



## UM ESTUDO SOBRE A QUALIDADE DE VIDA DO TRABALHO

Stephanie Rocha Silva <sup>1</sup>

Rosalina Maria de Lima Leite do Nascimento <sup>2</sup>

### RESUMO

A busca pela qualidade de vida no trabalho tem sido algo de suma importância dentro de uma organização, faz parte do direito do colaborador de realizar suas atividades na empresa em locais que garante satisfação e motivação da melhor forma possível. A qualidade de vida tem como objetivo facilitar o convívio social, de forma que sempre proporcione um ambiente saudável para os colaboradores. O método utilizado para a realização deste estudo, foi o método de pesquisa de campo, afim de coletar dados, e com isso analisar os parâmetros necessários para ter um ambiente melhor na organização. Este trabalho tem como objetivo realizar estudo de caso em uma empresa governamental para entender a realidade do cotidiano dos colaboradores, bem como, conhecer as vantagens e dificuldades em se trabalhar em equipe, pontuando conceitos teóricos sobre qualidade de vida no trabalho, o quanto esta área afeta diretamente a vida dos colaboradores e consequentemente na produtividade da empresa.

### PALAVRAS-CHAVE

Produtividade. Satisfação. Qualidade de vida.

### INTRODUÇÃO

A qualidade de vida no trabalho – QVT acarreta descobertas que cooperam no auxílio da organização de lidar com seus trabalhadores de forma apta. Por esse motivo, de relação dentro do trabalho, vem se tornando foco de estudos.

Entende-se QVT como um programa que visa simplificar e satisfazer as obrigações do colaborador ao efetuar suas atividades na organização, dispondo como conceito básico o fato de que as pessoas são mais produtivas se estiverem satisfeitas e envolvidas com o próprio trabalho. (FERNANDES, 1996)

Para Vergara (2009), motivação é algo essencial, que quer dizer que os motivos para ação de uma pessoa são motivos diferentes de outra.

<sup>1</sup> Stephanie Rocha Silva Curso de Administração do Centro Universitário de Anápolis - UniEVANGÉLICA. E-mail: [rstephaniee@outlook.com](mailto:rstephaniee@outlook.com)

<sup>2</sup> Rosalina Maria Lima Leite do Nascimento Curso de Administração do Centro Universitário de Anápolis - UniEVANGÉLICA. E-mail: [rosalina.nascimento@unievangolica.edu.br](mailto:rosalina.nascimento@unievangolica.edu.br)



O trabalho em equipe é uma das primordiais competências impostas pela organização, e é a melhor forma de garantir a qualidade de vida no trabalho. Para que exista uma boa correlação entre contratado e empresa é necessário que existam partes que intervêm diretamente na produtividade da organização.

O presente estudo tem como finalidade realizar estudo de caso em uma empresa governamental para entender a realidade do cotidiano dos colaboradores, bem como, conhecer as vantagens e dificuldades em se trabalhar em equipe.

## REVISÃO DA LITERATURA

### Sobre a Qualidade de Vida

A Qualidade de Vida no Trabalho está ligada a motivação, quanto mais o colaborador estiver motivado maior será o desempenho, e sua autoestima, conseqüentemente, terá mais saúde e vontade para gerar resultados em seu trabalho.

A motivação é definida como um impulso, é também traduzida como necessidade ou tendência. (CASADO, 2002). Diante disto, a organização tem de enfrentar o desafio de formar situações que possam complementar as necessidades dos colaboradores, e ao mesmo tempo motivá-los para o trabalho; neste caso um exemplo disto, seria a disponibilidade de um clima agradável, confortável e seguro.

Com objetivo de facilitar ou trazer satisfação e bem-estar ao trabalhador na execução de suas tarefas, a qualidade de vida no trabalho se apresenta como preocupação do homem. (CHIAVENATO,2009).

Qualidade de vida o trabalho caracteriza-se por uma busca pelo equilíbrio do indivíduo e a organização prezando o colaborador como ser humano e sua colocação na organização, propondo valorização do espaço em que se trabalha.



