

## **QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM ESTUDO MEDINDO A PRESENÇA E A RELEVÂNCIA PARA OS COLABORADORES**

Aguinéia Porto Bourscheidt Falkembach<sup>a</sup>, Evandro Dalpissol<sup>b</sup>

<sup>a</sup> Acadêmica no Curso de Tecnólogo em Gestão da Qualidade do Centro Universitário da Serra Gaúcha.

<sup>b</sup> Mestre em Administração, professor do Centro de Negócios da FSG.

### **Resumo**

O presente estudo consiste em demonstrar a importância da qualidade de vida no trabalho (QVT), delimitando-se para qualidade de vida dos colaboradores, com o objetivo de apresentar os benefícios da QVT, em especial a relevância desta temática, demonstrando a importância das condições de trabalho, identificando os benefícios para os colaboradores; analisando a percepção dos mesmos, porque as empresas só conseguem se destacar no mercado e alcançar seus objetivos, se tiverem seus funcionários motivados. Por isso a empresa deve investir no bem estar dos seus funcionários, fazendo com que eles se sintam pertencentes aos seus espaço de trabalho e garantindo o bem estar do seu colaborador. Para a elaboração desse trabalho foi feito o embasamento teórico, com a perspectiva e abordagem de diversos autores, com: Limongi- França, Fernandes, Chiavenato, Ferreira, entre outros. Fez-se necessário a aplicação de um questionário, com a finalidade de verificar o conhecimento, percepção e relevância dos colaboradores com QVT. O método de pesquisa utilizado foi quanti/qualitativo e o procedimento de estudo de caso. O resultado dessa pesquisa foi satisfatório, pois os níveis de QVT encontrados foram animadores. Entre tanto a empresa deve nivelar o conhecimento, para que esses percentuais se mantenham, buscando a implantação de melhorias inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais dentro e fora do ambiente de trabalho, objetivando oferecer condições para um desenvolvimento humano e umas plenas condições de trabalho.

### **Abstract**

The present study consists of demonstrating the importance of quality of life at work (QWL), delimiting the quality of life of employees, in order to present the benefits of QWL, especially the relevance of this issue, demonstrating the importance of the conditions identifying the benefits to employees; analyzing their perception, because companies can only excel in the market and achieve their goals if they have their employees motivated. That is why the company must invest in the well-being of its employees, making them feel belonging to their workspace and ensuring the well-being of their collaborator. For the elaboration of this work, the theoretical basis was made, with the perspective and approach of several authors, with: Limongi- France, Fernandes, Chiavenato, Ferreira, among others. It was necessary to apply a questionnaire, in

### **Palavras-chave**

Qualidade de vida. Pesquisa. Percepção.  
Colaboradores. Trabalho.

### **Keywords**

Quality of live. Search. Perception.  
Contributors. Job.

---

order to verify the knowledge, perception and relevance of employees with QWL. The research method used was quanti / qualitative and the case study procedure. The result of this research was satisfactory, since the QWL levels found were encouraging. In the meantime, the company must level the knowledge, so that these percentages are maintained, seeking to implement improvements in management, technological and structural innovations inside and outside the work environment, aiming to offer conditions for human development and full working conditions.

---

## 1 INTRODUÇÃO

Este Trabalho foi elaborado com vistas a refletir sobre a Qualidade de Vida no Trabalho, buscando identificar melhorias na qualidade de vida dos trabalhadores.

Utilizou-se, para tal, a metodologia de pesquisa bibliográfica, procurando, através de fontes como o Google acadêmico, o SciELO e autores voltados a temas referentes a QVT, desenvolvendo uma análise teórica e pesquisa quanti/qualitativa.

Assim, foi proposta uma reflexão sobre a correlação existente entre a Qualidade de vida, QVT e o cotidiano dos colaboradores, demonstrando a importância das mesmas na sua totalidade. Pois, uma das formas de investir no “colaborador é com a qualidade de vida no trabalho a falta da mesma pode deixar os funcionários desmotivados e insatisfeitos”. FERNANDES (1996, p. 37) ressalta que: [...] nem todo tipo de insatisfação do empregado, em qualquer nível, pode ser resolvida pela tecnologia da QVT. Entretanto, sua aplicação conduz, sem dúvida, a melhores desempenhos [...].

Ainda Saretta afirma que:

A adoção de programas de qualidade de vida e promoção da saúde proporcionaria ao indivíduo maior resistência ao estresse, maior estabilidade emocional, maior motivação, maior eficiência no trabalho, melhor autoimagem e melhor relacionamento. Por outro lado, as empresas seriam beneficiadas e com uma força de trabalho mais saudável, menor absenteísmo/rotatividade, menor número de acidentes, menor custo de saúde assistencial, maior produtividade, menor imagem, e por último, um melhor ambiente de trabalho. (SARETTA, 2011 apud, VASCONCELOS, 2001, p. 28).

Ter um plano de QVT envolve custos para a empresa, mas os custos benefícios para a mesma é muito positivo, pois aumenta a bem estar do funcionário, a produtividade, aumentando a produção e agregando valor aos produtos. E ainda acreditasse que a empresa que investe em QVT enriqueça a organização como um todo, tendo em vista que o

colaborador exerça suas atividades de forma satisfatória, participativo e trazendo novas ideias, melhoria e inovações.

O presente trabalho está constituído de cinco capítulos: o Capítulo 1, que se constitui nesta introdução; o Capítulo 2, refere-se ao referencial teórico que busca contextualizar a qualidade de vida no trabalho, delimitando para qualidade de vida dos colaboradores, com o objetivo de apresentar os benefícios da QVT, em especial a relevância e a percepção dos colaboradores para a QVT, com os objetivos específicos de demonstrar a importância da QVT; descrever a relevância da QVT, nas condições de trabalho; identificar os benefícios da QVT para os colaboradores; analisar a percepção dos colaboradores para QVT.

O Capítulo 3 traz à pauta a metodologia, na qual foi utilizado o método quanti/qualitativo, procedimento de estudo de caso e instrumentos de pesquisa como; Pesquisa Bibliográfica, documental, experimental e de campo.

