



CENTRO UNIVERSITÁRIO FAMETRO

CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

KÉLVIO JORGE DE LIMA

MARÍLIA IDERLENE DA SILVA LIMA

**AS PESSOAS E AS ORGANIZAÇÕES: UM ESTUDO DE CASO SOBRE A
QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO EM UMA OPERADORA DE PLANO DE
SAÚDE E EM UMA EMPRESA CONTÁBIL**

FORTALEZA

2021

KÉLVIO JORGE DE LIMA

MARÍLIA IDERLENE DA SILVA LIMA

**AS PESSOAS E AS ORGANIZAÇÕES: UM ESTUDO DE CASO SOBRE A
QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO EM UMA OPERADORA DE PLANO DE
SAÚDE E EM UMA EMPRESA CONTÁBIL**

Artigo TCC apresentado ao curso de Bacharelado em Administração do Centro Universitário Fametro – UNIFAMETRO – como requisito para a obtenção do grau de bacharel, sob a orientação da Prof.^a Dra. Maria Neurilane Viana Nogueira.

FORTALEZA

2021

**AS PESSOAS E AS ORGANIZAÇÕES: UM ESTUDO DE CASO SOBRE A
QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO EM UMA OPERADORA DE PLANO DE
SAÚDE E EM UMA EMPRESA CONTÁBIL**

Artigo TCC apresentada no dia 17 de dezembro de 2021 como requisito para a obtenção do grau de bacharel em Centro Universitário Fametro – UNIFAMETRO – tendo sido aprovado pela banca examinadora composta pelos professores abaixo:

BANCA EXAMINADORA

Prof^ª. Maria Neurilane Viana Nogueira

Orientador- Centro Universitário Unifametro

Prof. Adalberto Benevides Magalhães Neto

Membro - Centro Universitário Unifametro

Prof^ª. Regina Raquel Filgueiras da Silva

Membro - Centro Universitário Unifametro

AS PESSOAS E AS ORGANIZAÇÕES: UM ESTUDO DE CASO SOBRE A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO EM UMA OPERADORA DE PLANO DE SAÚDE E EM UMA EMPRESA CONTÁBIL

Kélvio Jorge De Lima

Marília Iderlene da Silva Lima

RESUMO

Manter o clima organizacional saudável é imprescindível para o cenário laboral contemporâneo. A ausência de práticas eficazes de Qualidade de Vida no Trabalho pode impactar de forma negativa na produtividade dos colaboradores. Nesse sentido, o desgaste físico e psicológico, a baixa autoestima, a pressão por resultados e a insatisfação no ambiente de trabalho, são fatores que merecem atenção por parte dos gestores e organizações. Nesse sentido, este trabalho teve como objetivo geral demonstrar a importância de ações que visam aumentar a qualidade de vida no trabalho e seus principais benefícios. Para alcance do objetivo geral proposto, elegeu-se como objetivos específicos: problematizar a Qualidade de vida do Trabalho, a partir de seu conceito e evolução, analisar Qualidade de vida do trabalho e critérios de qualidade, analisar os reflexos das práticas de qualidade de vida na produtividade dos colaboradores. Esta pesquisa classifica-se como qualitativa, do tipo exploratória, e foi realizada através de levantamento bibliográfico e estudo de caso, dessa forma, a coleta de dados foi feita através de questionário, no período entre os meses de outubro e novembro de 2021. O resultado demonstrou a preocupação das empresas com a qualidade de vida no ambiente organizacional, bem como os reflexos positivos na adoção de ações de QVT para o bem-estar dos colaboradores, refletindo assim, nos resultados também da organização.

Palavras-chaves: Ambiente Organizacional. Benefícios. Qualidade de Vida no Trabalho.

ABSTRACT

The importance of organizations in adapting to the present century regarding the quality of life of people in the corporate environment, generates a great positive impact in many aspects, such as increased productivity, optimization of tasks and others. This work has as general objective: Demonstrate the importance of actions that aim to increase the quality of life at work and its main benefits. In order to reach the proposed general objective, the following specific objectives were chosen: problematize the Quality of Work life, based on its

concept and evolution, analyze Quality of work life and quality criteria, analyze the consequences of quality of life practices in the productivity of employees and present proposals for improvement. This research is classified as qualitative, of the exploratory type, and was carried out through a bibliographic survey and a case study, thus, data collection was carried out through an online questionnaire, in the period between the months of October and November 2021, through the Google Forms tool. The result, in general, was positive, as companies are concerned with the quality of life in the organizational environment and are realizing the importance of employee well-being, thus reflecting on the organization's results as well.

Keywords: Benefits. Organizational environment. Quality of Life at Work.

1 INTRODUÇÃO

É sabido que no mundo do trabalho contemporâneo, importa cada vez mais a satisfação e a sensação de bem-estar dos indivíduos, uma vez que, a ausência de tais fatores podem impactar de forma negativa na produtividade dos colaboradores. Nesse sentido, o desgaste físico e psicológico, a baixa autoestima, a pressão por resultados e a insatisfação no ambiente de trabalho, são fatores que merecem atenção por parte dos gestores e organizações. (FERREIRA, 2016).

Diante desse contexto, a Qualidade de Vida no Trabalho - QVT tem sido objeto de debates, sobretudo no cenário atual marcado pela pandemia do Covid-19. Pesquisas revelam a intrínseca relação entre as práticas de qualidade de vida no trabalho, tanto no que se refere aos aspectos físicos quanto psicológicos, para a realização de um trabalho com níveis de produtividade esperados, isto porque, trabalhar em um ambiente com boas condições favorece a motivação, o engajamento e comprometimento com os objetivos organizacionais. (LIMONGI-FRANÇA, 2012).

Diante disso, a pesquisa foi feita com o intuito de analisar estrategicamente práticas de QVT em duas empresas: uma de assessoria contábil e uma operadora de plano de saúde.

De acordo com dados divulgados pela Secretaria Especial de Previdência e Trabalho, no ano de 2021, houve um aumento de cerca de 37% no número de concessões do auxílio-doença por transtornos mentais desenvolvidos em virtude do ambiente de trabalho, o que significou 285 mil afastamentos. (INSTITUTO NACIONAL DA PREVIDÊNCIA SOCIAL, 2020).

Diante disso, surge como problemática da pesquisa: “Qual a importância das ações que visam aumentar a qualidade de vida no trabalho e seus principais benefícios?” Nesse

sentido, elencou-se como objetivo geral: demonstrar a importância de ações que visam aumentar a qualidade de vida no trabalho e seus principais benefícios.

Para alcance do objetivo geral proposto, elegeu-se como objetivos específicos: analisar Qualidade de vida do trabalho, discutir os reflexos das práticas de qualidade de vida na produtividade dos colaboradores e demonstrar a existência de ações que visam aumentar a qualidade de vida no trabalho e seus principais benefícios.

Quanto à metodologia, tratou-se de uma pesquisa qualitativa, do tipo exploratório, feita através de levantamento bibliográfico e estudo de caso. Foi utilizado como método de pesquisa a aplicação de um questionário composto por 19 (dezenove) perguntas objetivas, as quais foram respondidas por 50 (cinquenta) colaboradores. A análise de dados utilizou a escala tipo *Likert*.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Qualidade de vida do Trabalho: conceito e evolução

Ao longo da História percebe-se a necessidade constante de aprimoramento do trabalho, sobretudo no que se refere à relação triangular entre indivíduo, trabalho e organização. A revolução industrial trouxe grandes avanços, mas a qualidade de vida no trabalho estava longe de garantir satisfação ao colaborador, pois a visão que se tinha era de produzir cada vez mais, independente das condições a que o indivíduo era submetido. (ALVES E SANTANA, 2015).

No século XVIII, na obra “Riqueza das Nações”, Adam Smith (1776), criou a teoria do “*homo economicus*”, defendendo que, todas as ações do ser humano surgem a partir de seus interesses econômicos, ou seja, sua principal motivação é o ganho financeiro.