**ANAIS DA XIV JORNADA DE ADMINISTRAÇÃO DA UNIEVANGÉLICA**

**Tema: “O profissional da administração no contexto das grandes transformações”.**

**De 18 a 22 de Novembro de 2019 – Anápolis-GO**

Tem por objetivo estruturar o ambiente em que se trabalha no sentido de satisfazer as necessidades individuais do empregado e ser uma organização atraente e possuir um local desejável, um programa de qualidade de vida no trabalho.

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

A organização se torna incumbida socialmente ao criar um ambiente de trabalho saudável e conveniente à realização competente das pessoas, agregando assim a qualidade de vida.

### **Trabalho em equipe e a comunicação na organização**

O total prazer do cliente externo está baseado ao bom desempenho do trabalho em equipe. Numa equipe, cada membro exerce sua função específica, contudo todos os integrantes são responsáveis pelo cumprimento de metas e pelo resultado final atingido. Diante disto, existe a reciprocidade entre os colaboradores e um trabalho difícil para se alcançar um objetivo.

O sinônimo de sucesso, se dá ao uso adequado da comunicação, pois proporciona importantes ganhos de produtividade. E para que este aumento aconteça, é necessário comprometer os colaboradores, a comunicação é fundamental para isso e indispensável para a comunicação dos membros da equipe de trabalho.

O termo “pactos de convivência” se refere a reuniões periódicas, cujo tal pode resolver demandas como definição de objetivos e metas, divisão de papéis e função, ajustes entre pessoas, os quais podem ser eficientes para equipes que precisam propiciar ajustes internos. (SOUZA, 2011)

A comunicação na organização é um fato, uma empresa não alcança seus objetivos sem o processo comunicativo. A comunicação é como um alicerce para a empresa, pois é diante disto que se forma a empresa e se faz



ser o que ela é.

No âmbito interno das organizações empresariais, os tipos de relação com os empregados, os diferentes estilos administrativos, assim como as ações humanas, demandam novos rumos de gestão que superem os modelos lineares, verticais e impositivos e alcancem novas formas de ação administrativa que envolva e valorize o trabalho em equipe baseado na maior participação e autonomia dos envolvidos. (CARDOSO, 2006, p. 10)

O trabalho em equipe consegue levar um aprimoramento na eficiência, no momento em que as pessoas objetivam e implementam várias atividades juntas por meio de colaboração e comunicação constantes tornam-se aptos para identificar formas de melhorar o modo pelo qual o trabalho se organiza.

### **Gestão de Pessoas**

Gestão de Pessoas tem um conceito amplo que diz respeito como as pessoas se portam para orientar e gerenciar o comportamento humano no ambiente de trabalho, e isso pode ser um diferencial para a empresa.

Para Soviensi e Stigar (2008) a gestão de pessoas é definida pela participação, qualificação, envolvimento e desenvolvimento do bem mais precioso de uma organização, que são as pessoas que a compõem.

Gestão de pessoas é falar de gente, de mentalidade, de vitalidade, ação e proação. A Gestão de Pessoas é uma das áreas que mais tem sofrido mudanças e transformações nestes últimos anos. Não apenas nos seus aspectos tangíveis e concretos como principalmente nos aspectos conceituais e intangíveis. A Gestão de pessoas tem sido a responsável pela excelência das organizações bem-sucedidas e pelo aporte de capital intelectual que simboliza, mais do que tudo, a importância do fator humano em plena Era da informação.

A Gestão de Pessoas permite a cooperação eficiente dos funcionários. Os colaboradores podem aumentar ou diminuir as forças de uma organização, conforme elas são tratadas, isto é, elas podem trazer sucesso ou o insucesso (RODRIGUES, 1994).

Uma empresa que opta pela Gestão de Pessoas, terá resultados benéficos a organização, crescendo a produtividade, e satisfação aos



empregados.

