



CENTRO UNIVERSITÁRIO FAMETRO
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO DE EMPRESAS

ANA PAULA LIMA DOS SANTOS
JULIANA MARIA DE LIMA SANTOS

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: ANÁLISE DE UM ESTUDO
REALIZADO EM UMA EMPRESA DE ENERGIAS RENOVÁVEIS.**

FORTALEZA

2020

ANA PAULA LIMA DOS SANTOS
JULIANA MARIA DE LIMA SANTOS

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: ANÁLISE DE UM ESTUDO
REALIZADO EM UMA EMPRESA DE ENERGIAS RENOVÁVEIS.**

Artigo TCC apresentado ao curso de Bacharel em Administração do Centro Universitário Fametro – Unifametro – como requisito para a obtenção do grau de bacharel, sob a orientação da prof^a Thais Vieira Nogueira Feitosa.

FORTALEZA

2020

ANA PAULA LIMA DOS SANTOS
JULIANA MARIA DE LIMA SANTOS

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: ANÁLISE DE UM ESTUDO
REALIZADO EM UMA EMPRESA DE ENERGIAS RENOVÁVEIS.**

Artigo TCC apresentado no dia 18 de junho de 2020
como requisito para a obtenção do grau de bacharel em
Administração do Centro Universitário Fametro –
Unifametro – tendo sido aprovado pela banca
examinadora composta pelos professores abaixo:

BANCA EXAMINADORA

Prof^ª Thais Vieira Nogueira Feitosa
Orientadora – Centro Universitário Fametro

Prof^ª. Cristiane Madeiro Araujo Souza.
Membro - Centro Universitário Fametro

Prof^ª. Mabel Correia Marques Theophilo.
Membro - Centro Universitário Fametro

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: ANÁLISE DE UM ESTUDO REALIZADO EM UMA EMPRESA DE ENERGIAS RENOVÁVEIS.

Aluna: Juliana Maria de Lima Santos

Aluna: Ana Paula Lima dos Santos

Professora Orientadora: Thais Vieira Nogueira Feitosa

RESUMO

A Qualidade de Vida no Trabalho traz motivação e bem estar ao colaborador, sendo uma ferramenta de sucesso ao desenvolvimento produtivo empresarial. A pesquisa tem por objetivo geral analisar os fatores que influenciam na percepção da QVT de colaboradores através de um estudo já aplicado em uma empresa no ramo de energias renováveis. A relevância da pesquisa é fundamentada nas concepções e reflexões que acercam os modelos motivacionais, bem como Qualidade de Vida no Trabalho, ambos importantes nas relações que englobam um ambiente de trabalho saudável, produtivo e motivador a todos que compõem a organização. Em relação ao percurso metodológico tem-se a pesquisa de natureza qualitativa, com uma abordagem descritiva, ao qual foi desenvolvido um estudo de caso. Identifica-se com o estudo que a organização possui uma política de ações que propiciam motivação aos colaboradores, esse fato é observado pelo nível de satisfação geral dos funcionários com percentual de 87,64%. A limitação na elaboração do estudo foi a não participação de todos os colaboradores da organização para responder os questionários referentes à pesquisa.

Palavra-chave: Clima Organização; Motivação; Qualidade de Vida no Trabalho.

1. INTRODUÇÃO

Com a necessidade das organizações se tornarem mais competitivas no mercado veio à busca incessante da capacitação profissional dos seus funcionários, portanto visando uma maior motivação pessoal, e com isso viabilizando a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), que está focada no potencial humano. É interessante destacar o aprofundamento teórico em relação aos modelos de QVT, para o ambiente organizacional.

Os modelos existentes de QVT¹ se tornaram elemento-chave nas organizações bem sucedidas e competitivas, pois com o mesmo, é possível melhorar a humanização de uma empresa, proporcionando condições de desenvolvimento pessoal do colaborador, bem como seu bem-estar, no qual os trabalhadores passam uma quantidade significativa de horas do dia no ambiente de trabalho.

Desse modo, as relações sociais, os benefícios, as estratégias de comunicação, o estilo de vida (alimentação, atividade física, gerenciamento do estresse, relacionamentos), o desenvolvimento intelectual (treinamento, educação, cultura) permeiam o mundo do trabalho e atualmente reconhece a importância de utilizar esse espaço para melhorar a qualidade de vida e o bem-estar das pessoas.

Os gestores precisam vê-las não apenas como recursos organizacionais, mas como seres humanos e criar ações voltadas para a qualidade de no trabalho, entendendo que tais ações refletem, positivamente, na comunicação, na confiança entre as pessoas e na imagem da empresa para seus clientes e empregados.

A pesquisa aponta os principais arcabouços que incluem uma hierarquia de necessidades motivacionais, manutenção e de colaboradores, teoria da expectativa e modificação de comportamento dentro da organização. Eles podem ser combinados em um modelo de recompensa-desempenho que responde às necessidades dentro de um ambiente de trabalho, pequenas grupos, a organização e o sistema social.

Destaca-se que a motivação está diretamente ligada à expectativa criada pelo colaborador em relação ao seu desempenho pessoal, ambiente de trabalho motivador, bem como a recompensa que se caracteriza por: elogios, avaliações positivas e aumento de salário ou de participação dos lucros da empresa.

¹ Dentro da literatura seguem os principais modelos de QVT: Modelo Richard Walton (1973); Modelo de Nadler e Lawer (1983); Modelo de Willian Westley; Modelo de K. Davis & Werther.

A justificativa na escolha da temática refere-se a observações que contemplam o estudo referente ao clima organizacional em uma empresa de energia renovável sediada em Fortaleza, com um RH estratégico voltado a estimular a motivação, produtividade e bem-estar dos colaboradores. O fator pessoal também se insere no desejo de apresentar pertinências na exposição dessa pesquisa.

Para o desenvolvimento da pesquisa fundamentou-se o referencial teórico relacionado nos autores: Chiavenato (2010), Santos (2012) e Schultz (2013). Dessa forma, a pergunta que norteia essa pesquisa é: Quais contribuições se podem evidenciar através de um estudo que analisa fatores que propiciam a Qualidade de Vida no Trabalho dentro de uma organização no ramo de energias renováveis?

A prática metodológica implementada para a construção da pesquisa foi um estudo de caso com a participação dos colaboradores de uma organização no segmento de recursos renováveis na geração de energia situada em Fortaleza/CE. Ocorreu também a compreensão bibliográfica como parte integrante da metodologia.

No que tange a pergunta levantada apresenta-se o objetivo geral: Analisar os fatores que influenciam na percepção da QVT de colaboradores através de um estudo já aplicado em uma empresa no ramo de energias renováveis. Os objetivos específicos: Verificar quais ações existentes na organização para promover a qualidade de vida no trabalho dos seus colaboradores; Identificar atividades e ações que mais causam motivação e satisfação dos colaboradores; Identificar as sugestões de melhoria por parte dos colaboradores para promover a QVT.

Este trabalho encontra-se estruturado da seguinte forma: No primeiro capítulo, inicia-se por essa introdução. O segundo capítulo abordou o Referencial Teórico, onde foi demonstrado os fatores para desenvolver a Qualidade de Vida no Trabalho e os aspectos culturais adotados nas organizações atuais, bem como os conceitos e definições de modelos motivacionais embasados pelas teorias de Herzberg, Walton e Maslow tradicionais legados que trabalham fatores motivacionais no âmbito organizacional. O terceiro capítulo destaca-se os aspectos metodológicos; o quarto tópico a análise dos resultados obtidos na pesquisa. E, por fim, as considerações finais e referências utilizadas para auxiliar na elaboração deste trabalho.

2. REVISÃO DE LITERATURA

Nesse capítulo apresentam-se as principais teorias motivacionais, segundo sua abordagem de conteúdo, enfatizando as necessidades internas das pessoas, bem como seus processos de

aplicação que preconizam uma ótica mais dinâmica das questões cognitivas que influenciam o comportamento. Dessa forma, também se evidencia os fatores que não trazem motivação e sua relação com o comprometimento profissional.

Como o próprio termo sugere, motivação tem a definição que significa motivo para agir. Sendo assim, são as emoções que propiciam as pessoas a buscarem suas metas e que também causam ou influenciam as suas maneiras de entenderem os fatos. É válido destacar que a motivação é algo que a pessoa sustenta em realizar são seus esforços aplicados em uma determinação direta.

O estado ideal em virtude de existir forte motivação são as habilidades e energias pessoais que se tornam suficientes na tentativa de atender as expectativas empresariais, bem como os elementos da organização adequados para suprir as necessidades e objetivos de cada colaborador.