No século XX, no livro “Administração de Oficinas” (1903), Taylor apresenta o estudo intitulado “Estudos dos Tempos e Movimentos”, obra que ficou conhecida como marco da Administração como ciência. O autor, considera que o trabalhador é motivado meramente por benefícios financeiros, o que corrobora com Adam Smith no século XVII, com a teoria do “*homo economicus*”.

Taylor defendia a padronização do trabalho e a divisão de todos os processos e os movimentos indispensáveis para a execução de cada tarefa como forma de eliminação do desperdício de esforços desnecessários, racionalização da seleção dos operários e sua adaptação do trabalho, para melhora da eficácia e rendimento, visto que o foco era a padronização. (CHIAVENATO, 2014)

Esse pensamento prevaleceu durante as quatro primeiras décadas do século XX, mas com o surgimento de novos pensadores surgiu a Escola de Recursos Humanos em 1929. Essa nova forma de pensar da Escola das Relações Humanas foi um grande marco da Administração, pois ela substituiu a teoria do “*homo economicus*” pela teoria do “homem social”, onde, na experiência de *hawthorne* conclui-se que o homem não é apenas motivado pelo ganho financeiro mas também por recompensas simbólicas. Diante dessa mudança de pensamento, o homem começa a ter grande importância nas organizações, tendo poder de influência nas atividades e tomadas de decisões dentro das empresas (CHIAVENATO, 2014).

Desse modo, atualmente, toda a construção do ambiente organizacional é baseada numa hierarquia de necessidades, no qual, segundo Abraham H. Maslow (1950), apresenta-se em forma de pirâmide, que está estruturada em: necessidades fisiológicas, segurança, social, estima e auto realização, onde a base diz respeito às necessidades básicas do ser humano, como água, respiração, comida, sexo e demais necessidades fisiológicas.

O segundo nível, segurança, representa àquelas necessidades vinculadas ao desejo de se sentir seguro, como estabilidade no trabalho, saúde, bem estar e prosperidade.

Já o terceiro nível, social, se caracteriza pelas relações interpessoais, necessidade de pertencimento entre família, amigos, carinho entre parceiros sexuais e intimidades.

O quarto nível da pirâmide, estima, refere-se à necessidade de o indivíduo sentir orgulho de si, de ter a admiração dos demais, ter reconhecimento, prestígio e notoriedade.

O quinto e último nível, que é o topo da pirâmide, auto realização, é o que todos os indivíduos almejam durante sua trajetória, onde ele se realiza e se sente satisfeito em suas ações, é a autonomia, auto controle e independência. (CHIAVENATO, 2014).

Em 1960, iniciaram-se estudos mais focados na qualidade de vida no trabalho, que já se intitulava QVT, mas somente em 1979, o assunto ganhou maior notoriedade devido a competitividade acirrada no mercado, que acabou refletindo negativamente na saúde dos trabalhadores, que eram cada vez mais cobrados por produção em massa. (ALVES E SANTANA, 2015).

A Organização Mundial da Saúde, por meio do grupo de qualidade de vida, WHOQOL, em 1995, estabeleceu que a percepção da qualidade de vida se baseia em inúmeros fatores, como crenças, experiências pessoais, sensações e expectativas de futuro. Portanto, a saúde do colaborador é importante, sendo essencial que os funcionários tenham uma qualidade de vida no trabalho. (RODRIGUES, 2014).

2.2 Qualidade de vida do trabalho e critérios de qualidade

O conceito de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), está diretamente ligado às vivências do indivíduo no ambiente organizacional, e está atribuído de maneira imediata às condições de trabalho, remuneração, expectativas e desenvolvimento pessoal e profissional. (FLECK, 2008).

Ações de QVT geram benefícios não só para os colaboradores, mas para a organização como um todo, tendo em vista que tais ações dão suporte para consolidação de uma empresa mais competitiva, o que poderá significar um aumento do faturamento e lucro, e ao mesmo tempo em que, proporcionam satisfação das pessoas com as funções executadas, abrindo espaço para a criatividade, otimização de processos, e melhor administração do tempo, além de sensação de pertencimento, por participarem ativamente do processo de tomada de decisões. (FERREIRA, 2011).

Nesse sentido, as ações de QVT são imprescindíveis para definir práticas que irão auxiliar os colaboradores a encontrarem equilíbrio no gerenciamento da sua vida pessoal e profissional. As práticas de QVT devem focar suas ações na humanização do trabalho e na responsabilidade social, com objetivo de contemplar as múltiplas necessidades dos colaboradores. (LIMONGI-FRANÇA, 2012).

Sob esse aspecto o modelo de Walton, aponta oito categorias que destacam os fatores de influência na QVT, sendo eles: compensação justa e adequada, condições de trabalho, uso das capacidades, oportunidades, integração social, constitucionalismo, trabalho e vida, relevância social. (CHIAVENATO, 2014).

O primeiro fator, compensação justa e adequada, diz respeito à compatibilidade de salário e atividade executada, à igualdade de remuneração entre os colaboradores e os demais profissionais do mercado externo que desenvolvem uma mesma atividade, sem distinção entre os sexos ou outro fator e os benefícios que são incorporados à renda do trabalhador.

Já o item Condições de Trabalho, investiga se o local de trabalho possui condições favoráveis para a realização das atividades, ou seja, bem-estar, segurança, organização e outros.

Quanto ao Uso das Capacidades, visa possibilitar a autonomia dos funcionários, pois quando o colaborador é compensado de forma justa, e trabalha em boas condições de trabalho, a probabilidade dele estar satisfeito na organização é maior e seu processo de tomada de decisões se torna mais assertivo.

A respeito do fator Oportunidades, trata-se das oportunidades de crescimento do colaborador dentro da organização e possibilita observar o quanto a empresa valoriza seu funcionário a partir desse indicador.

Com relação à Integração Social, é possível mensurar esse item por meio da existência de respeito às características de cada indivíduo e as suas individualidades, pois está diretamente relacionado à convivência saudável entre as pessoas da organização.

Já o Constitucionalismo, diz respeito ao cumprimento das obrigações e direitos legais trabalhistas, ou seja, se assegura que as imposições legais estão sendo colocadas em prática em seu ambiente organizacional.

O fator Trabalho e Vida, tem por finalidade avaliar a relação de trabalho e tempo com a família, equilíbrio entre jornada de trabalho e lazer e a partir disso, mensurar o impacto do trabalho na vida social do indivíduo.

E finalmente o critério Relevância Social, que analisa como o indivíduo enxerga a organização, ou seja, é o indicador da imagem da empresa para o funcionário.

. (GARCIA, et al.2017).

2.3 Implementação da qualidade de vida no trabalho e sua importância nos resultados da organização

A iniciativa dos programas de QVT nas organizações torna o espaço de trabalho mais salubre e produtivo, trazendo qualidade na vida pessoal do colaborador e principalmente nas atividades e nos processos desenvolvidos. A implementação da qualidade de vida no trabalho é o conjunto de ações, que envolve melhorias e inovações gerenciais e tecnológicas no ambiente de trabalho. A construção da qualidade de vida no trabalho ocorre a partir do momento em que se olha a empresa e as pessoas como um todo. (LIMONGI-FRANÇA, 2011)

O trabalhador representa o fator diferencial para a realização de diagnósticos, campanhas e criação de serviços. A execução de projetos voltados para a preservação e desenvolvimento das pessoas, durante o trabalho na empresa torna-se cada vez mais importante para o avanço corporativo. Nesse sentido, Ferreira defende que:

O movimento pela QVT surgiu visando possibilitar o equilíbrio entre o indivíduo e a organização, considerando tanto as exigências e necessidades da tecnologia como as do trabalhador, ou seja, os cargos deveriam ser adaptados aos trabalhadores e à tecnologia da organização. (FERREIRA, 2013, p. 43).

Na implantação de um programa de qualidade de vida no trabalho, as empresas precisam fazer um planejamento realista com relação ao custo-benefício que a empresa espera ter e os programas deverão ser desenhados de acordo com esse orçamento.