O Capítulo 4 apresenta a análise e discussão dos resultados, na qual, foi aplicado a pesquisa em 100% dos colaboradores. Fez-se necessário a aplicação de um questionário, com 10 questões simples e de fácil entendimento. Demonstrou-se que a grande maioria relata que possui um ambiente agradável de trabalho.

Apresentam-se, também, as considerações finais sobre essa temática, no Capítulo 5, e as referências teóricas, que embasaram esta análise. Sendo assim, enfatiza-se que o problema de pesquisa para esse estudo foi, qual a relevância e a percepção da qualidade de vida no trabalho para os colaboradores.

## **2 REFERENCIAL TEÓRICO**

### **2.1 Qualidade de vida no trabalho**

A qualidade de vida na mais é do que ter suas necessidades básicas, visando o indivíduo na sua totalidade, ou seja, corroborando em suas realizações no contexto social. Desta forma, Rezende e Cavalcanti (2013, p. 68) “Organização Mundial da Saúde (OMS), em 1948, ao definir saúde como completo bem-estar físico, mental e social. A compreensão do conceito de saúde a partir de uma leitura biopsicossocial significou um avanço no entendimento de que o indivíduo não se limita apenas à dimensão biológica”.

Sendo assim, há muitas formas de compreender Qualidade de vida no trabalho (QVT), que pode ser desde a ausência de doenças nas pessoas até as condições de recursos, metodologia e propósito que supram as necessidades de um todo.

Em seu trabalho Walton (1975) elencou oito categorias de relevância para compreendermos e facilitar o entendimento sobre QTV, que são elas:

Compensação justa e adequada, condições de trabalho seguras e saudáveis oportunidades imediatas para desenvolver e usaram capacidades humanas, oportunidade futura para o crescimento continua e a garantia de emprego, integração social na organização, constitucionalismo na organização, trabalho e espaço na vida do indivíduo, e relevância social do trabalho". (WALTON, 1975, apud, LIMONGI-FRANÇA, 2003, p.32).

De maneira global, pode se expor que qualidade de vida no trabalho é uma soma de ações de uma organização que envolve diagnostico, implantação de melhorias inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais dentro e fora do ambiente de trabalho, objetivando oferecer condições para um desenvolvimento humano e umas plenas condições de trabalho.

## **2.2 História e origem da qualidade vida no trabalho**

No começo do século XX teve o início do que chamamos de administração, através do trabalho de Henri Fayol, com o passar do tempo outros nomes foram surgindo com novas descobertas, com Frederick Taylor e Henry Ford, esses pesquisadores expandiram a administração ficando conhecido como: Taylorismo e Fayolismo.

Na visão de administração tinha o homem como uma ampliação das maquinas, consideravam o fator humano como o indivíduo instável da produtividade. Em meados da década de 50, vários estudos foram feitos e deu-se a origem a qualidade de vida no trabalho com o objetivo de eleger a correlação do indivíduo-trabalho-organização visando à melhora de vida do indivíduo e tornar os mesmos mais motivados obtendo um ganho na produtividade.

Mas apenas na década de 70 com o aumento da competição internacional, aumento da inflação e com o desemprego que QVT começa a auferir importância. Com muitas mudanças e reformas na economia e no mundo a necessidade de encontrar sentido no trabalho é muito grande, quanto mais visível for para os trabalhadores a importância de suas tarefas e como estas estão interligadas ao único objetivo mais fundamento terá o trabalho para ele, assim sua motivação será notável e terá um desempenho muito maior para executar suas atividades.

Assim como ressalta Ferreira em seu estudo segundo,

Herzberg e outros pesquisadores verificaram que dois grupos de fatores devem ser considerados na satisfação do cargo, os satisfacientes e os insatisfacientes. Os fatores satisfacientes ou motivacionais são aqueles que provocam a satisfação com o cargo. Podem ser relacionados às necessidades mais elevadas da hierarquia das necessidades estabelecida por Maslow. Como exemplo podemos citar o reconhecimento pela realização do trabalho, a responsabilidade pela execução do

trabalho, a possibilidade de crescimento e o conteúdo do trabalho em si. Quando esses fatores estão presentes, geram melhoria no desempenho e diminuem a rotatividade no trabalho e o absentéismo. O outro conjunto de fatores, denominados insatisfacientes, tende a atuar em uma direção negativa. Se estão em um nível abaixo do adequado, em termos de expectativas dos empregados, poderão causar insatisfação. (FERREIRA, 2016, p. 24).

Com tudo, Fernandes (1996) reforça que a teoria de Maslow compreende as necessidades humanas que estão organizadas em uma escala de relevância e ingerência. Onde ele em um esquema de pirâmide ele elenca as necessidades do ser humano, com suas satisfações pessoal e profissional. Há pirâmide é formada por cinco níveis e cada um é uma necessidade divergente. Na base estão às necessidades fisiológicas, em seguida as necessidades de segurança, necessidades sociais, necessidades de status ou autoestima e por último a necessidade de autorealização.

Entretanto, as necessidades fisiológicas são tudo que o ser humano sente, são as necessidades básicas de um ser humano, como fome, sede, sono, abrigo, desejo sexual e a excreção, esta ligada diretamente com corpo humano. Na sequência relacionam-se as necessidades de segurança, que estão relacionadas com quantões físicas, trabalho, proteção de ameaças, segurança da família, plano de saúde e seguro de vida, é a simples maneira de sentir-se seguro.

As necessidades sociais são aquelas que estão relacionadas com o sentimento, como amor, amizade, afeto, aceitação por companheiros ou fazer parte de um grupo ou de um clube essa necessidade esta ligada coma necessidade de aceitação.

Necessidades de estima estão correlacionadas com autoconfiança, autoestima, aprovação social, respeito dos demais, status e outros. E por ultimo as necessidades de autorealização, quando o indivíduo está satisfeito e realizado com sua vida, já adquiriu tudo que almejou, possuindo o emprego dos sonhos com remuneração desejada e autodesenvolvimento contínuo.