2.1 MOTIVAÇÃO E SATISFAÇÃO DE COLABORADORES

Desde os tempos antigos, intelectuais gregos, (Epicuro e Aristipo de Cirene), declaravam que as ações humanas partiam do princípio do hedonismo, que era a busca da felicidade através de ações racionais, e com isso minimizando a tristeza e o desconforto.

Sobre essa ótica se torna distinto estudar a motivação partindo das práticas de vivência humana e dessa forma o que é necessário e motivador para uma pessoa, ao comparar com outra já não possui tanto efeito. Para Chiavenato (2010, *apud*, SCHULTZ, 2013, p. 13), "a motivação é o processo responsável pela intensidade, direção e persistência dos esforços de uma pessoa para o alcance de determinada meta".

A maior parte das teorias atuais considera a motivação como uma predisposição interior para a ação, a qual tem suas raízes nos conceitos que priorizam as necessidades como fontes de energia capazes de dinamizar o comportamento motivacional, entendendo-se, desta forma, como ocorre à psicodinâmica da motivação. (SCHULTZ, 2013, p. 19)

A motivação é uma tarefa complexa e difícil. É um relacionamento de sistema entre muitas variáveis dentro e fora da organização e, por isso, não se pode esperar ter respostas rápidas e fáceis quanto aos problemas motivacionais. É certo que numerosas ideias a respeito de motivação se acham em disputa, com as pessoas assumindo diferentes pontos de vista.

A motivação humana em relação ao trabalho permanece como um dos grandes desafios das organizações. Na prática, continua ganhando cada vez mais atenção, quando se identifica que as pessoas estão desmotivadas. O comportamento dos indivíduos está cada vez mais difícil e complexo de ser entendido pelos gestores o que nos remete a conhecer e diferenciar cada colaborador nos seus anseios e necessidades no seu ambiente de trabalho. (SCHULTZ, 2013, p. 21)

Trazendo a motivação para o âmbito das Organizações, à medida que o gestor utiliza o potencial dos seus subordinados indica que maior estão motivados a desenvolverem as funções aos quais foram imbuídos de fazer. Em contrapartida, alguns gestores exercem considerável pressão sobre seus colaboradores para fazê-los trabalhar, ocorre que está realizando uma percentagem baixa do potencial de seus subordinados.

Nessa perspectiva existem várias medidas de motivar seus subordinados onde o uso da pressão não seja utilizado. O gestor deve ajudar seus colaboradores a executar suas tarefas valorizando-os e reconhecendo o que faz. Para SOUZA (2016, p. 02), “valorizar cada subordinado é de suma importância para o crescimento organizacional. Trabalhador valorizado gera mais satisfação e aumento de produtividade, pois o mesmo se sente parte da empresa e terá mais prazer em exercer a sua atividade”.

Um empregado sempre gosta de ser reconhecido por suas atribuições, podendo citar a exemplo disso, aumento salarial baseado em desempenho específico se torna bastante importante para que o mesmo possa desenvolver suas atividades de forma a obter maior produção e qualidade. Vale ressaltar que empregado feliz no ambiente de trabalho todos ganham.

Quando os funcionários são valorizados e respeitados, se sentem mais envolvidos e são mais comprometidos com a organização, porque se sentem parte da empresa. É primordial o gestor valorizar o seu empregado, enfatizando que ele faz parte do crescimento e do sucesso da organização. (SOUZA, 2016, p. 05)

Quando os colaboradores são tratados de forma adequada, com respeito, ética a empresa toda ganha, pois trabalhar em harmonia, a espiritualidade, no geral fica bem, fluindo totalmente, esse papel deve ser atribuída pelo líder, desde o presidente até a zeladoria, com humildade, respeito, ética, tratando funcionários como seres humanos e não apenas como números.

Algumas empresas adotam a política de não ter a função que o funcionário exerce em seu crachá assim valorizando a pessoa que está dentro daquela farda, por que ele é igual ao diretor financeiro ou igual ao zelador, independente de seu salário, formação e cargo, todos tem um papel fundamental dentro da empresa.

2.1.1 PRINCIPAIS CONCEITOS E MODELOS MOTIVACIONAIS

Dentro das questões de motivação é interessante compreender que se trabalhar no sentido de conquistar o seu salário no final do mês, sendo algo bastante claro para todas as pessoas. Nesse sentido também pode ser evidenciado as necessidades que cada um possui e, com isso, existe um maior aumento na vontade de trabalhar para que se possa conquistar algo que lhe motive além do seu salário.

Por outro lado, também pode ocorrer a diminuição da força de trabalho, pois o trabalhador não está motivado ou insatisfeito dentro do seu local em que exerce suas funções. Dessa forma existem várias teorias que explicam a motivação de uma pessoa de acordo com a teoria de Maslow conhecida como a hierarquia de necessidades identificado através de um critério referente às prioridades na qual Maslow as classificou em forma de pirâmide que explica as necessidades de forma ordenadas por sua importância.

De acordo com a teoria da pirâmide de Maslow, para o bom desenvolvimento do trabalho, há a necessidade de as carências mais básicas da pirâmide sejam supridas, porque são acumulativas e necessitam uma da outra para o bom funcionamento do empregado e para o bom desenvolvimento da atividade a ser exercida. Então, a qualidade de vida no trabalho tem origem no quesito das necessidades fisiológicas com a garantia do salário para o sustento do empregado e de sua família.

Figura – 1 A pirâmide das necessidades de Maslow



Fonte: <https://www.google.hpiramide-de-maslow>, 2020.

Sobre a pirâmide das necessidades de Maslow, existem respectivamente anseios do ser humano, iniciando das necessidades básicas, como: alimentação, moradia, saúde entre outros até sua autorrealização. As necessidades são reunidas em dois grupos: fatores higiênicos (ou de manutenção) e fatores de motivacionais (necessidade de maximização das habilidades).

De acordo com os fatores higiênicos ou de manutenção ligam-se principalmente aos contextos do trabalho, pois estão mais pertinentes ao ambiente de trabalho. Partindo-se da base da pirâmide, os fatores higiênicos se dividem em: Necessidades do Corpo (Fisiológicas)²; Necessidade de Segurança³; Necessidades Sociais⁴.

Em relação aos fatores motivacionais estes pontuam o aproveitamento do potencial psicológico, físico e motor do indivíduo e são divididos em: Necessidade de Status (Estima)⁵; Necessidade de Auto realização⁶. Vale destacar que, de acordo com a Figura 1, as necessidades sociais tanto se configuram como fator higiênico quanto fator de motivação. De acordo com Bergamini (2008, *apud*, FERREIRA, *et al*, 2010, p. 03), “destaca que o modelo de Maslow propõe a noção de necessidade como fonte de energia das motivações existente no interior das pessoas”.

Segundo a teoria motivacional de Herzberg, não é suficiente as pessoas ficarem satisfeitas com o meio em que trabalha, seus relacionamentos, os benefícios ou mesmo os salários percebidos havendo um estímulo interno capaz de motivar. Sendo assim foi proposto dois grupos de fatores que afetam o desempenho.

Quadro – 01 Fatores motivacionais e de manutenção

<i>Fatores motivacionais</i>	<i>Fatores de manutenção</i>
O próprio trabalho	“status”
Realização	Relacionamento com a supervisão
Possibilidade de crescimento	Relacionamentos os subordinados
Progresso	Supervisão técnica
Reconhecimento	Política e administração da empresa
	Seguridade do emprego
	Condições de trabalho

² Refere-se às necessidades básicas do homem, a água, o ar, a comida entre outros.

³ O ser humano sempre procurou viver afastado de perigos, amparado por segurança e estabilidade.

⁴ O homem necessita a todo instante amar e ser amado, necessita ser querido por outros, através dessas sensações que se sente a necessidade de se pertencer a um grupo social.

⁵ O homem sempre buscou ser competente, alcançar seus objetivos e receber reconhecimentos.

⁶ Estando incondicionalmente ligado à autoconfiança, o indivíduo busca sua auto realização em quanta pessoa, enquanto profissional, permitindo a elevação do seu potencial.

Ordenado

Vida pessoal

Fonte: Werther, William – 1983.

O modelo de Herzberg baseia-se nas necessidades determinadas internamente por cada pessoa. Nesse caso chama-se de modelos cognitivos de motivação, pois dependem daquilo que o indivíduo pensa e dos seus sentimentos. Porém, o principal problema dos modelos cognitivos é que não estão sujeitos à mensuração e observação científica com precisão.