Chapman propõe uma classificação de programas de QVT, que é adaptável aos mais diversos tipos de empresas: primeiro, é o alerta e o acompanhamento de processo, que é o nível de conscientização, do encorajamento a desenvolver hábitos que proporcionem bem-estar. Pode ocorrer através de atividades que beneficiem o colaborador e façam com que perceba que a empresa se importa com ele. É o nível de menor desembolso para a empresa e consiste em programas prazerosos e de livre escolha dos empregados. (ANDREONI; MAGALHÃES; MARCELINO, 2013)

O segundo é a programação tradicional, consiste na empresa investir um pouco mais, necessita contratar especialistas, médicos, nutricionistas e professores de ginástica laboral, se comprometendo cada vez mais com o colaborador e tornando a implementação séria. E por fim, o terceiro que é o gerenciamento da saúde e produtividade, que torna mais relevante a aplicação da QVT, que nesse processo se investiga as doenças que estão diretamente ligadas ao ambiente de trabalho e as atividades nele desenvolvidas. (ANDREONI; MAGALHÃES; MARCELINO, 2013).

Portanto, é importante implementar a qualidade de vida no trabalho, tornando assim o ambiente organizacional mais humano e satisfatório, compreendendo que as pessoas não são máquinas e necessitam ser cuidadas, assim as tarefas desenvolvidas e o ambiente serão mais favoráveis para que as metas sejam atingidas (GIL 2016)

3 METODOLOGIA

Esta pesquisa classifica-se como qualitativa, do tipo exploratória, e foi realizada através de levantamento bibliográfico e estudo de caso.

A pesquisa qualitativa é útil em contextos em que se busca estudar aspectos subjetivos de fenômenos sociais e do comportamento humano. Trata-se de uma pesquisa na qual a realidade observada serve para descrever e entender uma determinada situação ou fenômeno social. (SOUZA, 2014).

Com relação à pesquisa exploratória, esta tem por objetivo afinar a compreensão dos pesquisadores acerca do fenômeno estudado. Nesse sentido, Prodanov e Freitas (2013, p. 51 e 52), ensinam que a:

Pesquisa exploratória é quando a pesquisa se encontra na fase preliminar, tem como finalidade proporcionar mais informações sobre o assunto que vamos investigar, possibilitando sua definição e seu delineamento, isto é, facilitar a delimitação do tema da pesquisa; orientar a fixação dos objetivos e a formulação das hipóteses ou descobrir um novo tipo de enfoque para o assunto.

No que tange ao procedimento metodológico, optou-se pelo estudo de caso e pela pesquisa bibliográfica. No dizer de Gil (2010, p. 37), o estudo de caso é um instrumento metodológico que “consiste no estudo profundo e exaustivo de um ou mais objetos, de maneira que permita seu amplo e detalhado conhecimento.” Através dele, podemos abordar de forma detalhada todos os desdobramentos da pesquisa estudada e a visão do seu contexto.

Yin (2010), define o estudo de caso como uma estratégia de pesquisa que responde às perguntas “como” e “por que” e que foca em contextos da vida real de casos atuais.

As informações coletadas devem ser analisadas individualmente a fim de obter respostas sobre a importância das ações de qualidade de vida no trabalho.

Com relação à pesquisa Bibliográfica, Martins e Theóphilo (2016, p. 52), ensinam que:

Trata-se de estratégia de pesquisa necessária para a condução de qualquer pesquisa científica. Uma pesquisa bibliográfica procura explicar e discutir um assunto, tema ou problema com base em referências publicadas em livros, periódicos, revistas, enciclopédias, dicionários, jornais, sites, CDs, anais de congressos etc. Busca conhecer, analisar e explicar contribuições sobre determinado assunto, tema ou problema. A pesquisa bibliográfica é um excelente meio de formação científica quando realizada independentemente – análise teórica – ou como parte indispensável de qualquer trabalho científico, visando à construção da plataforma teórica do estudo.

Nesse sentido, utilizou-se a pesquisa bibliográfica como suporte para fundamentar o referencial teórico.

Dessa forma, a coleta de dados foi feita através de questionário, no período entre os meses de outubro a novembro de 2021, através da ferramenta *Google Forms*. O questionário foi composto por 19 perguntas com abordagem quantitativa, visando analisar por meio da tabulação de dados, a percepção dos colaboradores em relação aos possíveis incentivos na empresa a respeito da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT).

O público-alvo da pesquisa foram 50 colaboradores, que correspondem ao universo da pesquisa, de duas empresas de médio porte localizadas na cidade de Fortaleza, uma da área de assessoria contábil e outra de plano de saúde.

Após realização da pesquisa, os dados coletados foram analisados de acordo com a escala de *Likert* (1932), a qual permite que os dados coletados sejam reunidos e agrupados. Os resultados geralmente são apresentados na forma de tabelas, gráficos, comentários, destacando-se as informações mais relevantes, facilitando a interpretação”. Gomes e Motta (2013, p. 55).

Nesse aspecto, a tabulação é a escolha mais adequada quando se pretende apurar, organizar e compreender os resultados obtidos.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os dados apresentados a seguir, são resultados da pesquisa efetuada por meio de questionário, com 50 colaboradores de duas empresas: uma de contabilidade e outra de plano de saúde.

Foram elaboradas 19 questões que visam entender sobre as práticas de QVT e seus impactos na vida e no trabalho dos pesquisados.

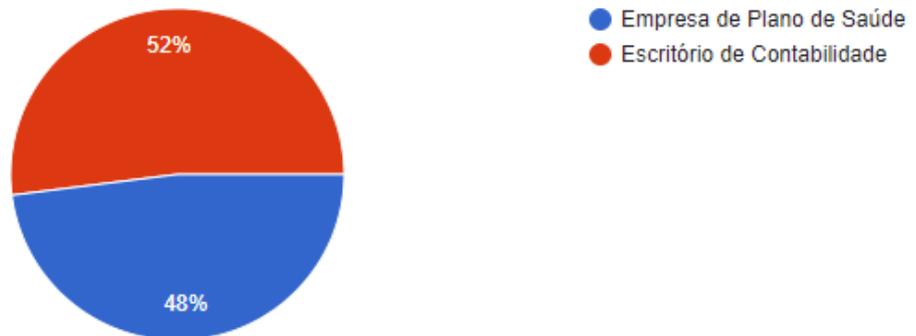
4.1 Perfil dos pesquisados

A imagem 1, detalha a quantidade de colaboradores por empresa que participaram da pesquisa. Restou evidenciado que 52% dos participantes trabalham no Escritório de Contabilidade e 48% trabalham na empresa Operadora de Plano de Saúde:

Imagem 1 - Empresa em que o pesquisado trabalha

Para iniciarmos nossa pesquisa, precisamos saber em qual área você trabalha:

50 respostas



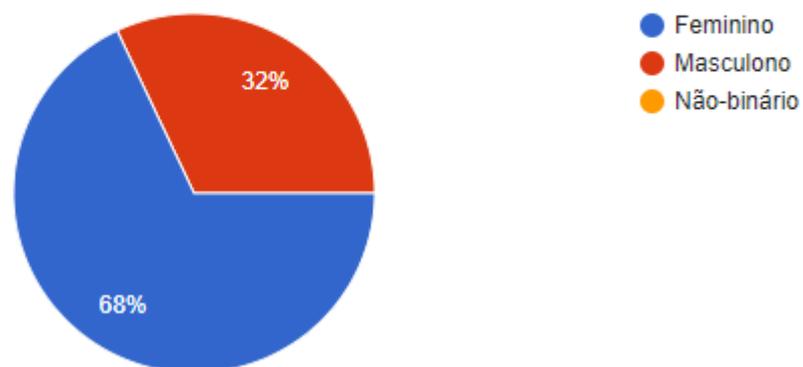
Fonte: Dados da pesquisa, 2021.

No gráfico 1, o gênero feminino é predominante, representando 68% do total dos participantes, enquanto, o masculino representa 32%.