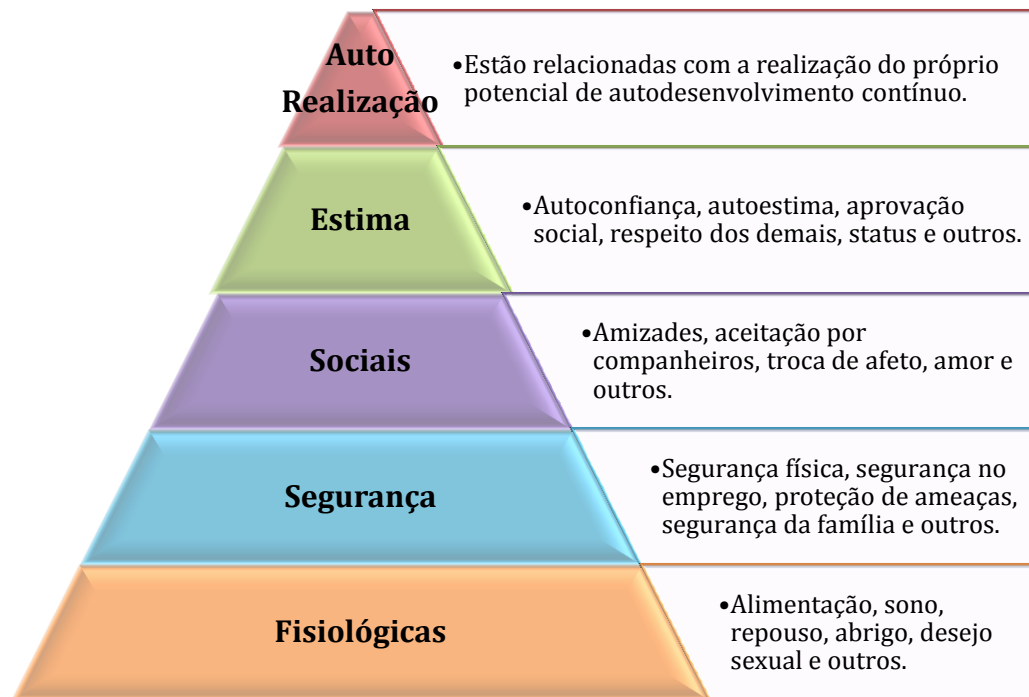


Figura 1: Pirâmide das necessidades Humanas de Maslow  
 Fonte: (Adaptado de, FERREIRA, 2016, p. 18 e 19).

No entanto, a teoria de Maslow aplicada ao ambiente de trabalho às necessidades se transforma, na motivação que se baseia em uma hierarquia de cinco necessidades, as necessidades de autoestima dependem da valorização e reconhecimento profissional no ambiente de trabalho.

Portanto, Ferreira exemplifica que

as necessidades mais elevadas na hierarquia são as de auto realização, que estão no topo da escala ou da pirâmide. Estimulam as pessoas a realizar o seu potencial, a se desenvolverem continuamente ao longo do tempo da vida. Representam o impulso para tornar-se mais do que é e de vir a ser tudo o que pode ser. Aqui podem ser enquadrados estímulos tais como a existência de um trabalho desafiador, a diversidade de tarefas, a autonomia para a realização das atividades e a possibilidade de crescimento. (FERREIRA, 2016, p. 19).

Enfatizando esta metodologia Fernandes ressalta que

esse modelo, pode se sublinhar que, embora não se desconheçam a diversidade das preferencias e as diferenças individuais ligadas a cultura, classe social, educação, formação e personalidade, tais fatores são intervenientes, de modo geral, na qualidade de vida no trabalho da maioria das pessoas. Ou seja, quando tais aspectos não são bem gerenciados, os níveis de satisfação experimentados pelos trabalhadores em geral deixam muito a desejar, repercutindo nos níveis de desempenho. (FERNANDES, 1996 p. 52).

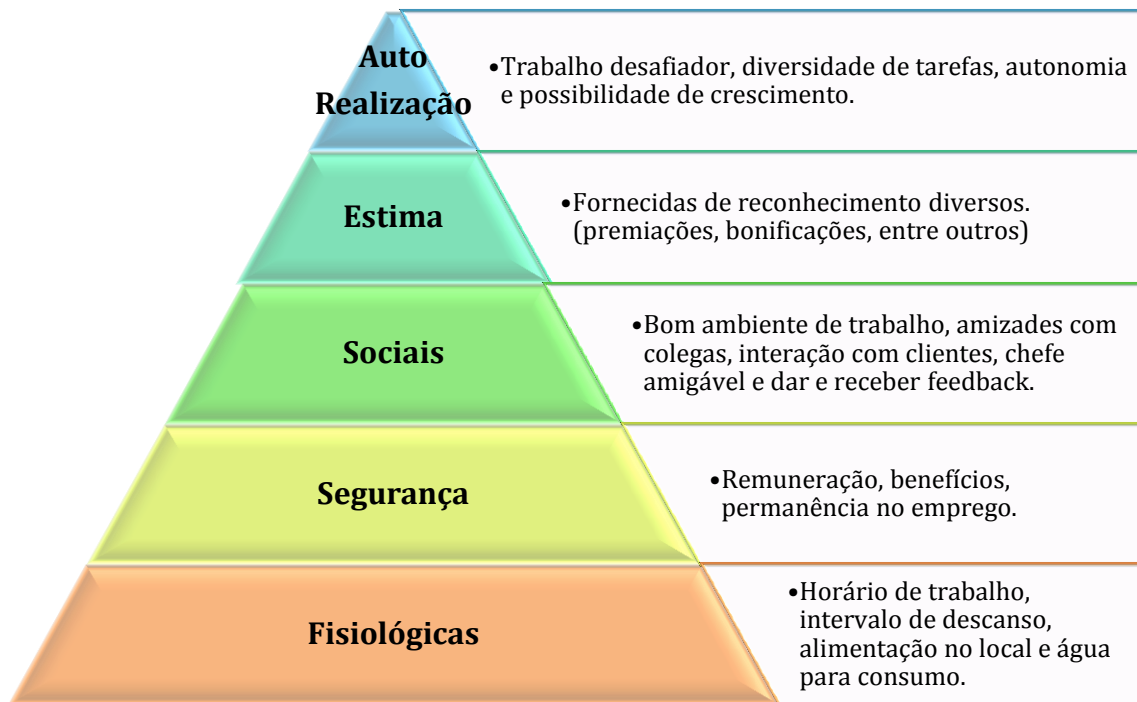


Figura 2: Pirâmide das necessidades de Maslow - Satisfação no trabalho  
 Fonte: (Adaptado de, FERREIRA, 2016, p.20).