Enriquecimento do trabalho foi um termo utilizado por Herzberg (1968) ao perscrutar sobre fatores que geravam satisfação e insatisfação no trabalho. Em suas inferências, Herzberg indicou que fatores relacionados ao conteúdo do cargo ou com a natureza das tarefas desenvolvidas pelo indivíduo são fatores de satisfação (motivadores), porquanto determinados pelo ambiente que permeiam o indivíduo e ligados a condições dentro das quais desempenha seu trabalho são fatores que apenas previnem a insatisfação (manutenção ou higiênicos). (PILATTI, 2012, p. 18)

Infere-se que os elementos motivacionais – realização e responsabilidade estão proporcionalmente relacionadas às práticas laborais, todavia que o desempenho desse profissional e o seu reconhecimento é fruto do trabalho executado. Em sua grande maioria os fatores de motivação são pertinentes ao desempenho no trabalho.

Segundo Johann (2013, *apud*, FIDELIS; PIZZIGHINI, 2014), para Herzberg “fatores motivacionais são intrínsecos, estando relacionado aos sentimentos do indivíduo em relação ao trabalho que executa. As percepções da pessoa sobre o fundamento do seu trabalho e os desafios dele decorrentes levariam à motivação, proveniente do íntimo do indivíduo”.

Sobre a teoria da expectativa de Vroom contribui em ajudar a descobrir por que muitos colaboradores não são motivados em suas funções e fazem apenas o mínimo necessário para não perder seu emprego. Na teoria da expectativa existem três relações: A relação entre o seu esforço e o desempenho empregado – expectativa; relação entre o desempenho a mais uma recompensa – instrumentalidade; e a relação entre recompensa e satisfação de metas pessoais – valência.

Dessa forma, o modelo de Vroom se baseia no fato da motivação compuser um processo que implica escolhas entre comportamentos. Os colaboradores têm noção dos resultados de cada alternativa de ação como um conjunto de possíveis consequências decorrentes ao seu desempenho. (DUTRA, 2016)

Sobre essa ótica o princípio de Vroom, ajuda a descobrir porque muitos colaboradores não são motivados em suas funções e fazem apenas o mínimo necessário para não perder seu emprego. Consegue-se identificar o que está faltando para motivar o colaborador e trabalhar em melhorias nesse entendimento.

Outro teórico que desenvolveu suas reflexões sobre a teoria das necessidades, fazendo uma subdivisão pautada na: Realização, poder e afiliação do Psicólogo David Mc Clelland. Em 1961, considera-se a importância de cada grupo de necessidades variando de acordo com fatores biológicos, porém ele também considera que tais necessidades podem ser aprendidas ou adquiridas socialmente de acordo com a interação com o ambiente. Salientando que devido a sua formação cada indivíduo trará consigo uma necessidade dominante. (SÁ; SACHETI, 2015)

Esse modelo é desenvolvido nas organizações, com o objetivo de verificar o Clima Organizacional, que é tido como reflexo do universo empresarial. Valendo-se dos conceitos teóricos elaborados por McClelland, os motivos ou necessidades humanas são conceitos ligados à motivação que, normalmente, estão associados a outros, como satisfação, insatisfação, interesse, expectativa, dentre outros. Desta forma, enfatiza o teórico, que o clima organizacional é determinado pelos estilos de liderança e administração, assim como pela estrutura organizacional, contribuindo para dar forma ao comportamento dos indivíduos para afiliação, poder ou realização na organização (RIBEIRO, 2012, *apud*, FEIJÓ, 2015).

Dentro das concepções dessa teoria observa-se o ato da realização que é a busca da excelência, orientação para o sucesso, bem como alcance das metas, o controle de riscos e o desejo do reconhecimento. Identifica-se nessa teoria a afiliação, caracterizado pela busca de amizades, compartilhar boa convivência, estreitar relacionamentos e de ser aceito dentro do seu grupo. O poder também faz parte desse contexto, sendo identificado pelo interesse de liderar aumentando seu *status*, desenvolvendo a capacidade de influenciar ou dominar os outros.

É interessante destacar que tendo por base em seus princípios Mc Clelland foca as necessidades de realização, poder e afiliação as pessoas movidas pela necessidade de realização buscam excelência e competência profissional. A educação e a disciplina trazem equilíbrio dentro dessa teoria culminando em uma interação positiva entre todos os colaboradores e seus gestores.

Para introduzir e efetivar a teoria das necessidades de McClelland se faz necessário identificar o que mais motiva o colaborador daquela determinada organização. Haverá de ser realizado uma análise, com a finalidade de aprofundar no perfil do seu colaborador trazendo ações que melhor possam motivá-lo.

2.2. QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

O tópico em questão apresenta uma discussão acerca dos conceitos sobre QVT, bem como os modelos estruturais dentro da esfera empresarial que trabalham com aspectos relacionados à clima organizacional, motivação⁷ e produtividade. Assim, demonstra-se nesse capítulo que as organizações tendem a imprimir recursos, em caráter permanente, para ações voltadas à qualidade de vida no trabalho.

No contexto atual e com várias transformações ocorrendo nas empresas, alcançar e viabilizar aos seus colaboradores uma melhor gestão pautada no ambiente organizacional motivador é um reflexo positivo para o desenvolvimento da qualidade de vida no trabalho, bem como resultados satisfatórios no contexto produtivo da empresa.

2.2.1 CONCEITOS E ORIGENS

É interessante explicar a definição de trabalho base do desenvolvimento dessa pesquisa que também tem por finalidade compreender os aspectos que possibilitam a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Para Sampaio (2018, p. 35), “salienta-se que a implementação de políticas empresariais, que promovem a conciliação entre a vida profissional e a familiar, tende a ser alvo de discussão e incentivo entre os gestores, a fim de melhorar a prática nas organizações”.

No decorrer dos anos, o trabalho dentro do cotidiano absorveu a maior parte do tempo ser humano, o que antes era realizado como fonte de suprir as necessidades fundamentais de subsistência, com o processo de Revolução Industrial, tornou-se um fator imprescindível na constituição e continuidade do homem. Devido aos ótimos resultados, a concorrência incessante por um espaço no mercado faz com que o homem tenha o trabalho, cada vez mais, como uma constante em sua vida.

Em relação ao contexto, mais que fundamental é a própria definição de compreensão nas práticas de trabalho que devem se desenvolver através de uma experiência de convivência sadia, pautado, no respeito e acima de tudo, na perspectiva de melhorias na qualidade de vida no trabalho.

Atualmente, o conceito de Qualidade de Vida Trabalho (QVT) envolve tanto os aspectos físicos e ambientais, com os aspectos psicológicos do local de trabalho. A Qualidade de Vida no Trabalho assimila duas posições, a reivindicação dos empregados quanto ao bem-estar e satisfação no trabalho, e o interesse das organizações quanto aos seus efeitos potenciais sobre a produtividade e a qualidade. (CHIAVENATO, 1999, *apud*, BORGES, 2012, p. 03)

⁷ É o impulso de uma pessoa para agir porque ela assim o deseja. Se as pessoas forem empurradas, estão meramente reagindo à pressão. Agem porque julgam que têm de fazê-lo. Entretanto, se estão motivadas, fazem a escolha positiva para realizar alguma coisa, porque veem este ato como significante para elas.

Práticas inovadoras que visam preconizar um ambiente de trabalho adequado e programas na esfera empresarial são um início de estabelecer um bem-estar, segurança e a garantia no aumento da produtividade. Sobre essas questões pontuadas são através do trabalho que o homem supra as suas necessidades e assim, lhe motive a querer trabalhar.

A apresentação de fundamentos referentes à Qualidade de Vida no Trabalho mais presente nas empresas. Eles são conclamados sobre intermédio de recompensas, compartilhamento nas decisões, melhorias no ambiente de trabalho, reestruturação de tarefas, autonomia e programas de saúde. O ser humano evidenciou que a qualidade de vida e a saúde são importantes não só no aspecto cognitivo, emocional, espiritual e social, mas também profissionalmente.

Ações que desmotivam o ambiente de trabalho evidenciam impactos negativos referentes à parte física, psicológica e biológica de trabalhadores, sendo um reflexo indesejável no contexto econômico da empresa. Para Borges (2012, p. 04), “se qualidade do trabalho for medíocre, conduzirá à alienação do empregado e a insatisfação, à má vontade, ao declínio da produtividade, a comportamentos como o absentismo, rotatividade, roubo, sabotagem, militância sindical entre outras”.