Gráfico 1 - Gênero

1. Com que gênero você se identifica mais?

50 respostas



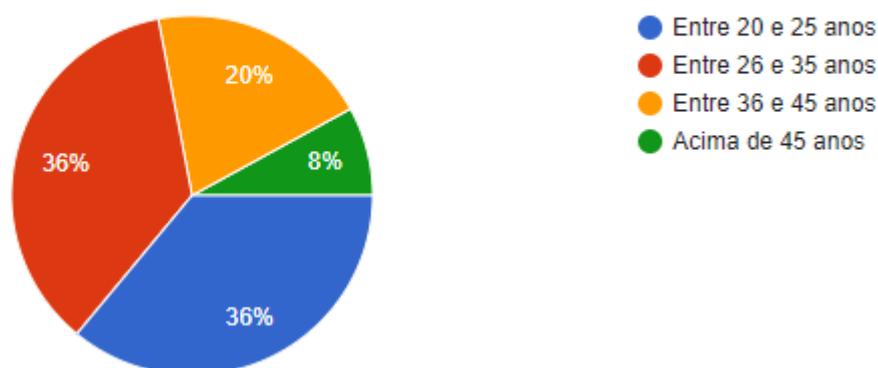
Fonte: Dados da pesquisa, 2021.

O gráfico 2 indica a faixa etária dos colaboradores participantes da pesquisa, onde, 36% têm entre 26 e 35 anos, outros 36% têm entre 20 e 25 anos, já os participantes entre 26 e 45 anos representam 20% e os participantes acima de 45 anos representam 8% do total.

Gráfico 2 – Faixa etária

2. Qual sua idade atual?

50 respostas



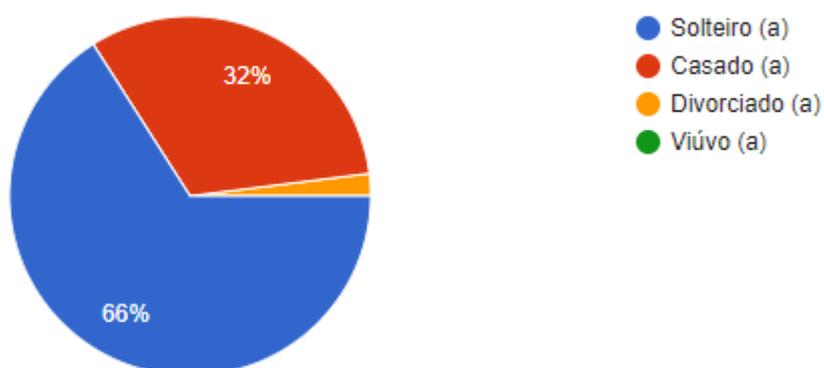
Fonte: Dados da pesquisa, 2021.

O gráfico 3 exibe os dados de Estado Civil dos participantes, onde 66% dos participantes são solteiros, 32% são casados e 2% são divorciados.

Gráfico 3 - Estado Civil

3. Qual seu estado civil?

50 respostas



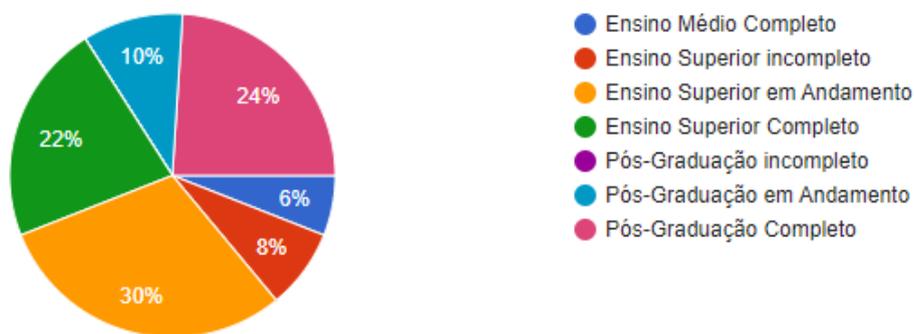
Fonte: Dados da pesquisa, 2021.

O gráfico 4 detalha acerca do nível de escolaridade dos colaboradores participantes da pesquisa, onde 30% possuem o ensino superior em andamento, 24% possuem pós-graduação completa, 22% possuem ensino superior completo, 10% estão com pós graduação em andamento, 8% possuem ensino superior incompleto e 6% dos colaboradores participantes possuem o ensino médio completo.

Gráfico 4 - Nível de Escolaridade

4. Qual seu nível de escolaridade?

50 respostas



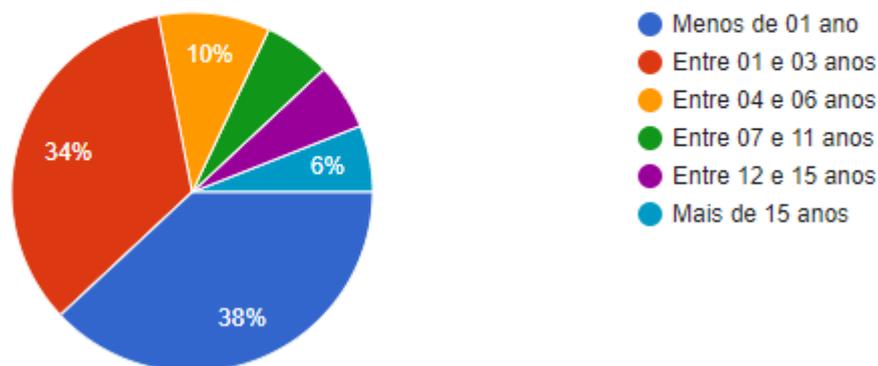
Fonte: Dados da pesquisa, 2021.

Os participantes também foram questionados sobre quanto tempo trabalham na empresa atual e o gráfico 5, mostra a média de tempo de trabalho dos participantes, onde a maioria, 38% têm menos de 1 ano de tempo de serviço, 34% possuem entre 01 e 03 anos, 10% têm entre 04 e 06 anos, 6% têm entre 07 a 11 anos, 6% têm entre 12 e 15 anos e os outros 6% têm mais de 15 anos de tempo de serviço.

Gráfico 5 - Tempo de trabalho na empresa atual

5. Há quanto tempo trabalha na empresa?

50 respostas



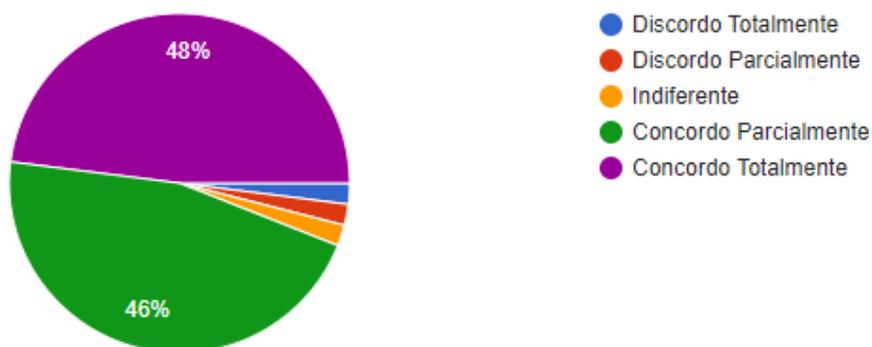
Fonte: Dados da pesquisa, 2021.

Ao serem perguntados sobre se a empresa investe em ações de QVT, o gráfico 6 mostra que 48% dos participantes concordaram totalmente que a empresa investe, 46% dos colaboradores responderam que a empresa realiza parcialmente esse tipo de ação, 2% discordou parcialmente, 2% foram indiferentes e os outros 2% discordaram totalmente que a empresa investe em ações de QVT.

Gráfico 6 - Percepção sobre ações de Qualidade de Vida na empresa

6. Você percebe que a instituição investe em ações de Qualidade de Vida do Trabalho?

50 respostas



Fonte: Dados da pesquisa, 2021.