Na pirâmide de Maslow adaptada na visão de Herzberg, foram pensadas para a satisfação no ambiente de trabalho e suas necessidades fisiológicas que são aquelas que estão relacionadas ao horário de trabalho, com boas condições de trabalho, ambiente físico adequado, intervalo de descanso, conforto físico. Assim como também, um ambiente de trabalho seguro, com remuneração e benefícios, contribuindo para permanência no emprego. O profissional precisa estar seguro em seu ambiente de trabalho, em sua permanência no mesmo. Ele necessita de apoio e suporte.

Quanto às necessidades interpessoais no trabalho, é fundamental ter um gestor amigável, com boas relações à equipe multidisciplinar, e em suas atividades externas buscar a interação com clientes independente de onde o mesmo esteja inserido.

Ainda reforça-se que há outras necessidades fundamentais no espaço de trabalho, como: autoestima, necessidade de reconhecimento, elogios, promoções, e responsabilidade pelo desempenho, assim consequentemente elevando sua autoestima e fazendo com que acredite em sua capacidade.

Assim como podemos perceber no topo desta pirâmide segundo Maslow, está à necessidade de realização que abrange os seguintes aspectos o colaborador necessita de autorealização, trabalho desafiante, diversidade, autonomia, crescimento pessoal, participação nas decisões, felicidade e de se sentir bem sucedido.

A partir dessas discussões apresentadas, é possível perceber a relevância da QVT, sendo para melhoria na vida pessoal, social e também para a motivação e satisfação do indivíduo na sua função na empresa visando uma maior produtividade. Lembrando que a motivação do colaborador esta ligada diretamente com salario e benefícios.

### 2.3 Modelos de qualidade de vida no trabalho

A QVT é muito ampla e abrange várias dimensões sociais e pessoais dos indivíduos, perpassam pelas questões culturais, classes sociais, com a formação e personalidade de cada um. E isso também contribui diretamente no funcionamento interpessoal dos mesmos, mas para que isso se concretize os ambientes de trabalhos precisam ter modelos inovadores e adequados que atendam os sujeitos na sua totalidade, tendo em vista seus aspectos pessoais e profissionais.

Desta forma, os espaços de trabalho necessitam atender a todos os critérios, na qual os seguintes autores Walton (1973), Lippit (1978), Belanger (1973), estudaram e estruturaram oito modelos que identificam fatores determinantes e indispensáveis para QVT nas organizações, incluindo critérios para QVT, que são definidas da seguinte forma. (FERNANDES, 1996, p. 49, 50,51 e 52).

Tabela 1: Modelos que identificam fatores determinantes e indispensáveis para QVT

MODELOS	CRITÉRIOS
1- <b>Compensação justa e adequada: categoria que visa mensurara qualidade de vida no trabalho em relação à remuneração recebida pelo trabalho realizado, desdobrando-se em três critérios:</b>	<p>a) <b>Remuneração adequada:</b> remuneração necessária para o empregado viver dignamente dentro das necessidades pessoais e dos padrões culturais, sociais e econômicos da sociedade em que vive.</p> <p>b) <b>Equidade interna:</b> equidade na remuneração entre outros membros de uma mesma organização.</p> <p>c) <b>Equidade externa:</b> equidade na remuneração em relação a outros profissionais no mercado de trabalho.</p>
2- <b>Condições de trabalho: categoria que mede a QVT em relação às condições existentes no local de trabalho, apresentando os seguintes critérios:</b>	<p>a) <b>Jornada de trabalho:</b> números de horas trabalhadas, previstas ou pela legislação, e sua relação com as tarefas desempenhadas.</p> <p>b) <b>Carga de trabalho:</b> quantidade de trabalho executado em um turno de trabalho.</p> <p>c) <b>Ambiente físico:</b> local de trabalho e suas condições bem estar (conforto) e organização para o desempenho do trabalho.</p> <p>d) <b>Material e equipamento:</b> quantidade e qualidade de material disponível para a execução do trabalho.</p> <p>e) <b>Ambiente saudável:</b> local de trabalho e suas condições de segurança e de saúde em relação aos riscos e injúria ou de doenças.</p> <p>f) <b>Estresse:</b> quantidade percebida de estresse que o profissional é submetido na sua jornada de trabalho.</p>



---

3- **Uso e desenvolvimento de capacidades:** categoria que visa à mensuração da QVT em relação às oportunidades que o empregado tem de aplicar, no seu dia a dia, seu saber e suas aptidões profissionais. Entre os critérios, destacam-se os seguintes:

- a) **Autonomia:** medida permitida, ao indivíduo, de liberdade substancial, independência e descrição na programação e execução de seu trabalho.
  - b) **Significado da tarefa:** relevância da tarefa desempenhada na vida e no trabalho de outras pessoas, dentro ou fora da instituição:
  - c) **Identidade da tarefa:** medida da tarefa na sua integridade e na avaliação do resultado.
  - d) **Variedade da habilitação:** possibilidade da utilização de uma larga escala de capacidades e de habilidades do indivíduo.
  - e) **Retro informação:** informação ao indivíduo acerca da avaliação do seu trabalho como um todo, e de suas ações.
- 