Para Nickel (2002) a Gestão de Pessoas tem por finalidade contribuir com a organização a alcançar seus princípios e realizar sua missão, possibilitar competitividade na empresa, e a satisfação dos colaboradores no trabalho, aprimorar e manter a qualidade de vida no trabalho, controlar e impulsionar a mudança e conservar políticas éticas e atitudes socialmente confortáveis.

### DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Para Severino (2000) o trabalho metodológico será concluído com a prática de estudos por meio de pesquisa bibliográfica, que serão utilizados meios como: artigos científicos, e livros, para ser obter um certo aprofundamento sobre o tema, através dos autores.

Neste trabalho será feito uma pesquisa quantitativa, pois para Gil (2006) desta forma as pesquisas são mais propícias para contabilizar pontos de vista, e atitudes claras e conscientes das pessoas entrevistadas, pois é usado um método padronizado de coleta de dados, como por exemplo: questionário.

Conforme o método, para Vergara (2004) a pesquisa é bibliográfica, pois busca pesquisar o tema delimitado na intenção de validar os resultados pretendidos. Com a pesquisa bibliográfica, foi possível apresentar os subsídios teóricos para o embasamento teórico, a partir da consulta de fontes teóricas e artigos científicos, tanto impressos quanto disponibilizados por meio eletrônico.

### Gráfico 1: A importância da Qualidade de Vida no trabalho

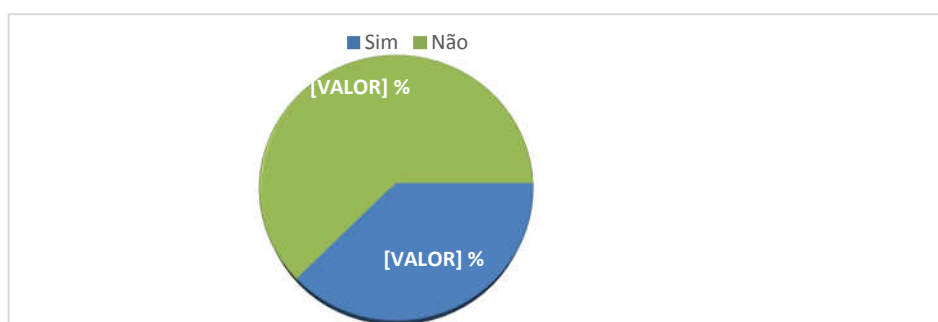


Fonte: a autora



Conforme o resultado do gráfico 1, 100% dos entrevistados assegura-se que a qualidade de vida é importante. Chiavenato (2000) afirma que a qualidade de vida no trabalho permite perscrutação que contribuem na assessoria das empresas para incentivo de seus funcionários, podendo auxiliar com meios que propiciem um ambiente que incentive e dê suporte ao sujeito.

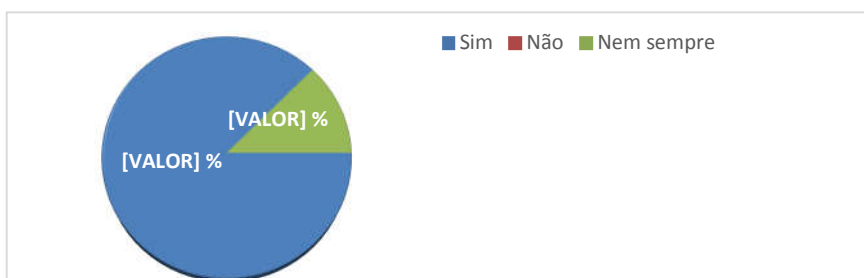
### Gráfico 2: O ambiente onde se trabalha é confortável?



Fonte: a autora

De acordo com o gráfico cerca de 62,5% informaram que o ambiente onde se trabalha não é confortável. A implantação da Gestão de Qualidade de Vida em uma organização é uma ferramenta necessária para identificar a importância dos colaboradores para uma organização. As atividades de QVT têm como finalidade propiciar ambientes mais agradáveis, condições melhores tais como: saúde, físico, emocional, social; e com isso torna equipes mais comunicativas, e proporciona uma integração dos setores com seus superiores, entre outros benefícios favoráveis a satisfação de todos da organização.

