Sobre participar de programa de bem-estar e considerar importante

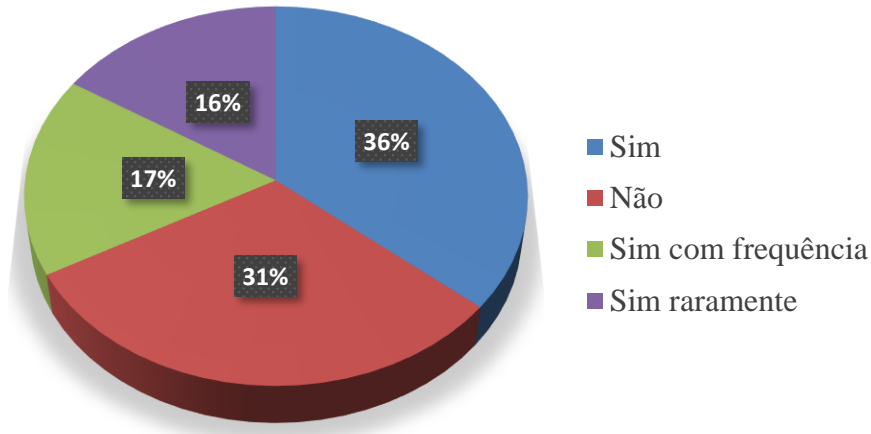


Fonte: autoras (2022)

O Gráfico 7 mostra que 67% das pessoas entrevistadas afirmaram que as empresas em que trabalham não possuem nenhum tipo de programa de bem-estar; 24% afirmaram que participam de programas de bem-estar no trabalho e consideram esses programas muito importantes; e 9% não participam, porque não acham os programas interessantes ou importantes.

Os entrevistados foram indagados se já se sentiram tão exaustos ao final do dia, a ponto de atrapalhar suas rotinas de sono; as respostas para tal indagação estão no Gráfico 8, a seguir.

Gráfico 8 – Quanto a se sentir exausto ao final do expediente a ponto de atrapalhar o sono



Fonte: autoras (2022)

O Gráfico 8 mostra que 36% das pessoas entrevistadas afirmaram já terem se sentido, ou se sentem, exaustas ao final do expediente, a ponto de atrapalhar o sono; 31% afirmaram que não se sentiram exaustas a ponto de perderem o sono; 17% afirmaram que isso ocorre com frequência, sempre se sentem exaustas e perdem o sono; e 16% afirmaram que raramente isso acontece.

O corpo humano possui uma interdependência sistêmica, que pode ser percebida quando se tenta compreender a qualidade de vida a partir de sua miríade de relações heterogêneas entre elementos que se renovam continuamente, ou seja, hábitos, conhecimentos, experiências, relações, novas práticas, atualização, cuidados com o corpo, cuidados com a mente, cuidados com o outro etc., na medida em que se experiencia na vida cotidiana (PERES; SIMAO; NASELLO, 2007).

5 CONCLUSÃO

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) está relacionada a diversas variáveis que proporcionam equilíbrio e bem-estar ao ser humano. Por meio da pesquisa bibliográfica e exploratória, constatou-se a importância da QVT e como sua percepção foi sendo modificada no decorrer da história. Observou-se que os colaboradores notam o funcionamento das instituições de trabalho e como isso os afeta diariamente.

Em vista disso, pode-se concluir que há muito a ser feito dentro das organizações para melhorar a qualidade de vida no trabalho. O conhecimento e a efetivação do bem-estar dentro das corporações são limitados, o que resulta na redução da satisfação do colaborador e, conseqüentemente, na produtividade e na qualidade total da empresa.

As empresas necessitam de líderes que pensem nos colaboradores, assim como em si mesmos, pois os colaboradores passam a maior parte do tempo de vida no trabalho; daí a importância de se ter um bom lugar para trabalhar, é necessário ter esse privilégio.

Foi constatada também a não percepção, por parte dos colaboradores, sobre itens relevantes para a Qualidade de Vida no Trabalho, dos quais somente 89% responderam que é importante ter um local adequado para refeições; os demais 11% não consideram ou não se importam com esse fator; enquanto 9% não participam de programas de bem-estar no trabalho, porque não acreditam que os programas sejam interessantes ou importantes.

Dos entrevistados, 69% já se sentiram, ou se sentem, exaustos ao final do expediente, a ponto de atrapalhar, ou já ter atrapalhado, o sono. 63% das pessoas têm, ou tiveram, dificuldade em desligar-se do trabalho ao final do dia; e 12% quase nunca, ou nunca, se sentem motivados para trabalhar.

Quando questionados sobre motivação para o trabalho, *feedback* por parte da administração, satisfação e senso de pertencimento à empresa, relacionamento humano dentro da equipe e da organização, principalmente com superiores, constatou-se que as organizações e os colaboradores precisam ter maior conhecimento sobre a importância da Qualidade de Vida no Trabalho, assim como deveriam considerar a efetividade de ferramentas para a instituição promover essa qualidade de vida no trabalho, otimizando o potencial humano.

Para que o colaborador alcance produtividade progressiva, é imprescindível que a empresa dê as devidas condições para que ele se sinta capaz e motivado.

Espera-se que este estudo possa contribuir para o alcance de melhorias e adequações em cada um dos apontamentos aqui analisados sobre a Qualidade de Vida no Trabalho.