4- **Oportunidade de crescimento e segurança:** categoria que tem por finalidade medir a QVT em relação às oportunidades que a instituição estabelece para o desenvolvimento e o crescimento pessoal de seus empregados e para a segurança do emprego. Os critérios que, neste trabalho, expressam a importância do desenvolvimento e a perspectiva de aplicações são os seguintes:

- a) **Possibilidade de carreira:** viabilidade de oportunizar avanços na instituição e na carreira, reconhecidos por colegas, membros da família, comunidade.
  - b) **Crescimento pessoal:** processo de educação continuada para o desenvolvimento das potencialidades da pessoa e aplicação das mesmas.
  - c) **Segurança no emprego:** grau de segurança dos empregados quanto à manutenção dos seus empregos.
- 

5- **Integração social na organização:** categoria que objetiva medir o grau de integração social existente na instituição. Fazendo uma adaptação a partir de Walton, para esse trabalho foram definidos os seguintes critérios:

- a) **Igualdade de oportunidades:** grau de ausência de estratificação na organização de trabalho, em termos de símbolos de “status” e/ ou estruturas hierárquicas íngremes; e de discriminação quanto à raça, sexo, credo, origens, estilos de vida ou aparência.
  - b) **Relacionamento:** grau de relacionamento marcado por auxílio recíproco, apoio emocional, abertura interpessoal e respeito às individualidades.
  - c) **Senso comunitário:** grau do senso de comunidade existente na instituição.
- 

6- **Constitucionalismo:** categoria que tem por finalidade medir o grau em que os direitos do empregado são cumpridos na instituição. Os critérios dessa categoria são os seguintes:

- a) **Direitos trabalhistas:** observância ao cumprimento dos direitos do trabalhador, inclusive o acesso à apelação.
  - b) **Privacidade pessoal:** grau de privacidade que o empregado possui dentro da instituição.
  - c) **Liberdade de expressão:** forma como o empregado pode expressar seu ponto de vista aos superiores, sem medo de represálias.
  - d) **Normas e rotinas:** maneiras como forma e rotinas influenciam o desenvolvimento do trabalho.
- 

7- **Trabalho e espaço total de vida:** categoria que objetiva mensurar o equilíbrio entre a vida pessoal do empregado e a vida no trabalho. Os critérios são os seguintes:

- a) **Papel balanceado no trabalho:** equilíbrio entre jornada de trabalho, exigência de carreira, viagens, e convívio familiar.
  - b) **Horário de entrada e saída do trabalho:** equilíbrio entre horários de entrada e saída do trabalho e convívio familiar.
-

---

**8- Relevância social na vida do trabalhador: categoria que visa mensurar QVT através da percepção do empregado em relação à responsabilidade social da instituição na comunidade, à qualidade de prestação dos serviços e ao atendimento a seus empregados. Entre os critérios foram destacados os seguintes:**

- a) **Imagem da instituição:** visão do empregado em reação a sua instituição de trabalho: importância para a comunidade, orgulho e satisfação pessoais de fazer parte da instituição.
  - b) **Responsabilidade social da instituição:** percepção do empregado quanto à responsabilidade social da instituição para a comunidade, refletida na preocupação de resolver os problemas da comunidade e também de não lhe causar danos.
  - c) **Responsabilidade social pelos serviços:** percepção do empregado quanto à responsabilidade da instituição com a qualidade dos serviços postos à disposição da comunidade.
  - d) **Responsabilidade social pelos empregados:** percepção do empregado quanto à sua valorização e participação na instituição, a partir da política de Recursos Humanos.
- 

Fonte: (FERNANDES, 1996, p. 49, 50,51 e 52).

Todos estes modelos estudados representam a Qualidade de vida total, pois abrange toda a integralidade das pessoas e contribuem diretamente para os resultados das organizações, isso apresenta trabalhar com práticas de gestão contemporâneas que colaborem para o desenvolvimento das empresas e dos colaboradores. Assim como Fernandes destaca,

quando tais aspectos não são bem gerenciados, os níveis de satisfação experimentados pelos trabalhadores em geral deixam muito a desejar, repercutindo nos níveis de desempenho. Outro modelo apontado por Fernandes (1996) é o de Westley, que a avaliação da qualidade de vida nas organizações é verificada por quatro indicadores, segue: (1. Indicador econômico, representado pela equidade salarial e equidade no tratamento recebido; 2. Indicador político, representado pelo conceito de segurança no emprego, o direito a trabalhar e não ser discriminatoriamente dispensado; 3. Indicador psicológico, representado pelo conceito de auto realização; 4. Indicador sociológico, representado pelo conceito de participação ativa em decisões diretamente relacionadas com o processo de trabalho, com a forma de executar as tarefas, com a distribuição de responsabilidade dentro da equipe). (FERNANDES, 1996, p. 52).

Ainda Ruschel adaptou o modelo Westley, pois de acordo com o mesmo “os problemas políticos trariam insegurança; o econômico, a injustiça; o psicológico, a alienação e o sociológico e a anomalia”. (FERNANDES, 1996, p. 53). Ressalta-se que estas atualizações e modelos são fundamentais e de suma importância para o ambiente de trabalho, principalmente para os dias atuais, que muitas vezes investe-se em outros aspectos e não na qualidade de vida. Sendo assim reforça-se que para manter boas relações sociais e profissionais é imperecível que não falte a qualidade de vida no trabalho.

## **2.4 A importância da qualidade de vida no ambiente de trabalho**

Analisando este estudo a qualidade de vida é primordial para o desenvolvimento biopsicossocial dos indivíduos, pois para a OMS o sujeito tem que estar em seu total bem

estar, sendo específico nas suas necessidades físicas, metas e sociais. Logo, estar satisfeito em seu ambiente de trabalho é fundamental, como destaca Rodriguez (2002, p. 93) “muito tem se falado sobre QVT. Mas entendemos que a satisfação no trabalho não pode estar isolada da vida do indivíduo”. Em contra partida Fernandes Indaga

que QTV é sem dúvida, uma preocupação crescente e fundamental, de todas as empresas que buscam ser altamente competitivas, em mercados cada vez mais globalizados. Para isso necessita-se de uma metodologia em que visa mensurar os níveis de satisfação dos empregados sobre suas condições de trabalho, pois não se pode melhorar o que não se consegue medir. (FERNANDES, 1996, p.11 e 16).