Fazer investimentos como meio de construir um ambiente saudável de trabalho são ações que não podem ser diagnosticadas como ônus na planilha empresarial, por sua vez diminuir o afastamento do funcionário por motivos de saúde tendem a impactar positivamente o financeiro de qualquer empresa, pois não há abalos na função a qual o mesmo exercia.

A qualidade de vida é um dos aspectos determinantes a ser visto na promoção de saúde dos colaboradores. A eles vem sendo imputado inúmeras atribuições no desempenhar das suas funções de trabalho, em virtude da aceleração devido à dinamização dos meios laborais. Mesmo com tanta evolução no mercado de trabalho é imprescindível a saúde e o bem estar dos colaboradores.

Com base nas posições dos diversos autores pesquisados percebe-se que as condições que poderiam melhorar a Qualidade de Vida no Trabalho são abordadas de forma a contemplarem, (quando não coincidentes) os seguintes aspectos: salário adequado e satisfatório; segurança e saúde no trabalho (condições físicas de trabalho que reduzam ao mínimo o risco de doenças ocupacionais e acidentes do trabalho); desenvolvimento das capacidades humanas; autonomia no trabalho; múltiplas habilidades; informação e perspectivas de crescimento profissional; crescimento 14 profissional com espaço para o desenvolvimento das potencialidades do trabalhador; integração social e senso comunitário dentro das organizações; respeito à individualidade de cada trabalhador; tratamento justo e espaço de vida no trabalho e fora dele. (PRATES, 2013, p. 13-14)

A importância do QVT no ambiente organizacional surgiu a partir da compreensão de fatores biopsicossociais sendo o diferencial na produtividade e o comportamento das pessoas no ambiente de trabalho. Destacam-se estudos que corroboram para se criar condicionantes ao emprego do ofício dos trabalhadores.

A promoção de ações e/ou programas de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) vem se tornando a maneira pela qual é possível se desenvolver e manter a motivação e o comprometimento dos colaboradores, resultando em inúmeros benefícios (ALVES, 2011, *apud*, SAMPAIO, 2018, 36)

Procurar melhorar a qualidade de vida dos profissionais é algo que tem sua origem há décadas, atualmente os métodos e modelos foram sofrerem uma evolução com a finalidade de equilibrar os fatores sociais, orgânicos e psicológicos no modo de vida produtivo entre os colaboradores.

Chiavenato (2008, *apud*, PRATES, 2013), refere que o termo qualidade de vida no ambiente de trabalho foi cunhado por Louis David na década de 1970 quando desenvolvia um projeto sobre desenho de cargos. Para ele, conceito de QVT refere-se a preocupação com o bem estar geral e a saúde dos colaboradores no desempenho de suas atividades.

Em meio à necessidade das empresas de se tornarem mais competitivas no mercado, enxerga-se, também, a busca incessante da qualidade total e conseqüentemente a qualidade de vida no trabalho (QVT). O foco passa a ser o potencial humano, uma vez que as organizações são constituídas de pessoas, não se pode pensar em resultados sem falar em satisfação.

2.2.2 MODELOS DE QUALIDADE DE VIDA

As ações pessoais e comportamentais são potenciais imprescindíveis na produtividade individual, bem como a adaptação as mudanças no ambiente de trabalho, criatividade e atitudes inovadoras são fatores que refletem em um ambiente que proporciona uma Qualidade de Vida no Trabalho.

É interessante relatar que a flexibilização no modo de gerir pessoas é um modelo em que os funcionários passam a influenciar nas decisões, exercer um determinado controle, e compartilhar poder. Essas ações causam maior empatia sobre os colaboradores saindo das questões de autoritárias no mandar e obedecer.

Estudioso e pesquisador Richard Walton, construiu um estudo relacionado aos fatores que viabilizar criar um lugar não agradável para se trabalhar. Walton elaborou um estudo

abrangendo os fatores internos e externos de uma organização que resultou em práticas que trazem melhorias a qualidade de trabalho nas Organizações. De acordo com o Walton (*apud*, RIBEIRO, SANTANA, 2015, p. 86), “a insatisfação com a vida no trabalho é um problema que afeta a maioria dos colaboradores, independente de sua ocupação. Essa insatisfação é prejudicial tanto para o colaborador, como para a organização”.

No próximo tópico há um estudo dos modelos de QVT, mais desenvolvidos no meio acadêmico, como também postos em práticas na estrutura organizacional. Sobre essa equivalência iniciamos o estudo em relação ao modelo de Walton.

Esse modelo é formado por oito fatores sendo que cada um deles implica as questões onde podem motivar o ser humano, porém é importante evidenciar, que para Walton, independentemente da motivação se faz necessário identificar que existem vários trabalhadores insatisfeitos contrapondo a QVT.

Quadro – 2 Modelo de Walton

Fatores de	Dimen
1 - Compensação justa e adequada	<ul style="list-style-type: none"> • Salário adequado ao trabalhador. • Equidade interna. • Equidade e compatibilidade externa.
2 - Condições de segurança e saúde no trabalho	<ul style="list-style-type: none"> • Jornada de trabalho. • Ambiente físico (seguro e saudável).
3 - Utilização e desenvolvimento de capacidades	<ul style="list-style-type: none"> • Autonomia. • Significado da tarefa. • Identidade da tarefa. • Variedade de habilidades. • Retroação e retroinformação.
4- Oportunidades de crescimento contínuo e segurança	<ul style="list-style-type: none"> • Possibilidade de carreira. • Crescimento profissional. • Segurança do emprego.
5 - Integração social na organização	<ul style="list-style-type: none"> • Igualdade de oportunidades. • Relacionamentos interpessoais e grupais. • Senso comunitário.
6 – Constitucionalismo	<ul style="list-style-type: none"> • Respeito às leis e direitos trabalhista. • Privacidade pessoal. • Liberdade de expressão. • Normas e rotinas claras da organização.
7 - Trabalho e espaço total de vida	<ul style="list-style-type: none"> • Papel balanceado do trabalho na vida pessoal
8 - Relevância social da vida no trabalho	<ul style="list-style-type: none"> • Imagem da empresa. • Responsabilidade social pelos produtos/serviços

Fonte: adaptado de Chiavenato (2014, *apud*, OLIVEIRA, MEDEIROS, 2016, p. 77).

Observa-se a estrutura de Walton orquestrado pelos oito fatores que para o pesquisador trazem satisfação e motivação sendo eles: compensação justa e adequada; segurança e saúde no ambiente de trabalho; desenvolvimento e utilização de capacidades; oportunidades de crescimento e segurança; integração social na organização; garantias constitucionais; trabalho e espaço total de vida e por fim a importância social na vida do trabalho.

Dentro do que foram citadas as questões motivacionais são relevantes para Qualidade de Vida no Trabalho e direcionam toda a estrutura organizacional, bem como social. Ressalta-se que o desenvolvimento humano é um processo que visa a ampliar as possibilidades entre as pessoas.

O modelo de Qualidade de Vida no trabalho de Hackmann e Oldhan, desenvolvido em 1975, está relacionada ao cargo ao qual o colaborador possui. Nessa ótica sua função influenciava psicologicamente interferindo individualmente em seu resultado no ambiente organizacional.

Outro modelo de QVT foi criado em 1979, por Westley estabelecendo quatro elementos relacionados: político, econômico, psicológico e social para o desenvolvimento comportamental do colaborador. Para Santos (2012, p. 30), “os problemas políticos trariam como consequência a insegurança; o econômico, a injustiça; o psicológico, a alienação e o sociológico, a anomia”. Para um melhor entendimento do modelo de QVT de Westley foi inserido um quadro explicativos com os quatro princípios fundamentais sobre seu modelo.

Quadro – 03 Representação dos indicadores de QVT do Modelo de Westley

Econômico	Político	Psicológico	Sociológico
<ul style="list-style-type: none"> • Equidade Salarial • Remuneração adequada • Benefícios • Local de trabalho • Carga horária • Ambiente externo 	<ul style="list-style-type: none"> • Segurança no emprego • Atuação sindical • Retro informação • Liberdade de expressão • Valorização do cargo • Relacionamento com chefia 	<ul style="list-style-type: none"> • Realização potencial • Nível de desafio • Desenvolvimento profissional • Criatividade • Auto avaliação da tarefa • Identidade 	<ul style="list-style-type: none"> • Participação nas decisões • Autonomia • Relacionamento interpessoal • Grau de responsabilidade • Valor pessoal

Fonte: Westley (*apud*, SANTOS, 2012, p 30)

Os princípios que norteiam o modelo de QVT desenvolvidos por Davis e Werther em 1983, constituem através dos: projetos de cargo, trabalho, pagamento, supervisão, benefícios e as condições de trabalho. Para Santos (2012, p. 31), “o projeto de cargos é visto em três níveis: organizacionais, ambiental e comportamental”.