REFERÊNCIAS

- ANDRADE, R. M. **Qualidade de vida no trabalho dos colaboradores da empresa Farben S/A indústria química.** Monografia, 52 f (Pós-graduação em gestão empresarial) – Universidade do Extremo Sul Catarinense, Criciúma, 2012.
- ARAÚJO, L. C. G. **Gestão de pessoas: estratégias e integração organizacional.** São Paulo: Atlas, 2006.
- BARBIERI, J. C. **Desenvolvimento e meio ambiente: as estratégias de mudanças da Agenda 21.** Petrópolis, RJ: Vozes, 2009.
- BAUMAN, Z. **Modernidade líquida.** Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2001.
- BERNARDIM, M. L.; ARAÚJO, J. A. **Os benefícios extrassalariais no âmbito da remuneração: um diagnóstico da prática empresarial em um município do interior do estado do Paraná.** Florianópolis: Navus. v. 6 I n. 2 I, 2016.
- BES, P. *et al.* **Felicidade e Bem-Estar na Vida Profissional.** Disponível em: Minha Biblioteca, Grupo A, 2021.
- BOGDAN, R.C.; BIKLEN, S.K. **Investigação qualitativa em educação: uma introdução à teoria e aos métodos.** Portugal, 1982.
- BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Atenção à Saúde. Coordenação-Geral da Política de Alimentação e Nutrição. **Guia alimentar para a população brasileira.** Brasília: Ministério da Saúde, 2005.
- BRUSIQUESE, R. G. **Inovações Tecnológicas e Organizacionais e a Influência das Novas Exigências do Trabalho em Escritórios na Qualidade de Vida no Trabalho.** Dissertação (Mestrado em Psicologia), Universidade de Brasília, Brasília DF, 2009.
- CAMPOS, V. F. **TQC - Controle da qualidade total.** 2. ed. São Paulo: Bloch, 1992.
- CHIAVENATO, I.; SAPIRO, A. **Recursos Humanos.** São Paulo: Atlas, 1998.
- CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações.** 4. ed. Barueri, SP: Manole, 2014.
- CHIAVENATO, I. **Humanos: O capital humano das organizações.** 9. Ed. Rio de Janeiro. Elsevier, 2009
- CHIAVENATO, I. **Administração nos Novos Tempos.** Rio de Janeiro: Campus, 1999.
- CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas e o novo papel dos recursos humanos nas organizações.** 3. ed. Rio de Janeiro. Elsevier, 2008.
- DE MACEDO, N. D. **Iniciação à pesquisa bibliográfica.** São Paulo: Edições Loyola, 1995.

ELKINGTON, J. **Canibais com garfo e faca**. São Paulo: Makron Books, 2001.

GABRIELSSON, M.; SERISTÖ, H.; DARLING, J. Developing the global management team: a new paradigm of key leadership perspectives. **Team Performance Management**, v. 15, n. 7/8, 2009.

GIL, A. C. **Gestão de pessoas: Enfoque nos papéis profissionais**. São Paulo: Atlas, 2011.

ISO – INTERNATIONAL ORGANIZATION FOR STANDARDIZATION. **Isso 26000:2010**. Disponível em Acesso em 02 de ago. 2011. HORTA, P., Demo, G., & Roure, P. (2012). Políticas de gestão de pessoas, confiança e bem-estar: estudo em uma multinacional. *Revista de Administração Contemporânea*, 16(4),566-585.

LEITE, L. S. **Saúde mental no trabalho e atitude empreendedora**. Minha Biblioteca, Editora Saraiva, 2020.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos de metodologia científica**. São Paulo: Editora Atlas, 2010.

MARINS, L. **Desmistificando a motivação no trabalho e na vida**. 3. ed. São Paulo: Harbra, 2007.

MARQUES, J. C. **Comportamento Organizacional**. Minha Biblioteca, Cengage Learning Brasil, 2015.

MARRAS, J. P. **Administração de Recursos Humanos – Do operacional ao estratégico**. 13 ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

MARRAS, J. P. **Administração da Remuneração**. 3. ed. São Paulo: Futura, 2005.

MAXIMIANO, A. C. A. **Teoria geral da administração: da escola científica à competitividade em economia globalizada**. 5.ed. São Paulo: Atlas, 2000.

MICHAELIS. **Dicionário escolar de língua portuguesa**. São Paulo: Melhoramentos, 2002.

ORLICKAS, E. **Modelos de gestão: das teorias da administração à gestão estratégica**. São Paulo: IBPEX, 2010.

PETERS, T.J. **Prosperando no caos**. São Paulo: Harbra, 1989.

RIBEIRO, A. L. **Gestão de pessoas**. São Paulo: Saraiva, 2005.

RODRIGUES, R. D. **Estudo: concessionária e autogestão**. Alimentos 90, São Paulo, 1991

SATO, L. **Abordagem Psicossocial do Trabalho Penoso: Estudo de Caso de Motoristas de Ônibus Urbano** Dissertação de mestrado. Programa de Estudos Pós-Graduados em Psicologia Social, PUC, São Paulo, 1991. 115 pp.

TEIXEIRA, S.M F, OLIVEIRA, Z.M.C., REGO, J.C., BISCONTINI, T.M.B. **Administração aplicada às Unidades de Alimentação e Nutrição**. São Paulo: Atheneu, 1990.

TERENCE, A. C. F.; ESCRIVÃO-FILHO, E. Abordagem quantitativa, qualitativa e a utilização da pesquisa-ação nos estudos organizacionais. **Encontro Nacional de Administração**, 26, 2006, Fortaleza.

TOLEDO, F. de. **Recursos humanos: Crises e mudanças**. São Paulo: Atlas, 1986.

ZAVATTARO, H. A. **A Qualidade de Vida no Trabalho de Profissionais da Área de Informática: um Estudo Exploratório**. Dissertação de mestrado. Instituto de Psicologia, USP, São Paulo, 1999.