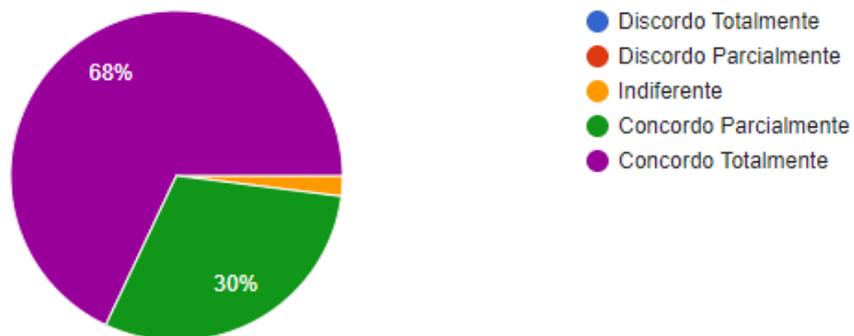
No gráfico 7 temos que, 68% dos colaboradores participantes concordaram totalmente que possuir um bom relacionamento com seu gestor contribui positivamente em

sua qualidade de vida no trabalho, outros 30% concordaram parcialmente e os 2% restantes consideraram que é indiferente. Sobre esse aspecto, o gestor desenvolve um papel bastante importante nas ações de qualidade de vida no ambiente de trabalho, uma vez que uma boa relação com os colaboradores pode colaborar para a existência de um bom clima organizacional. (FERREIRA, 2011).

Gráfico 7 - Percepção sobre relação com o gestor e Qualidade de Vida

7. Você considera que relacionamento com seu (s) gestor (es) ou/e líder (es) contribui de forma positiva para sua QVT.

50 respostas



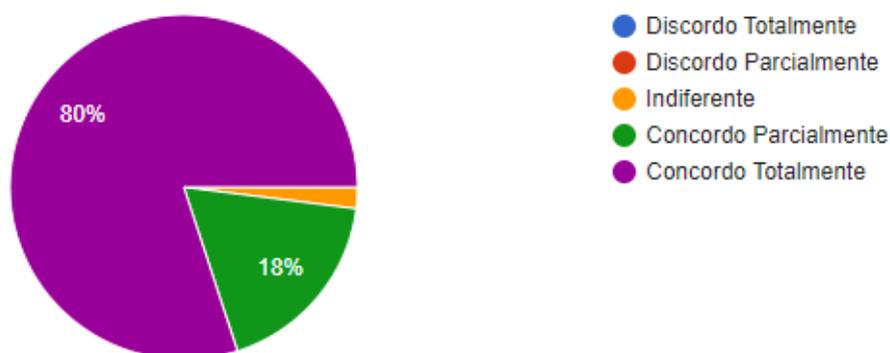
Fonte: Dados da pesquisa, 2021.

Ao serem questionados sobre se consideram saudável o relacionamento com os colegas de trabalho, 80% dos colaboradores participantes da pesquisa concordaram totalmente com o questionamento, 18% concordaram parcialmente e 2% consideraram indiferente. Sobre este aspecto da QVT, é sabido que, uma empresa tende a ser produtiva quando as pessoas que nela exercem as atividades conseguem produzir bons resultados. E isso depende diretamente do relacionamento interpessoal entre eles, pois, quando existe um bom relacionamento entre os indivíduos que trabalham juntos, há maior capacidade de aprendizagem, de colaboração e melhoria do trabalho em equipe. (MOREIRA, 2014).

Gráfico 8 - Percepção sobre o relacionamento com colegas de trabalho

8. Você considera saudável seu relacionamento com seus colegas de trabalho?

50 respostas



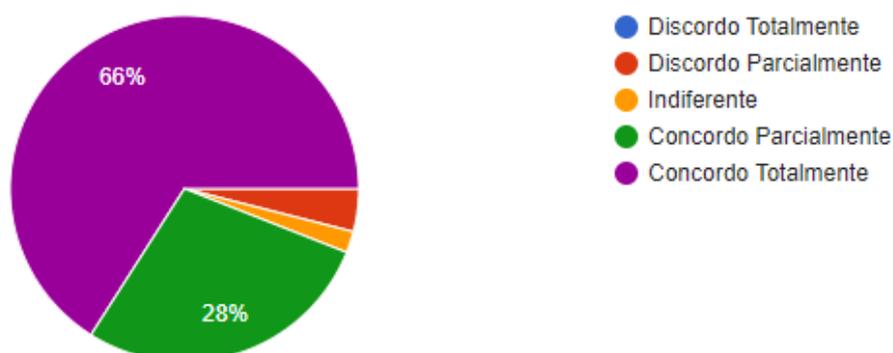
Fonte: Dados da pesquisa, 2021.

Sobre recomendar ou não seu local de trabalho para outras pessoas, a pesquisa apontou que 66% dos participantes concordam totalmente com o questionamento e recomendariam, 28% concordam parcialmente, 2% discordam parcialmente, 1% é indiferente e ninguém discorda totalmente.

Gráfico 9 - Recomenda a empresa como um bom lugar para se trabalhar

9. Você recomenda seu local de trabalho como um bom lugar para se trabalhar?

50 respostas



Fonte: Dados da pesquisa, 2021.

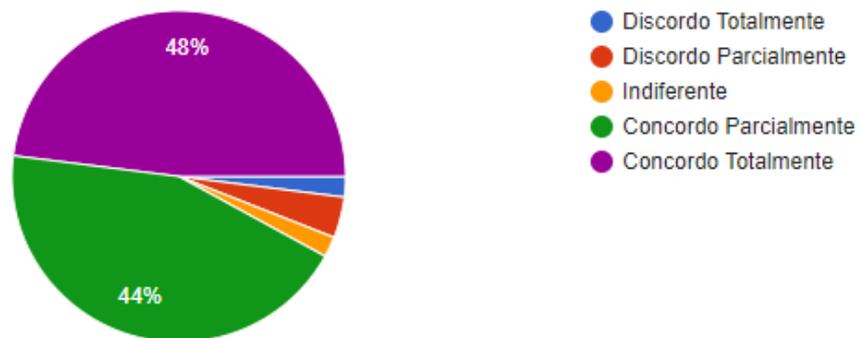
Os participantes foram perguntados se se sentiam motivados com as atividades realizadas dentro da empresa, de forma que, 48% concordou totalmente que são motivadoras as atividades, 44% concordou parcialmente, 4% discordou parcialmente, 2% foi indiferente e

os outros 2% discordou totalmente. A satisfação com o trabalho realizado, como explicam Judge, Robbins e Sobral (2011), está ligada não só à remuneração, mas também com um trabalho intelectualmente desafiante, boas condições de apoio no trabalho.

Gráfico 10 - Se considera as atividades executadas como motivadoras

10. As atividades que você realiza na empresa são motivadoras e e fazem você se sentir importante para a empresa?

50 respostas



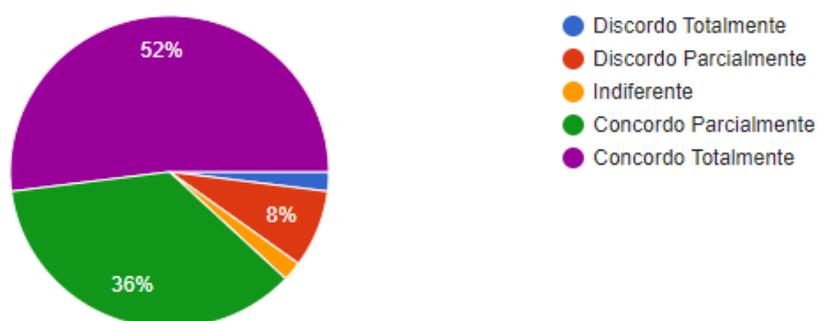
Fonte: Dados da pesquisa, 2021.

Na pergunta sobre se sentem prazer na função executada, os participantes, em sua maioria, que corresponde a 52%, concordam totalmente com a pergunta, 36% concordam parcialmente, 8% discordam parcialmente, 2% são indiferentes e os outros 2% discordam totalmente. Algo que os gestores podem fazer para aumentar essa satisfação em seus colaboradores é focar nos componentes intrínsecos do trabalho, como torná-lo mais desafiador, mais interessante, de forma que os funcionários consigam enxergar o valor agregado, conforme descrevem Judge, Robbins e Sobral (2011).