Para o maior entendimento do modelo de Davis e Werther segue abaixo um quadro (04), que traz um aprofundamento dessa estrutura de QVT, no âmbito empresarial de acordo com o modelo em questão.

Quadro 04: Fatores que influenciam o projeto de cargo e a qualidade de vida no trabalho do Modelo de QVT de Davis e Werther

FATORES AMBIENTAIS	FATORES ORGANIZACIONAIS	FATORES COMPORTAMENTAIS
Socias	Propósitos	Necessidades de recursos humanos
Tecnológicos	Objetivos	Motivação
Econômicos	Organização	Satisfação
Culturais	Departamentos	
Governamentais	Cargos	

Fonte: Rodrigues (*apud*, Santos, 2012, p. 31)

Identifica-se como importante os fatores ambientais, organizacionais e comportamentais relacionados ao modelo de QVT de Davis e Werther, ao qual influencia construção social, propósitos e a motivação e satisfação dentro do contexto organizacional. Os elementos citados além de influenciar na parte laboral do empregado também contribuíam aos determinantes do clima organizacional.

2.2.3 A CULTURA ORGANIZACIONAL NA PERSPECTIVA DA QVT

É fundamental que a cultura de uma empresa seja algo flexível para novas práticas de administração e gestão. A cultura bem gerenciada contribui no sucesso da organização causado por diversos elementos inovadores, sendo o principal deles elogiar e valorizar o colaborador.

Nas últimas décadas os conceitos de cultura organizacional formam também influenciados por ciências humanas, pois além de contribuir para o maior entendimento do fenômeno cultura, viabiliza a intervenção na realidade social. A cultura organizacional é formada por premissas básicas que vem se construindo ao passar do tempo por um determinado grupo.

A cultura organizacional também influencia a qualidade de vida no trabalho, ela pode ser vista como o modo de vida da organização dividido em ideias, crenças, costumes,

regras, técnicas, etc. Toda organização tem sua cultura diferente da outra, com isso diferencia a forma de ver alguns processos e forma de trabalho. Por exemplo, algumas empresas prezam muito por uso do uniforme por conta da identidade da empresa, outra foca muito normas (OLIVEIRA; MEDEIROS, p. 11, 2016).

Intangíveis são os símbolos, marcas, costumes, crenças, ideologia preestabelecidas. A cultura nessa abordagem multifacetada de uma organização é decorrente de um processo social complexo, que envolve a interação de fatores tangíveis e intangíveis. Nessa ótica os fatores tangíveis são caracterizados pela estrutura da empresa, tecnologia, processo de gestão, bem como os serviços desenvolvidos pela organização. Os elementos

De acordo com o perfil da organização a cultura organizacional vai sendo construída, a cultura vai sendo construída por passar dos anos até consolidar o perfil e sim trabalhar conforme a cultura, e sendo assimilado com os colaboradores que tem que entender como funciona a organização. A cultura organizacional define a missão da empresa e provoca o nascimento e o estabelecimento. (OLIVEIRA; MEDEIROS, p. 79, 2016).

Esses fatores são determinantes na criação de um ambiente de trabalho satisfatório e motivador. Sabe-se que a formação cultural é influenciada pela trajetória da organização, por esse motivo, torna-se fundamental gerir a empresa e seus colaboradores de forma coerente e honesta respeitando princípios básicos como o respeito ao próximo.

Nesse contexto, a cultura bem gerenciada, viabiliza o sucesso da organização, nesse caso as práticas culturais de uma organização faz relevância a um processo social complexo, que enaltece a interação de fatores que abrangem a arquitetura da empresa, práticas tecnológicas, o estilo do vestuário que predomina na empresa, símbolos, marcas, regras entre outros.

2.3 FATORES POSITIVOS EVIDENCIADOS PELA QVT NO AMBIENTE EMPRESARIAL

Identificam-se várias benesses quando se constrói elementos motivadores para demonstração da QVT, aos quais se podem pontuar: diminuição de faltas no trabalho, redução da rotatividade, melhorias na saúde, socialização social, bem como as percepções humanas e a alta na produção nos setores empresariais.

O desejo de qualificar os serviços prestados tem fundamentado os elementos que envolvem as organizações constituindo-se maior qualidade de vida e a motivação sendo uma questão determinante na efetividade no ambiente de trabalho.

A (QVT) deixou de ser gasto, pra algo inovador, que vai trazer benefícios, bem estar do funcionário e para a própria organização que é a principal interessada. Com essa ação vai ter mais funcionários motivados, reduzir o número evasão, satisfação pessoal e familiar e uma maior produtividade por parte dos funcionários (OLIVEIRA; MEDEIROS, p. 76, 2016).

A forma de gestão para a Qualidade de Vida no Trabalho é essencial instrumento condicionante para conquistar as metas reais da organização de um modo geral. Fora o melhorar da saúde do colaborador existe a questão emocional e psicológica – onde a diminuição de estresse por parte dos funcionários evidencia positividade na produção.

No momento em que os profissionais procuram cada vez mais pertencer a organizações que visam valorizar o capital humano, estas tentam conseguir, através da redução das taxas de absenteísmo e de licenças médicas, aumentar a sua produtividade em massa.

Os Meios e as ações implementadas com a finalidade de melhorias na Qualidade de Vida do funcionário geram um aumento da produtividade da companhia. Para Santos (2012, p. 23), “a qualidade vida é um termo que descreve a qualidade das condições de vida, levando em consideração fatores como saúde, educação, o bem-estar físico, psicológico, emocional e mental, a expectativa de vida, a família e os amigos”.

Outros aspectos relevantes alcançados através dos projetos de QVT é compreender a satisfação, e o estímulo dos colaboradores e respectivamente melhorar o clima organizacional é estabelecer alicerces seguros para um bom rendimento dos moldes empresariais.

3 METODOLOGIA

A pesquisa metodológica é o estudo que se referem os instrumentos de captação ou de manipulação da realidade. Está, portanto, associada os caminhos, formas, maneiras, procedimentos para atingir determinado fim. Para Almeida (2016, p. 60), “através do método é possível visualizar cada ação necessária para o alcance do objetivo, bem como é proporcionado o conhecimento de quais as melhores técnicas que auxiliaram em cada tipo de pesquisa (...)”.

A pesquisa é de natureza qualitativa, com abordagem descritiva, pois, há uma melhor compreensão do assunto abordado. Para Gil (2010, p. 76) “as pesquisas descritivas possuem como objetivo a descrição das características de uma população, fenômeno ou de uma experiência”.

Foi realizado um levantamento de informações e com o auxílio de: livros, artigos, revistas e internet como fontes proeminentes de recursos literários na realização desse estudo. Para Praça (2015, p. 81), “deste modo, a revisão bibliográfica deve apresentar as mais recentes e consistentes obras científicas que tratem do assunto proposto pelo pesquisador”.

Para Almeida (2016, p. 60), “o objetivo dos métodos científicos para o pesquisador é auxiliar na análise de conhecimentos científicos, procedimentos, técnicas e instrumentos possibilitando um melhor aproveitamento dos estudos (...)”. Portanto, estudos com metodologia descritiva geralmente assumem a forma de levantamentos, isso ocorre devido a um aprofundamento da pesquisa descritiva ao qual se permite estabelecer relações de dependência entre variáveis, sendo possível generalizar resultados.

De modo a responder o objetivo geral deste trabalho, que é analisar os fatores que influenciam na percepção da QVT de colaboradores através de um estudo já aplicado em uma empresa no ramo de energias renováveis, o presente trabalho utilizou-se de uma pesquisa de satisfação acerca da QVT de colaboradores realizada pela própria empresa em Janeiro de 2020. Os dados desta pesquisa foram divulgados às pesquisadoras em Fevereiro de 2020.

A delimitação da pesquisa foi referente à uma empresa de energias renováveis, localizado em Fortaleza – Ce. No contexto da temática abordada que gera a necessidade de estudar as questões de clima organizacional, bem como a Qualidade de Vida do Trabalhador na percepção dos colaboradores.

Sobre esse aspecto uma mesma temática pode abordar vários elementos enriquecidos ainda mais a pesquisa. “Um mesmo tema pode receber diversos tratamentos, tais como psicológicos sociológico, histórico, filosófico, estatístico, etc.” (CERVO; BERVIAN, 2002, *apud*, OLIVEIRA, 2011, p. 12).