Hoje se pode dizer que a QVT é essencial para a produtividade e para a sobrevivência de qualquer organização, pois o bem estar do colaborador e sua condição de trabalho são fundamentais para o sucesso da empresa. Logo, Limongi-França aponta que (2003, p. 121) “a QVT é percebida como um conjunto de ações, programas e atitudes que interferem em toda a organização, independentemente das funções dos seus colaboradores”.

Há uma mobilização global para que as organizações tomem consciência da importância da qualidade de vida no trabalho e não são apenas as grandes organizações que tem que se preocupar em trazer bem estar ao seu colaborador as media e pequenas empresas tem que se conscientizar que qualidade de vida está relacionada com a produtividade e a qualidade dos seus produtos e serviços. Sobre tudo Fernandes observa esta tendência

em todos os países do mundo, inclusive no Brasil, é decorrência da necessidade de atender-se a um mercado cada vez mais acirrado pela concorrência e, ao mesmo tempo, a tentativa de satisfazer consumidores cada vez mais exigentes. Em consequência, impõe-se a necessidade de um gerenciamento mais eficiente da força de trabalho que cada vez mais conscientizada e instruída, não aceita com facilidade trabalhar em condições pouco adequadas e satisfatórias. (FERNANDES, 1996, p. 13).

O tema tem atraído atenção de pesquisadores e também dos empresários abrindo uma discussão sobre a importância e a relação entre qualidade de vida no trabalho, produtividade e competitividade. Dando sequência Ferreira relata que,

vários estudos tem sido realizados sobre clima organizacional e, dentre eles, destaca-se a contribuição de Luz (1995), que define o clima como o resultado do estado de espírito ou de animo das pessoas, que predomina em um ambiente organizacional em um determinado período. O clima é afetado por conflitos, situações positivas e negativas que ocorrem no ambiente de trabalho e também nos fatores externos (contexto socioeconômico e político). Os acontecimentos internos, contudo, são aqueles que mais impactam o clima. (FERREIRA, 2016, p. 47).

Todavia, e de extrema importância a qualidade de vida no trabalho, pois é lá que se passa o dia e também uma parte significativa de nossas vidas, devemos estar em um ambiente agradável. A empresa tem que fornecer adaptar e tornar o ambiente saudável, fazendo as

mudanças e adaptando seus colaboradores, mas os funcionários tem que fazer sua parte junto a empresa, o mesmo deve ser flexível a mudanças, ter uma boa relação com a empresa e seus colegas.

### 3 METODOLOGIA

Neste trabalho será realizada uma pesquisa quanti-qualitativa<sup>1</sup>, buscando qualificar o trabalho e a relevância desta temática dentro do ambiente de trabalho. Desta forma, para elaboração deste estudo será utilizado vários instrumentos de pesquisa como; Pesquisa Bibliográfica, documental, experimental e de campo.

A pesquisa foi realizada em uma empresa metal mecânica situada em Caxias do Sul-RS, como objetivo de analisar e compreender a importância e a necessidade QVT. Foi utilizado um instrumento de pesquisa com dez questões simples e objetivas de conhecimento geral e avaliando a importância e a percepção dos colaboradores sobre QVT, a pesquisa foi aplicada em 100% dos funcionários.

Para coleta de dados e a realização da pesquisa foi utilizado a através do uso do questionário, pois conforme Saretta.

o questionário não é apenas um formulário, ou um conjunto de questões listadas sem muita reflexão. O questionário é um instrumento de coleta de dados que busca mensurar alguma coisa. Para tanto, requer esforço intelectual anterior de planejamento, com base na conceituação do problema de pesquisa e do plano de pesquisa [...]. Com base nesses elementos, o passo seguinte é elaborar uma lista abrangente de cada variável a ser medida, e a maneira de como será operacionalizada, ou seja através de escalas, questões abertas, questões fechadas, etc. a prioridade e importância de cada variável também deve ser considerada. (ROESCH, 2007, apud, SARETTA, 2011, p. 42).

Tendo em vista o objetivo geral essa técnica de pesquisa foi a mais apropriada, pois buscava medir os benefícios no trabalho e buscava em especial a importância da qualidade de vida para os trabalhadores dessa empresa metal mecânica. Por sua vez os objetivos específicos são: demonstrar a importância da QVT; descrever a relevância da QVT nas condições de trabalho; identificar os benefícios da QVT para os colaboradores; analisar a percepção dos colaboradores para QVT. Além disso, tem como problema de pesquisa verificar a relevância e a percepção da QVT para os colaboradores.

---

<sup>1</sup> Os métodos qualitativos e os quantitativos podem se unir, de diversas maneiras, no plano de um estudo. [...] um estudo pode incluir abordagens qualitativas e quantitativas em diferentes fases do processo de pesquisa. (FLICK 2004, p.273)

### **3.1 Desenvolvimentos da pesquisa**

O desenvolvimento dessa pesquisa está dividido de quatro etapas que são elas:

- A. Na primeira etapa foi solicitada junto à direção da empresa a autorização para, a aplicação da pesquisa em todos os funcionários da organização;
- B. Na segunda etapa o questionário foi distribuído a todos os colaboradores com uma breve implicação do que se tratava a pesquisa;
- C. Na próxima etapa constituiu no recolhimento do questionário para análise das respostas;
- D. Na última etapa foi analisado e discutido sobre a relevância, percepção e quão era o conhecimento dos mesmos sobre o assunto.

## **4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS**

O trabalho tem como objetivo apresentar os benefícios, relevância e percepção dos colaboradores para QVT. A QVT se tornou um requisito indispensável e básico para a melhoria do desempenho dos colaboradores, essa técnica mantém os funcionários satisfeitos e com a percepção da mesma os colaboradores se sentem importantes na empresa, Fernandes ressalta, “quando o trabalhador não se sente integrado e aceito em seu ambiente de trabalho, tende a cuidar, principalmente, de seus interesses particulares e, se sobrar tempo, trabalhar pela empresa”. (AQUINO, 1980, apud, FERNANDES, 1996 p. 43).