Gráfico 11 - Se sente prazer na função executada

11. Você sente prazer na função que exerce atualmente?

50 respostas

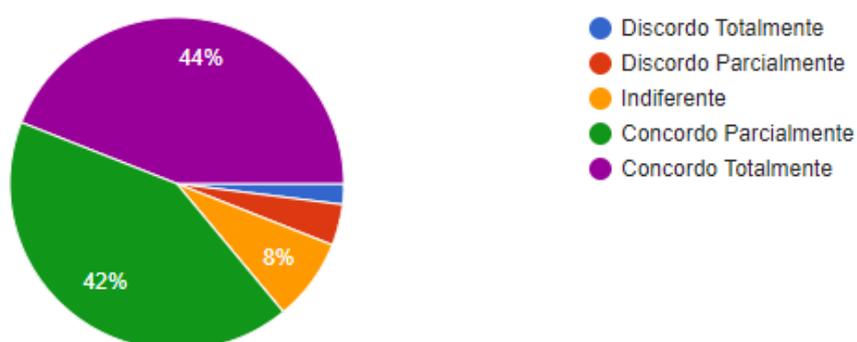


No gráfico 12, destaca-se que 44% dos participantes acreditam e concordam totalmente que recebem remuneração adequada pela função exercida, 42% concordam parcialmente, 8% são indiferentes, 4% discordam parcialmente e 2% discordam totalmente. Quando as organizações têm o zelo em oferecer uma remuneração que está adequada com a atividade exercida, pode-se afirmar que, a empresa segue os preceitos básicos da boa gestão de pessoas, bem como está preocupada com a qualidade de vida dos seus empregados (RIBEIRO; CARVALHO et al., 2013; RIBEIRO; SANTANA, 2015).

Gráfico 12 - Percepção se a remuneração recebida é adequada à função executada

12. Você acredita que sua remuneração é adequada para as atividades que você exerce?

50 respostas



Fonte: Dados da pesquisa, 2021.

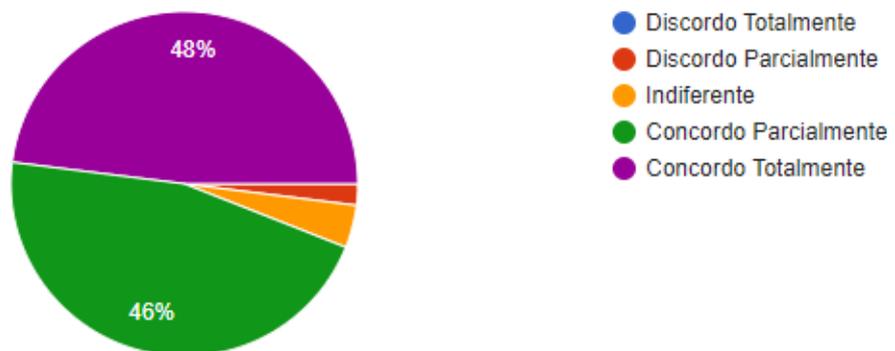
Ao serem perguntados se a empresa procura desenvolver ações de qualidade de vida no trabalho, 48% dos participantes concordam totalmente que a empresa adota práticas de QVT, 46% concordam parcialmente, 4% são indiferentes, 2% discordam parcialmente e

nenhum respondeu afirmando que discorda totalmente. Nesse sentido, Ferreira (2011), afirma que as ações de qualidade de vida no trabalho devem ser parte integrante da política organizacional, além de abranger todos os trabalhadores, deve incluir aprendizes, estagiários e trabalhadores terceirizados, com base nos princípios de equidade, corresponsabilidade e na legislação vigente.

Gráfico 13 - Percepção sobre se a empresa se preocupa em desenvolver ações de melhoria do ambiente organizacional

13. Você percebe que a empresa se preocupa em desenvolver ações de melhoria do ambiente organizacional?

50 respostas



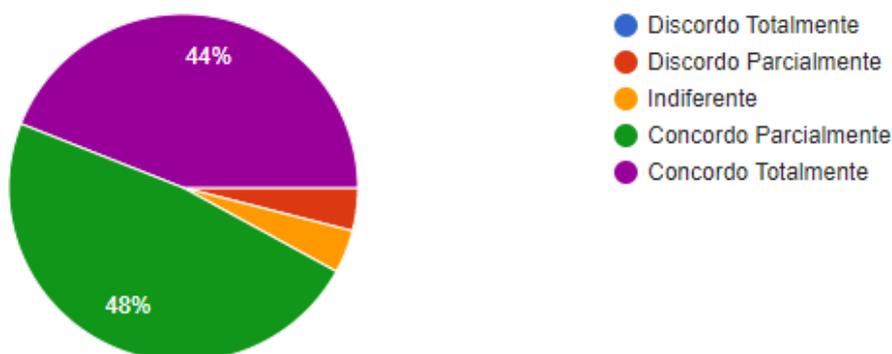
Fonte: Dados da pesquisa, 2021.

Os participantes também foram questionados se a empresa busca ouvir suas opiniões e sugestões e os resultados que mostram que 48% concordam parcialmente, 44% concordam totalmente, 4% são indiferentes e os outros 4% discordam parcialmente, nenhum dos participantes discordou totalmente. Ouvir os funcionários acerca de suas percepções sobre o ambiente de trabalho é fundamental para o desenvolvimento organizacional e das relações em geral e, sempre que possível, é importante incorporar suas ideias de sugestões de melhorias para que se sintam parte do processo de tomada de decisões e se sintam parte importante da organização. (FERREIRA, 2011).

Gráfico 14 - Percepção sobre se a empresa busca ouvir a opinião e sugestão dos colaboradores

14. A empresa busca ouvir a opinião e sugestões dos colaboradores?

50 respostas



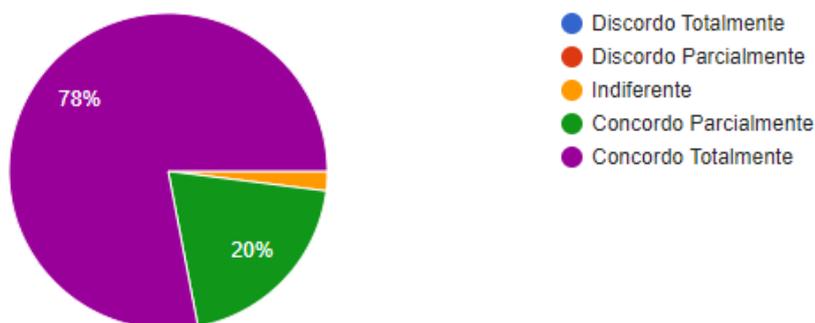
Fonte: Dados da pesquisa, 2021.

Sobre o respeito aos benefícios e direitos trabalhistas, 78% dos participantes concordam totalmente que são sim respeitados, 20% concordam parcialmente, 2% são indiferentes e não houve respostas discordando parcialmente ou totalmente.

Gráfico 15 - Percepção sobre se os benefícios e direitos trabalhistas são respeitados pela empresa

15. Você considera que seus benefícios e direitos trabalhistas são respeitados pela empresa?

50 respostas



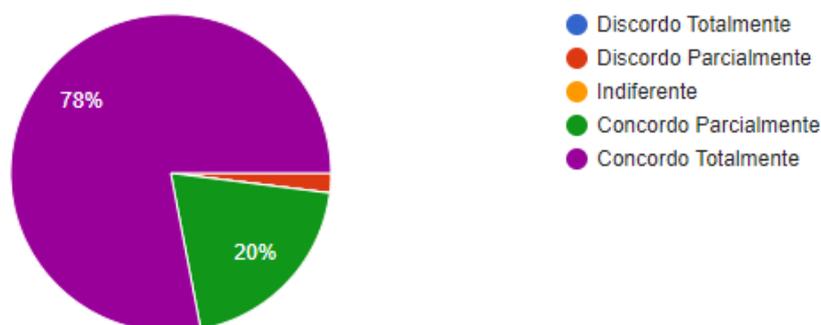
Fonte: Dados da pesquisa, 2021.