Para atingir os objetivos propostos, utilizou-se a técnica do estudo de caso em uma Organização no segmento de energias renováveis. Segundo Cesar *et al* (2012, p. 3) “o Método do Estudo de Caso enquadra-se como uma abordagem qualitativa e é frequentemente utilizado para coleta de dados na área de estudos organizacionais”.

A pesquisa ocorreu durante os dias 02 à 10 de janeiro de 2020, com a percepção dos 30 colaboradores no período em que ocorreu a pesquisa tinha-se 40 funcionários, o critério de exclusão pautou no tempo mínimo de serviço da organização estipulado em 3 meses. Por esse motivo nem todos poderiam participar. Atualmente são 56 colaboradores.

O objeto de estudo foram os colaboradores que tinham pelo menos três meses prestando serviços à empresa. Ao todo, 36 colaboradores estavam aptos a responder, porém, 30 foi o número de respondentes, correspondendo a 83% dos que estavam aptos.

Para Vigorena e Battisti (2011, p. 170), “para que uma pesquisa tenha maior credibilidade, há necessidade de definir claramente a metodologia utilizada e de detalhá-las, como é o caso dos procedimentos de coleta de dados”.

Para a coleta de dados, a empresa, por meio do seu setor de Recursos Humanos, aplicou o questionário através do aplicativo *Google Forms*, onde o endereço foi enviado para os *e-mails* dos que estavam aptos a responder, tendo perguntas direcionadas a respostas objetivas. O questionário aplicado foi composto por 35 questões, ilustradas no Anexo 1 deste trabalho, distribuídas em 16 categorias sendo elas: Condições de trabalho, benefícios, remuneração; orgulho; imparcialidade; valores da empresa, criatividade, sustentabilidade, segurança, engajamento, liderança, crescimento, credibilidade, qualidade, respeito e ética. Vale ressaltar que este modelo foi aplicado pela organização e este trabalho tem como intuito analisar os resultados encontrados por esta empresa acerca da satisfação dos funcionários referentes à QVT nesta empresa.

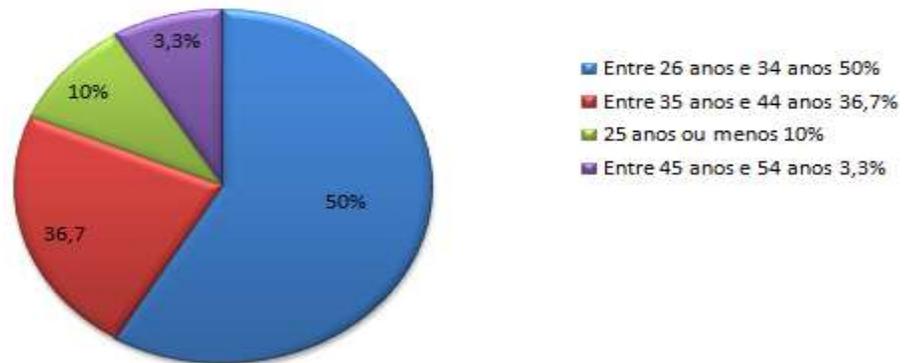
4 RESULTADOS DA PESQUISA

De acordo com as respostas obtidas com o questionário fica evidenciada a grande importância de propiciar fatores que possam estabelecer ações motivacionais entre colaboradores ao qual são imprescindíveis para a permanência de qualquer organização no cenário empresarial.

4.1 PERFIL DOS RESPONDENTES

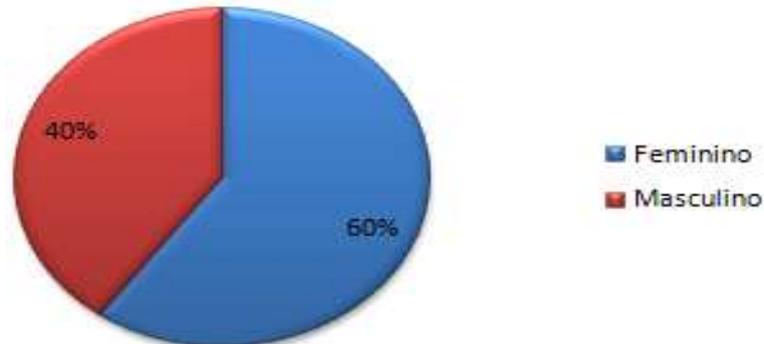
A pesquisa foi desenvolvida com a participação de colaboradores com faixa etária evidenciando a idade mínima de 25 anos e a máxima de 55 anos. Todos são funcionários da empresa distribuídos em diversas funções e atribuições. Em relação ao gênero homens e mulheres participaram com uma porcentagem de 40% para o sexo masculino e 60% feminino, com isso totaliza-se 100% de participação.

Na realização da pesquisa com uma mostra de 30 funcionários divididos entre os setores da empresa. Ressalta-se que 10%, possuem idades entre 25 anos ou menos, 36,7%, tem faixa etária entre 26 anos a 34 anos e a grande maioria totalizando 50%, 55 anos ou mais. Nota-se que a equipe de colaboradores é constituída por pessoas maduras ao qual é observado no gráfico 1.

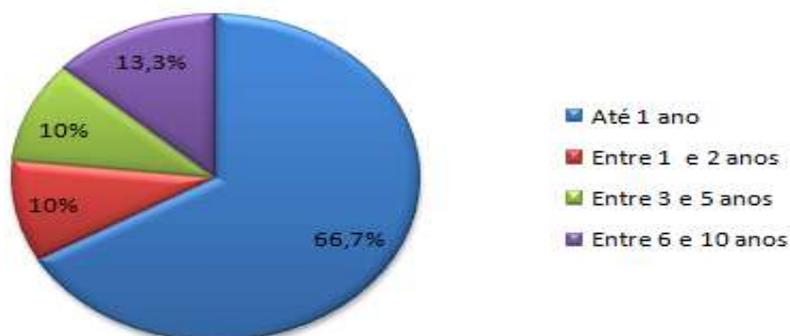
Gráfico 1 – Faixa Etária

Fonte: Elaborado pelas autoras, 2020.

Além do fator idade, também se destacou a questão do gênero onde a empresa atua com uma grande quantidade de mulheres distribuídos em diversas funções com tratamento justo sendo um dos determinantes é a equidade salarial entre homens e mulheres, ao qual somente é diferenciado pelo cargo que exerce na organização.

Gráfico 2 - Gênero

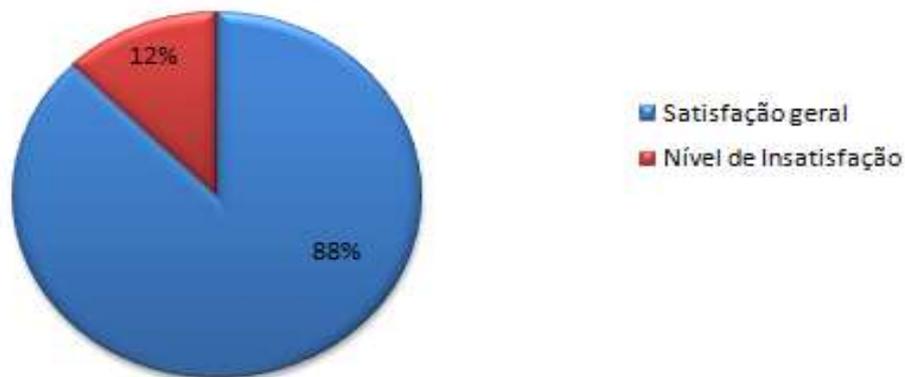
Fonte: Elaborado pelas autoras, 2020.

Gráfico 3 – Tempo de empresa

Fonte: Elaborado pelas autoras, 2020.

Através das informações expressas no gráfico 3 – tempo de empresa, observa-se que o tempo de serviço dos colaboradores entre 1 a 10 anos de empresa somam 33,3%, a grande maioria possui até 1 ano que executam suas funções totalizando 66,7%.