A apresentação dos resultados da pesquisa que foi aplicada na empresa será apresentada abaixo. As análises foram executadas da seguinte forma, por questão e número respondentes.

Após a resposta de todos ao questionário, com sua opinião de forma quantitativa, foi avaliado os dados obtidos. Os resultados atingidos foram:

### **1. A empresa é um bom lugar para trabalhar?**

Do total dos entrevistados 94% consideraram a empresa um bom lugar para trabalhar, porque a mesma possui um ambiente agradável com pessoas competentes, remuneração justa e benefícios atraentes e 6% relatam que não é uma boa empresa, pois considera a mesma um lugar instável e alegam não concordar com a gestão.

## **2. O senhor (a) sabe o que é qualidade de vida no trabalho?**

90% dos respondentes dizem saber o que é qualidade de vida no trabalho, 10% dizem não saber o que é QVT. Dos que sabem 50% relataram que qualidade de vida no trabalho é um conjunto de ações, melhorias e inovações no ambiente de trabalho, 30% reportaram que QVT, são pequenas ações, muitas vezes imperceptível para facilitar a vida do colaborador e 10% assumiram entender que QVT é algo bom, mas não identificam no seu dia a dia.

Percebe-se que a maioria dos funcionários tem conhecimento sobre qualidade de vida no trabalho e conseguem identificar no ambiente de trabalho.

## **3. No seu dia a dia você consegue perceber o compromisso da empresa com a qualidade de vida no trabalho?**

Quando questionados sobre o compromisso da empresa com a QVT, 80% dos entrevistados alegam que percebem e aprovam o interesse da empresa e 20% expõe que não percebem. Analisando o resultado da questão anterior pode-se perceber que possivelmente os que dizem não distinguir o compromisso da empresa sejam por falta de conhecimento do significado de QVT.

## **4. Você tem qualidade de vida no trabalho?**

Sobre ter QVT 80% dos entrevistados alegam ter QVT, dizem ter em vários aspectos visíveis e imperceptíveis, alguns mencionados foram benefícios, segurança, amizades entre colegas e horário para lanche, e 20% apontam não ter QVT, deve-se levar em consideração a falta de conhecimento.

## **5. O senhor (a) considera importante a qualidade de vida no trabalho?**

Quando questionados sobre a importância de ter QVT, 80% justificam indispensáveis, mesmo quando imperceptível, pois na ausência causa insatisfação e descontentamento, 12% esclarecem que apesar de não entenderem direito o significado acreditam que sim, é importante para o colaborador e 8% dizem que não, não sabe o que significa.

## **6. O senhor (a) se considera valorizado no trabalho?**

Quando solicitado sobre sua valorização no trabalho 81% se dizem valorizados e 19% revelam que não. Esse requisito é muito importante porque a empresa que se preocupa e valoriza são mais humanizadas, produtivas e possuem colaboradores mais satisfeitos e comprometidos com seu trabalho.

## **7. O senhor (a) tem uma boa convivência com seus colegas de trabalho?**

No que se refere ao relacionamento entre colegas, 93% dos colaboradores dizem ter uma boa convivência com os colegas e 7% revelam que não tem um bom convívio com os colegas. Este item é muito importante, pois percebe-se que os funcionários gostam uns dos outros e com isso fortifica o entrosamento da equipe, aumentando a qualidade do trabalho.

Destacasse a importância das relações interpessoais no ambiente de trabalho, quando existe um bom relacionamento entre colegas, diminui as possibilidades de conflitos internos e a troca de informações é mais espontânea e aumenta a cooperação.

## **8. O senhor (a) considera que a empresa possui um ambiente seguro para trabalhar?**

Do total de entrevistados 98% dizem que consideram o ambiente seguro e apenas 2% alegam que o ambiente não é seguro, quando segurados sobre a seguridade do trabalho. Nota-se que o percentual de satisfeito é bastante elevado, desta forma sentindo-se seguros, podem desempenhar melhor suas funções.

## **9. O senhor (a) considera importante/satisfatório os benefícios e a remuneração?**

Quando indagados sobre a importância dos benefícios e da remuneração todos os colaboradores denotam, muito importante, pois o mesmo proporciona uma vida pessoal, familiar e de trabalho mais tranquila e produtiva, plano de saúde, vale alimentação, transporte e ajuda com educação como cursos e bolsas de estudo foram os mais citados. Essa estratégia é bastante interessante para atração e retenção de talentos, auxilia na motivação dos trabalhadores e na promoção de qualidade de vida no trabalho.

## **10. O senhor (a) indicaria um amigo para trabalhar na empresa?**

Quando o assunto se trata em indicar alguém para trabalhar na empresa, 97% respondem que indicariam sim um familiar ou amigo para trabalhar na empresa, pois consideram um excelente lugar para trabalhar e apenas 3% não indicariam alguém para trabalhar na empresa por em algumas situações não concordam com a chefia, outros afirmam ter profissionais pouco competentes que acabam comprometendo o desempenho dos envolvidos que acabam ficando sobrecarregados.

O percentual nesse requisito é satisfatório, esta questão representa o sentimento que os funcionários possuem em relação à empresa, é esse sentimento que os colaboradores passam para as demais pessoas no mercado.

O maior desafio das empresas é atender as necessidades dos colaboradores, como por exemplo, um ambiente de trabalho seguro e confortável. Através dessa pesquisa podemos constatar a importância e a relevância da QVT, como na questão um que a grande maioria relata que possui um ambiente agradável de trabalho e na questão dez dizem que indicariam um amigo ou familiar para trabalhar na empresa e ainda na questão cinco os colaboradores argumentam ser indispensável para o dia a dia no trabalho.