No questionamento sobre se a empresa investe e incentiva em formação profissional através de treinamentos, 78% dos participantes da pesquisa concordaram totalmente afirmando que sim, a empresa investe em treinamentos, 20% concordaram parcialmente, 2% discordaram parcialmente e não tiveram respostas discordando totalmente ou indiferentes.

Gráfico 16 - Percepção sobre se a empresa investe em formação profissional

16. A empresa incentiva/ investe em formação profissional, através de Treinamentos, cursos, palestras?

50 respostas



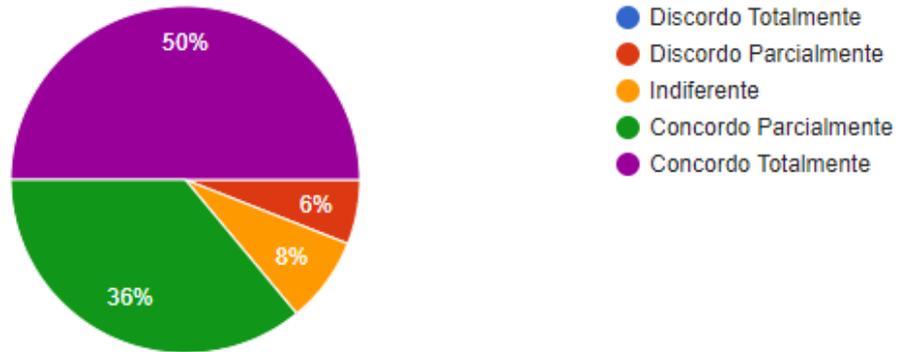
Fonte: Dados da pesquisa, 2021.

Ao serem perguntados se acreditam que as ações de qualidade de vida no trabalho incentivam à melhoria de sua produtividade, 50% dos participantes concordam totalmente que sim, 36% concordam parcialmente, 8% dizem que é indiferente e 6% discordam parcialmente. Ninguém discordou totalmente. Além do bem-estar dos colaboradores, as ações de qualidade de vida visam também o aumento da produtividade e isso só é alcançado com o uso correto e eficiente das ferramentas, que devem ser escolhidas de acordo com as principais necessidades da organização e seus colaboradores. (FERREIRA, 2011).

Gráfico 17 - Percepção sobre se acreditam que as ações de Qualidade de Vida no trabalho incentivam à melhoria de sua produtividade

17. Você acredita que as campanhas de qualidade de vida promovidas pela empresa incentivam a melhoria da sua produtividade?

50 respostas



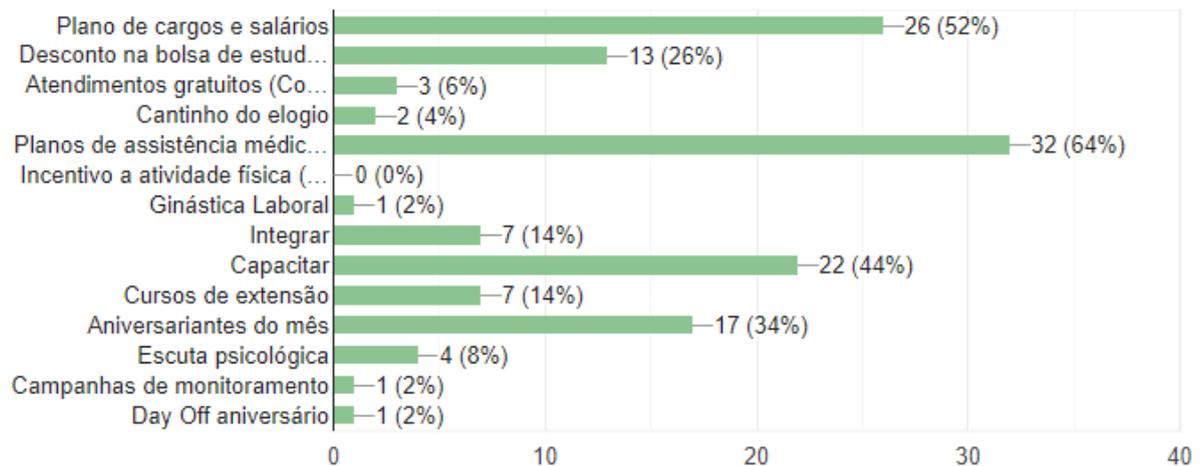
Fonte: Dados da pesquisa, 2021.

Sobre as três ações desenvolvidas pela empresa que impactam diretamente a sua qualidade de vida, a maioria dos participantes respondeu Planos de Assistência Médica, que corresponde a 64% do total dos participantes, 52% marcou a opção Plano de Cargos e Salários, e 44% marcou o projeto Capacitar.

Gráfico 18 - Ações desenvolvidas pela empresa que impactam diretamente em sua Qualidade de Vida

18. Dentre as opções abaixo, marque no máximo três ações desenvolvidas pela instituição que impactam diretamente na sua Qualidade de Vida.

50 respostas



Fonte: Dados da pesquisa, 2021.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A qualidade de vida no ambiente organizacional é de grande importância por trazer benefícios para ambos os lados, tanto da empresa, como do empregado. Nesse sentido, este trabalho versou sobre a qualidade de vida no trabalho no ambiente organizacional de duas empresas, um escritório de contabilidade e uma operadora de plano de saúde, pontuando no referencial teórico sobre o conceito e a evolução da QVT, critérios da qualidade, implementação da qualidade de vida no trabalho e sua importância no exercício das atividades laborais.

Tratou-se de uma pesquisa qualitativa exploratória, com aplicação de questionário e tratamento de dados visando analisar sobre a visão e vivências em relação às práticas e as aplicações de QVT no ambiente de trabalho.

O objetivo geral foi demonstrar a existência de ações que visam aumentar a qualidade de vida no trabalho e seus principais benefícios.

Como resultado da pesquisa, as informações pessoais obtidas mostram que a maioria dos participantes é do público feminino, que representa 68% dos participantes, a faixa etária que predomina é a de entre 20 e 35 anos, a maioria possui estado civil solteiro, que representa 66% dos participantes, o nível de escolaridade com maior representatividade é de ensino superior em andamento e o tempo de serviço na empresa atual preponderante é de menos de 1 ano, o que demonstra que a taxa de rotatividade dessas empresas pode ser elevada.

Foi observado também que as empresas promovem ações de QVT, e os participantes concordam que um bom relacionamento com seus gestores e colegas de trabalho contribui positivamente para sua qualidade de vida no ambiente organizacional. A maioria dos participantes diz recomendar seu local de trabalho para outros colegas e afirmam que se sentem motivados, sentem prazer e concordam que recebem remuneração adequada pelas atividades realizadas na empresa, o que demonstra um resultado positivo na satisfação dos colaboradores.

A maioria dos participantes concordam que as empresas se preocupam em desenvolver ações de melhoria no ambiente organizacional, que busca ouvir opiniões e sugestões dadas pelos funcionários, mostrando, assim, ser um ambiente de colaboração e que seus benefícios e direitos trabalhistas são respeitados pelas empresas.

A maioria dos participantes da pesquisa afirmou que as empresas investem e incentivam a formação profissional através de treinamentos e que as ações de qualidade de vida no trabalho incentivam à melhoria de sua produtividade.

Por fim, as três ações mais desenvolvidas pelas empresas e que impactam diretamente à sua qualidade de vida no trabalho, na percepção dos participantes, são: plano de assistência médica, plano de cargos e salários e o programa Capacitar.

Apesar dos resultados terem mostrado que a qualidade de vida no ambiente organizacional é importante para as atividades exercidas do dia a dia, recomenda-se a realização de mais estudos envolvendo mais participantes como forma de obter resultados com um nível de significância maior.