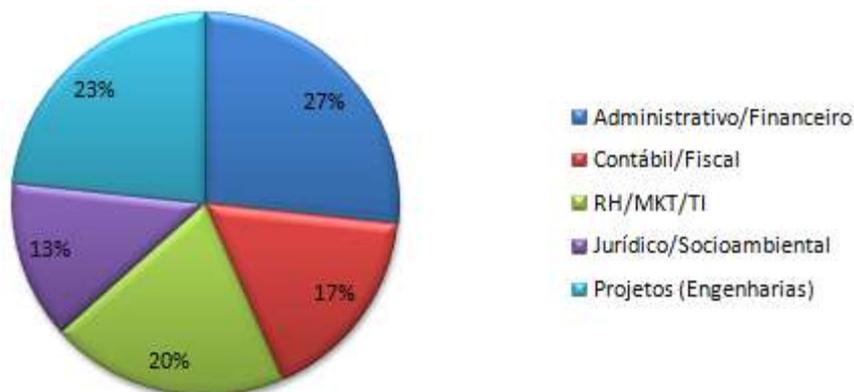
Gráfico - 4 Satisfação Geral



Fonte: Elaborado pelas autoras, 2020.

Sobre os resultados os resultados obtidos referentes ao conhecimento dos entrevistados em relação ao prazer em exercer a sua função na Organização, observa-se que a média geral dos colaboradores chegou a 87,64%, inferem-se possuir prazer pelo que realiza na empresa ao qual tem seu campo de atuação no setor de recursos renováveis.

Gráfico 5 – qual o setor em que trabalha



Fonte: Elaborado pelas autoras, 2020.

4.2 AÇÕES IMPLEMENTADAS NA ORGANIZAÇÃO PARA PROMOVER QVT

Sobre os elementos que trazem motivação ao trabalhar na organização gerando um ambiente propício para a Qualidade de Vida no Trabalho são indicados no Quadro (1)

Atividades aplicadas pela empresa na promoção do QVT, se tornam essenciais para o progresso da empresa em seu campo de atuação, bem como aumenta os níveis de satisfação dos funcionários impactando positivamente em suas atribuições.

Quadro 1 - Atividades aplicadas pela empresa na promoção do QVT.

Benefícios	Aplicação aos funcionários
Plano de saúde pago integral pela empresa.	Não há desconto em folha.
Vale transporte ao funcionário.	Desconto em folha - valor mínimo R\$1,00. Por funcionário.
Aulas de inglês.	Sem desconto em folha/ aulas são realizadas durante o almoço.
Massoterapia	Acontece uma vez por semana no estabelecimento da empresa.
Ginástica laboral	As aulas têm frequência duas vezes por semana.

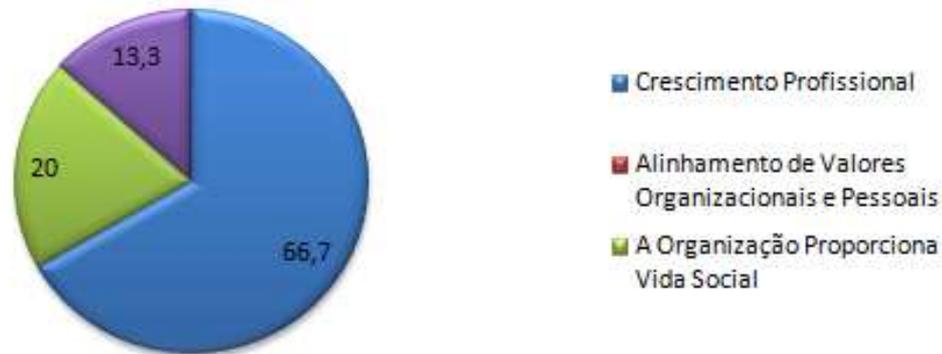
Fonte: Elaborado pelas autoras, 2020.

O quadro (1) traz ações implantadas pela organização que caracteriza uma gestão compromissada em aplicar a QVT, sendo um elemento fundamental que promove um ambiente de trabalho empático entre os colaboradores desenvolvendo questões físicas, emocionais, sociais acarretando melhorias na saúde dos funcionários.

4.3 ATIVIDADES E AÇÕES QUE MAIS CAUSAM MOTIVAÇÃO E SATISFAÇÃO DOS COLABORADORES

Através da pesquisa observam-se várias ações aplicadas pela organização que possuem a finalidade de inserir em seu ambiente de trabalho a Qualidade de Vida, sendo este o elemento principal dessa pesquisa. Nessa perspectiva identifica-se entre os colaboradores que medidas que possam ofertar meios de capacitação com a finalidade do crescimento profissional traz um nível de motivação mais acentuado. Essa constatação pode ser identificada no gráfico (6) crescimento profissional.

Gráfico – 6 Crescimento profissional



Fonte: Elaborado pelas autoras, 2020.

O gráfico (6) crescimento profissional foi desenvolvido a partir da pergunta: O principal motivo que me faz permanecer na organização? Observa-se que 66,7%, trazem como resposta a oportunidade de evolução profissional fundamental para almejar funções promissoras na organização, bem como melhoria profissional.

4.4 SUGESTÕES DE MELHORIA POR PARTE DOS COLABORADORES PARA PROMOÇÃO A QVT

Através da pesquisa os colaboradores destacaram algumas ações que a empresa poderia implementar que contribuiria na Qualidade de Vida do Trabalho, ou seja, traria mais motivação aos funcionários, sendo fundamental ao desempenho dos seus colaboradores. Nessa perspectiva se pode citar como sugestões: Construir um plano de carreira para ascensão profissional e melhorias nos benefícios com o intuito de haver equiparação ao mercado de trabalho. Para Ribeiro e Santana (2015, p. 87), “oportunidade de crescimento profissional dentro da organização, através de promoção de cargo, cursos que enriqueçam seu currículo, programa de bonificação, entre outros modelos de reconhecimento profissional”.

Também é identificado que algumas empresas direcionam o plano de saúde para os demais dependentes referente aos funcionários de suas empresas, nesse contexto é interessante melhorias nessa questão trazendo maior abrangência médica ao colaborador através do plano de saúde familiar.

Dentro da pesquisa mencionam-se pelos participantes participações nos lucros da empresa ou até mesmo possibilidades do colaborador de transforma-se sócio da empresa através de cota ou ações. Em relação razões para uma empresa tomar a iniciativa de implantar um programa desse tipo, destaca-se, a busca de uma relação mais harmônica entre empresa e trabalhadores, como maneiras de motivação mais objetivas para o trabalhador, tendo em vista,

especialmente, os novos desafios da atividade produtiva. (BECKER; RUAS, 1997). Outra questão é a devolução de benesses que antes os colaboradores eram contemplados como a previdência privada.

As ações de uma organização devem ser todas planejadas com o objetivo de buscar melhorias: nas atividades executadas pelos integrantes da empresa; organização de processos, reuniões semanais com os diretores da empresa na finalidade de identificar o que esta sendo desenvolvido nos setores e considerar ajustes se caso houver necessidade.

Dentro da necessidade de ajustes a comunicação foi um elemento citado na pesquisa pelos colaboradores que precisa melhorar. Uma comunicação eficaz traz eficiência nas demandas de uma organização, nesse intuito foi colocado em pauta pelos funcionários reuniões setorial da empresa buscando maior visibilidade daquilo que é realizado em cada setor.

Todas essas demandas são identificadas através da pesquisa e foram direcionadas pelos funcionários, ressalta-se que o intuito é de contemplar melhorias tanto para a própria organização, bem como os colaboradores, sendo assim políticas empresariais que destinem aperfeiçoamento da Qualidade de Vida do Trabalho são fatores potenciais que servem como forças motivacionais ao comportamento de seus comandados.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A prática desses modelos de benefícios e melhoria na qualidade de vida viabiliza no colaborador, menos estresse no trabalho, bem como uma relação entre empregado e empregador satisfatória e benéfica. Sobre esse contexto as Organizações devem priorizar não somente o lucro e o aumento da produção, mas valorizar seus colaboradores onde são deles a cooperação para os bons e maus resultados.

O ponto de vista dos trabalhadores em relação ao QVT pauta-se no desenvolvimento em que a empresa possa propiciar ao colaborador disponibilizando um ambiente de trabalho ético, reconhecimento e maior qualidade de vida no trabalho trazendo satisfação ao funcionário.

Em relação a esse contexto empresarial, é imprescindível a prática de uma abordagem que implemente incentivos ao desenvolvimento de QVT, por parte do corpo empresarial. A comunidade empresarial precisa compreender que os programas de QVT não são despesas e sim investimentos, quando aferida aos retornos trazidos para as organizações. Um funcionário feliz, satisfeito e em perfeito equilíbrio tende a gerar mais lucros do que aquele com baixa satisfação ou insatisfeito com a empresa.

Também é identificado que organização desenvolve dentro de sua cultura organizacional ações que viabilizam o estímulo aos colaboradores, bem como a satisfação de exercer uma determinada função, haja vista que, essa questão foi identificada através da pesquisa. Sobre essa perspectiva e trazendo um aprofundamento nessa temática há concepções teóricas sedimentadas em teorias motivacionais e de QVT.