Na pesquisa relatamos que é de extrema relevância a QVT para a vida pessoal e profissional dos seus colaboradores, como identificamos na pesquisa acima que a grande maioria dos funcionários está agradada com a política da empresa.

E quanto aos benefícios que QVT proporciona aos colaboradores, como observamos nas questões, três, sete, oito e nove, onde os colaboradores entrevistados alegam que percebem e aprova o interesse da empresa quanto a QVT, os mesmos dizem ter uma boa convivência com os colegas de trabalho, a empresa é considerada pela maioria um ambiente seguro para trabalhar e todos os colaboradores concordam e ressaltam que os benefícios e a remuneração são bastante importantes para obter uma vida mais tranquila e produtiva.

Podemos aprender que quando a empresa investe em QVT, às vezes percebida ou até imperceptível, torna seus colaboradores mais seguros, felizes, produtivos e os encoraja assim o resultado retorna pra empresa, aumentando sua produtividade e seus resultados.

Esse estudo teve um maior enfoque sobre a percepção dos colaboradores quanto a QVT, podemos dizer que estava em todas as perguntas, como na questão dois, quatro e seis, onde os respondentes dizem saber o que é QVT, tendo vários aspectos visíveis e imperceptíveis, como por exemplo, segurança, amizade entre colegas e horário de lanche, assim a grande maioria se diz valorizado no trabalho.



E quando a uma percepção sobre QVT os colaboradores são mais motivados, pois reconhecem e percebem o quando são importantes para a empresa e quanto à mesma investe em seus funcionários.

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O objetivo principal desse trabalho foi apresentar os benefícios, relevância e a percepção dos colaboradores para a qualidade de vida no trabalho e seus objetivos específicos foram: demonstrar a importância da QVT; descrever a relevância da QVT nas condições de trabalho; identificar os benefícios da QVT para os colaboradores; analisar a percepção dos colaboradores para QVT.

Foi realizada uma pesquisa bibliográfica para identificar a importância do assunto abordado no trabalho, aconteceu à aplicação da pesquisa de qualidade de vida no trabalho e por último a análise dos dados.

Por meio dessa pesquisa podem ser ressaltado que foi muito positiva como 94% dos funcionários consideram a empresa um bom lugar para trabalhar e 97% dizem que indicariam um amigo ou familiar para trabalhar na empresa. Através desses itens questionados, observou-se que os funcionários tem uma boa impressão da empresa, se sentem seguros e confiantes para desempenhar suas funções.

A satisfação dos colaboradores, perante a importância da qualidade de vida no trabalho, obteve 80% que dizem ser indispensáveis e 12% alegam não entenderem muito do assunto, mas acreditam se muito necessário para o colaborador. Este resultado mostra, claramente, que o trabalho desenvolvido pela empresa para com a QVT, para os colaboradores tem sido muito positivo.

Quanto à relevância da QVT nas condições de trabalho, faz com que os trabalhadores se sintam bem em trabalhar e fazer do ambiente de trabalho um lugar agradável e produtivo, pode se afirmar que a política da empresa agrada a grande maioria que menciona os benefícios, colegas de trabalho e segurança como pontos fortes da empresa.

Os benefícios da QVT para a empresa e os funcionários são incalculáveis, para a empresa terão funcionários produtivos, engajados e motivados, alcançando rapidamente a produtividade desejada. E para os colaboradores os benefícios são muitos visíveis e imperceptíveis, podemos dizer que os colaboradores da empresa estão satisfeitos com a QVT, na empresa, pois a mesma possui alguns atrativos de destaca a mesma das demais.

A percepção dos funcionários quanto QVT é bastante satisfatório, pois a maioria diz saber o que é QVT, que consegue perceber o compromisso da empresa com a mesma, que tem e considera importante QVT, sentindo-se valorizado no trabalho, tem uma boa convivência com os colegas, à empresa é um bom lugar para trabalhar e os benefícios e a remuneração são compatíveis e atraentes. Os resultados permitem considerar que os colaboradores estão satisfeitos com a QVT na empresa e a percebem em seu meio. E que a comunicação na empresa é satisfatória.

Levando em considerações as limitações que foram: a dificuldade no acesso aos participantes da pesquisa, a falta da colaboração e participação do gestor e tempo para realização da pesquisa. Com a conclusão dessa pesquisa, foi possível atingir todos os objetivos propostos e demonstrar a importância do assunto QVT para as organizações, pois a empresa só vai conseguir atingir seus objetivos se tiver sua equipe motivada e satisfeita.

Fica como sugestão para a empresa e futuros trabalhos, um plano de ação para o nivelamento do conhecimento, pois alguns colaboradores alegam falta de conhecimento.

## **6 REFERÊNCIAS**

FERNANDES, E. **Qualidade de vida no trabalho. Salvador.** Casa da Qualidade, 1996.

FERREIRA, P. I. **Clima organizacional e qualidade de vida no trabalho.** Rio de Janeiro. LTC. 2016.

FLICK, U. **Uma introdução à pesquisa qualitativa.** 2. ed. Porto Alegre. Bookman. 2004

LEFEVRE, F.; LEFEVRE, A. M. C. **Promoção de saúde a negação da negação.** Rio de Janeiro. Vieira e Lent. 2007.

LIMONGE-FRANÇA, A. C. **Qualidade de vida no trabalho: conceitos e práticas nas empresas da cidade pós- industrial.** São Paulo. Atlas, 2003.

REZENDE, I.; CAVALCANTI, L. F. **Serviço social e políticas sociais.** Rio de Janeiro. UFRJ. 2013.

RODRIGUES, M. V. C. **Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial.** Petrópolis-RJ. Vozes. 1994.

ROESCH, S. M. A.; BECKER, G. V.; MELLO, M. I. **Projetos de estágio e de pesquisa em administração: guia para estágios, trabalhos de conclusão, dissertações e estudos de caso.** 3. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

**SARETTA, D. Uma proposta de melhoria na qualidade de vida no trabalho para os colaboradores da Romanzza moveis LTDA (RS). CAXIAS DO SUL. Faculdade da Serra Gaúcha – FSG. 2011.**