6 REFERÊNCIAS

ALVES, R. L.; SANTANA, DE C.L **Qualidade de Vida No Trabalho: Fator Decisivo Para O Sucesso Organizacional**. Revista de Iniciação Científica – RIC Cairu. Jun. 2015, Vol 02, nº 02, p. 75-96 , ISSN 2258-1166

ALVES, Felipe Schott Ferraz. **Nokia e o teletrabalho: efeitos do home office na Qualidade de Vida no Trabalho de Jovens Profissionais**. Rio de Janeiro, 2021. 41p. Trabalho de Conclusão de Curso - Departamento de Administração. Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro

ANDREONI, Bruno; MAGALHÃES, Ana L.; MARCELINO, Jessica F.L. **Proposta de Roteiro Para Implantação de Qualidade de Vida no Trabalho**, IX congresso nacional de excelência em gestão 2013. Disponível em:
<https://www.inovarse.org/filebrowser/download/15552> Acesso em: 20 de out. 2021

ANGERS, M. (1992). **Initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines**. Montreal: Centre Educatif et Culturel (CEC), Estudo de Caso Planejamento e Métodos (2001), do cientista social Robert K. Yin.

BITENCOURT, Lucas Pereira. **O impacto da pandemia nos contratos de trabalho: efeitos sobre os empregados e empregadores**. Repositorio puc, maio, 2021
<https://repositorio.pucgoias.edu.br/jspui/handle/123456789/2159> Acesso em: 31 de Out. 2021

CARNEIRO, Laila Leite. **Qualidade de vida no trabalho** / Laila Leite Carneiro; organizadoras: Elizabeth Matos Ribeiro, Márcia Tereza Rebouças Rangel e Rosilda Arruda Ferreira. - 1ª edição - 1ª reimpressão. Salvador: UFBA, PRODEP, 2018 64 p . : il. - (Coleção Gestão de Pessoas com Ênfase em Gestão por Competências)

CARVALHO, A. V.; NASCIMENTO, L. P.; SERAFIM, O. C. G. **Administração de recursos humanos**. 2. ed. São Paulo: Cengage Learning, 2012.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à Teoria Geral da Administração**. 9. ed. São Paulo, 2014

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: O novo Papel Dos Recursos Humanos nas Organizações**. 4. ed. Manole, 2014.

COSTA, I. S. A. **Poder/saber e subjetividade na construção do sentido do teletrabalho**. 2004. 124f. Tese (Doutorado em Administração) - Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas, Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 2004.

_____. **Teletrabalho: subjugação e construção de subjetividades**. Revista de Administração Pública, v.41, n.1, p.105-124, 2007.

FERNANDES, Eda Conte. **Qualidade de Vida no Trabalho: como medir para melhorar**. Salvador, BA: Casa da Qualidade, 1996. Menu acesso a Informação em <https://www.gov.br/inss/pt-br>

FERREIRA, César Mário. **Qualidade de vida no Trabalho : uma abordagem centrada no olhar dos Trabalhadores**. Brasília, DF : Edições Ler, Pensar, Agir, 2011.

FERREIRA, M. C. A Ergonomia da Atividade pode Promover a Qualidade de Vida no Trabalho? Reflexões de Natureza Metodológica. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, Brasília, v. 11, n. 1, p. 8-20, jan/jun. 2011.

FLECK, Marcelo Pio de Almeida. et al. **A avaliação da qualidade de vida: guia para profissionais da saúde**. Porto Alegre: Artmed, 2008.

GARCIA, et al. , **Qualidade de Vida no Trabalho Segundo o Modelo de Walton: Um Estudo de Caso**. Disponível em: <<http://www.ucs.br/etc/conferencias/index.php/mostraucsppga/xviiimostrappga/paper/viewFile/5573/1822>>. Acesso em: 29 de Out. 2021

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

GIL, A. C. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2016.

GOMES, Silvano G. S., MOTA, Maria V. S. **Metodologias Ativas na Prática Docente**. Minas Gerais: Universidade Federal de Viçosa, CEAD, 2019.

GONÇALVES, Aguinaldo. **Em busca do diálogo do controle social sobre o estilo de vida**. In: VILARTA, Roberto (org.) **Qualidade de Vida 137 e políticas públicas: saúde, lazer e atividade física**. Campinas, IPES, 2004..

HAUBRICH, D. B.; FROELICH, C. Benefícios e Desafios do Home Office em Empresas de Tecnologia da Informação. Revista Gestão & Conexões, [S. l.], v. 9, n. 1, p. 167–184, 2020. DOI: 10.13071/regec.2317-5087.2020.9.1.27901.167-184. Disponível em: <https://periodicos.ufes.br/ppgadm/article/view/27901>. Acesso em: 31 out. 2021.

INSTITUTO NACIONAL DA PREVIDÊNCIA SOCIAL 2020. acesso à informação . Disponível em : <https://www.gov.br/inss/pt-br/acesso-a-informacao/relatorio-de-gestao-2020-1> Acesso em 20 de set. de 2021.

ITALA, FERREIRA,. P. **Série MBA - Gestão de Pessoas - Clima Organizacional e Qualidade de Vida no Trabalho**. LTC 1ª 2013 Grupo GEN, 2013. 978-85-216-2383-0. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/978-85-216-2383-0/>. Acesso em: 19 out. 2021.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de vida no trabalho – QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

MARTINS, G. A. THEÓFILO, C. R. **Metodologia da investigação científica para ciências sociais aplicadas**. 3. ed São Paulo: Atlas, 2016.

MOREIRA, Marina Figueiredo. **Relacionamento Interpessoal**. Brasília -DF NT Editora, 2014

OLIVEIRA, M. A.. M. **Teletrabalho e Atitudes Frente À Mudança: estudo multicaseos no setor público brasileiro**. Dissertação (Mestrado) - Programa de Pós- graduação em Gestão Pública, da Universidade de Brasília. Brasília, p. 123, 2019.

OLSEN, Wendy. **Coleta de dados: Debates e Métodos Fundamentais Em Pesquisa Social** Penso: Grupo A, 2015. 9788584290543. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788584290543/>. Acesso em: 20 out. 2021.

PALADINI, Pacheco Edson. **Gestão da Qualidade: teoria e prática**, 4ª ed. - São Paulo: Atlas 2019

PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ernani Cesar de, **Metodologia do Trabalho Científico: Métodos e Técnicas da Pesquisa e do Trabalho Acadêmico** , 2ª Ed., Novo Hamburgo - RS, Associação Pró-Ensino Superior em Novo Hamburgo - ASPEUR Universidade Feevale, 2013. Disponível em: , acesso em: 15/09/21.

ROBBINS, S.P., JUDGE A.T., & SOBRAL, F. **Comportamento organizacional** (14end ed.). São Paulo: Ed. Pearson Prentice Hall, 2011

RIBEIRO, L. A.; SANTANA, L. C. D. **Qualidade de vida no trabalho: fator decisivo para o sucesso organizacional**. RIC Cairu, v. 2, n. 2, p. 75-96, 2015.

RODRIGUES, Marcos Vinícius Carvalho. **Qualidade de Vida no Trabalho**. 15ª Ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2014.

SANTOS, J. A. **Qualidade de Vida no Trabalho.X Congresso Nacional de Excelência em Gestão.** LATEC/UFF. Disponível em <<http://www.inovarse.org/filebrowser/download/7681>>. Acesso em:09 set. 2021.

SCHIRMEISTER, Renata; LIMONGI-FRANCA, Ana Cristina. **A qualidade de vida no trabalho:** relações com o comprometimento organizacional nas equipes multicontratuais. Rev. Psicol., Organ. Trab., Florianópolis , v. 12, n. 3, p. 283-298, dez. 2012 . Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572012000300004&lng=pt&nrm=iso>. acessos em 19 out. 2021.

SEBRAE, **O impacto da pandemia de coronavírus nos pequenos negócios.** Disponível em <<https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/o-impacto-da-pandemia-de-coronavirus-nos-pequenos-negocios,192da538c1be1710VgnVCM1000004c00210aRCRD>> acessado em 12 de agosto de 2021

SILVA, J. R. G. **Profissionais qualificados e experiência de autoemprego:** questões de tempo e espaço. REAd, v.14, n.1, 2008.

SOUZA DE, Moulin Eloisio. **Metodologias e análises qualitativas em pesquisa Organizacional.** ed. Edufes, 2014

YIN, R. K. **Estudo de caso: planejamento e métodos.** 4. ed. Porto Alegre: Bookman, 2010.