Os principais teóricos abordados sobre essas questões são: Maslow, Herzberg, McClelland e Vroom que são muito importantes para o desenvolvimento empresarial e a boa manutenção na relação entre o proprietário da empresa e seu colaborador. Também foi mencionado os principais autores dos modelos de QVT: Modelo Richard Walton (1973); Modelo de Nadler e Lawer (1983); Modelo de Willian Westley; Modelo de K. Davis e Werther.

Em relação ao objetivo geral da pesquisa que é analisar os fatores que influenciam na percepção da QVT de colaboradores através de um estudo já aplicado em uma empresa no ramo de energias renováveis, essa percepção sobre a QVT, é observado pelos colaboradores através de investimentos na capacitação profissional, ambiente de trabalho que conceda saúde física e psicológica, bem como a satisfação e a motivação de trabalhar na organização.

Foram elencados três objetivos específicos. Um deles foi verificar quais ações existentes na organização para promover a qualidade de vida no trabalho dos seus colaboradores. Pode-se destacar dentro da empresa a massoterapia e a ginástica laboral, bem como as aulas de inglês como os principais e mais citados e favoráveis ao trabalho.

O segundo objetivo específico foi identificar atividades e ações que mais causam motivação e satisfação dos colaboradores. Foram constatados que as ações de capacitação com o intuito do crescimento profissional são as que acarretam maior motivação para trabalhar na empresa.

O último objetivo específico relata as sugestões de melhoria por parte dos colaboradores para promover a QVT, teve como principais sugestões: desenvolver um plano de cargos e carreiras para ascensão profissional, melhorias salariais estabelecendo equiparação ao mercado de trabalho e abrangência no plano de saúde familiar do colaborador.

Diante disso, seria interessante o aprofundamento desta pesquisa, em outras organizações que atuem no segmento de energias renováveis, ao qual possa construir um estudo comparativo entre as pesquisas com o objetivo de evidenciar os programas de QVT, e o que mudou dentro das organizações para prestar um melhor ambiente de trabalho pautado na motivação de seus funcionários, sendo assim, formar experiências práticas de análise desses programas para propor melhorias ou adaptações, se forem o caso é fundamental para a produção acadêmica sobre essa abordagem.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Nara Gabriela Nascimento de. **A importância da metodologia científica através do projeto de pesquisa para a construção da monografia, 2016.** Disponível em: <https://periodicos.ufca.edu.br/ojs/index.php/folhaderosto/article/view/92>. Acesso em: 25 mai de 2020.

ALVES, Everton Fernando. **Programas e ações em qualidade de vida no trabalho.** © Revista INTERFACEHS – v.6, n.1, Artigo, Abril. 2011.

BECKER, Grace Vieira e RUAS, Roberto Lima. **Estratégias de comprometimento e planos de participação nos lucros: tendências recentes.** Rev. adm. contemp. [online]. 1997, vol.1, n.3, pp.141. disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1415-65551997000300008>. acesso em: 07 de jun de 2020.

BERGAMINI, Cecília Whitaker. **Motivação nas organizações.** 5 ed. São Paulo: Atlas, 2008

BORGES, Ricardo Cesar de Oliveira. **Qualidade de Vida no Trabalho: Diagnóstico da Teoria, 2012.** III Congresso de Pessoas de Mossoró. ISSN: 2175-3997.

CESAR, Ana Maria Roux; ANTUNES; Thereza Pompa; VIDAL Patrícia Gonçalves. **Método do estudo de caso em pesquisas da área de contabilidade: uma comparação do seu rigor metodológico em publicações nacionais e internacionais.** RIC - Revista de Informação Contábil - ISSN 1982-3967 - Vol. 4, no 4, p. 42-64, Out-Dez/2010.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: O Novo Papel dos Recursos Humanos nas Organizações.** São Paulo: Manole, 2014.

_____, **Comportamento Organizacional, a dinâmica do sucesso das organizações.** 2º edição, Rio de Janeiro: Editora Elsevier, 2010.

_____, **Gestão de Pessoas: O Novo Papel dos Recursos Humanos Nas Organizações.** 3ª ed. Elsevier, Rio de Janeiro, 2008.

DUTRA, Letícia Roberta de Lima. **Análise dos fatores motivacionais de colaboradores em um hospital privado, 2016.** Disponível em: <https://repositorio.ufpe.br/bitstream/>. Acesso em: 24 jun de 2020.

FEIJÓ, Kristopher Bruno; LUNKES, Rogério João; ROSA, Fabricia Silva da. **Teoria das Necessidades Socialmente Adquiridas: Um Estudo Com Alunos do Curso de Ciências Contábeis.** Congresso de contabilidade, 2015. Disponível em: <http://dvl.ccn.16.pdf>. Acesso em: 23 mai de 2020.

JOHANN, S. **Comportamento Organizacional.** São Paulo: Saraiva, 2013.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 2010.

HERZBERG, F. I. **One more time: how do you motivate employees?** Harvard Business Review, Boston, v. 46, n. 1, p. 53-62, jan./fev. 1968.

OLIVEIRA, Cristiano Lessa. **Um apanhado teórico-conceitual sobre a pesquisa qualitativa: tipos, técnicas e características, 2011.**

OLIVEIRA, Gleyson Soares de; MEDEIROS, Luciano. **Qualidade de vida no trabalho: Fatores que influenciam as organizações.** Disponível em: <http://e-revista.unioeste.br/index.php/travessi>. Acesso em: 26 abr de 2020.

PRAÇA, Fabíola Silva Garcia. **Metodologia da pesquisa científica: Organização estrutural e os desafios para redigir o trabalho de conclusão.** Nº 1, p. 72-87, JAN-JUL, 2015. Disponível em: http://www.uniesp.edu.br/sites/_bibliotec. Acesso em: 17 jul de 2020.

PRATES, Liliam Catiani de Miranda. **Qualidade de vida no trabalho.** Disponível em: <https://repositorio.ufsm.br/handle/1/230>. Acesso em: 24 mai de 2020.

RIBEIRO, Larissa Alves; SANTANA, Lídia Chagas. **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. Disponível em: <https://w.pdf>. Acesso em: 26 abr de 2020.

RIBEIRO, Laura. Moveres. **David McClelland e Teoria das Necessidades Socialmente Adquiridas.** São Paulo, 2012. Disponível em: acesso em 23 mai de 2020.

SAMPAIO, Tatiana de Figueiredo. **Qualidade de Vida no Trabalho: Impacto do estresse ocupacional na saúde do trabalhador.** Universidade Candido Mendes/ AVM, 2018. Disponível em: https://www.avm.edu.br/docpdf/monografias_p. Acesso em: 17 jul de 2020.

SANTOS, Djenifer Francis Amaral dos. **Qualidade de vida no trabalho: um estudo sobre a percepção dos funcionários do centro estadual de ensino fundamental Tucunduva.** Disponível em: <https://bibliodigital.unijui.edu.br:8443/xmlui/handle/12>. Acesso em: 23 mai de 2020.

SÁ, Renato Aparecido Cezario; SACHETI, Suzan Beatriz. **Teorias motivacionais Versus Qualidade de Vida no Trabalho, 2015.** Disponível em: <https://aberto.univ>. Acesso em: 24 jun de 2020.

SILVA, Antônio João Hocayen da. **Metodologia de pesquisa: Conceitos gerais, 2015.** Disponível em: <http://repositorio.unicentro.br:8080/jspu>. Acesso em: 24 jun de 2020.

SCHULTZ, Catia Rejane. **MOTIVAÇÃO NO TRABALHO: Um estudo com a equipe da Polícia Rodoviária Estadual de Santo Augusto/ RS.** Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul, 2013. Disponível em: HTTP. Acesso em: 24 jun de 2020.

SOUZA, Hellen Priscila Rocha Teixeira. **A importância de valorizar os colaboradores no ambiente organizacional.** Disponível em: <http://www.inovarse.org/node/4755>. Acesso em: 21 mai de 2020.

VIGORENA; Débora Andrea; Bttist, Patrícia Stafusa Sala. **Procedimentos de coleta de dados em trabalhos de conclusão do curso de Secretariado Executivo da Unioeste/PR.** Revista do Secretariado Executivo, Passo Fundo, p. 95-111, n. 7, 2011. Disponível em: <http://seer.upf.br/index.php/ser/article/download/2329/1483/>. Acesso em: 25 mai de 2020.