### Gráfico 3: Motivação

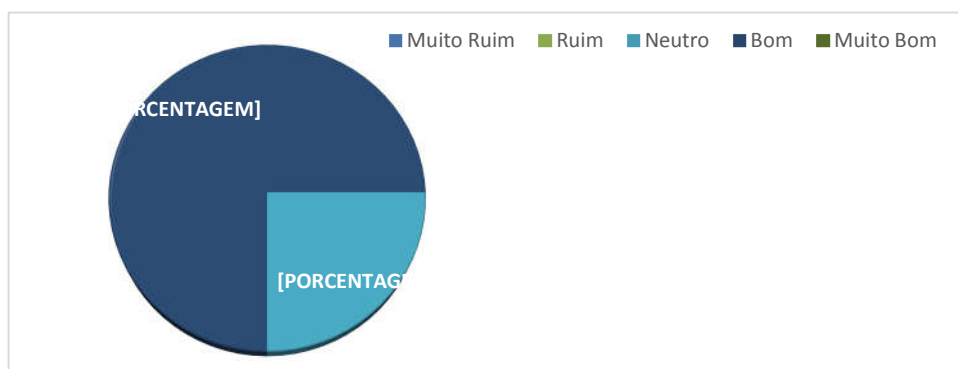


Fonte: a autora



O gráfico 3 acima, mostra que os colaboradores se sentem motivados para trabalhar. Para Maximiano (2007) a motivação para o trabalho é um estado dos fenômenos emocionais de escolha ou vontade de alcançar ou realizar uma tarefa ou meta, ao dizer que um indivíduo está motivado para o trabalho quer dizer que essa pessoa apresenta disposição favorável ou positiva para a realização das funções dada a cada indivíduo.

#### Gráfico 4: Relacionamento dos funcionários



Fonte (a autora)

No gráfico 4 nota-se que 75% dos entrevistados, que a relação entre os colaboradores é boa. Os colaboradores ficam uma boa parte de suas vidas dentro das empresas procurando atingir seus objetivos tanto pessoais quanto individuais. Para Chiavenato (2000), a organização que procura atingir seus objetivos da melhor forma possível precisa saber direcionar os esforços dos indivíduos para que os mesmos cheguem até os seus objetivos individuais e que tanto a empresa ganha com isso, quanto o colaborador.

#### CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo deste trabalho foi averiguar quais as variáveis encontradas no Fórum de Anápolis (Protocolo Judicial) e como influência na Qualidade de Vida no Trabalho dos servidores público. A qualidade de vida no trabalho afeta atitudes pessoais e comportamentos importantes para a produtividade



individual, tais como motivação para o trabalho, a adaptabilidade de mudança no ambiente de trabalho criatividade e vontade de inovar, de aceitar mudanças.

Após a aplicação dos questionários com os servidores, foi possível perceber que não existe qualidade de vida, dentro do ambiente de trabalho, sendo que é de suma importância, para que seus colaboradores estejam sempre motivados, para exercer suas atividades do dia a dia.

## REFERÊNCIAS

- CARDOSO, O. **Os paradigmas no ensino da comunicação**, 6 ed. São Paulo. Atlas, 2006
- CHIAVENATO. I. **Gestão de Pessoas**, 2 ed. Campus LTDA, 2009
- FERNANDES, E. **Qualidade de Vida no Trabalho**. 5 ed. Salvador. Casa da Qualidade, 1996.
- GIL, A. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis Profissionais**. 3 ed, São Paulo. Atlas. 2010
- SOUZA. J. **Gestão de Pessoas**, 4 ed. São Paulo. Atlas, 2011
- SEVERINO, Marcos. **Recursos Humanos X Gestão de Pessoas**. 2 ed. São Paulo, Atlas, 2008.
- VERGARA, S. **Gestão de Pessoas**. 8 ed. São Paulo. Atlas, 2009