

FACULDADE CATÓLICA DE ANÁPOLIS
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO BACHARELADO EM
ADMINISTRAÇÃO DE EMPRESA

**CARLOS VINÍCIUS MAGALHÃES LIMA
EDILSON LEMES DO PRADO
KALISLÉIA VENÂNCIO FERREIRA
LÚCIA DE JESUS COSTA ARAUJO**

**ESTUDO SOBRE A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO
DE FUNCIONÁRIOS EM UMA EMPRESA DO RAMO
IMOBILIÁRIO E DE CONSTRUÇÃO**

ANÁPOLIS- GO
2015

CARLOS VINÍCIUS MAGALHÃES LIMA
EDILSON LEMES DO PRADO
KALISLÉIA VENÂNCIO FERREIRA
LÚCIA DE JESUS COSTA ARAUJO

**ESTUDO SOBRE A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO
DE FUNCIONÁRIOS EM UMA EMPRESA DO RAMO
IMOBILIÁRIO E DE CONSTRUÇÃO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado
como requisito parcial para obtenção do título
de Bacharel em Administração da Faculdade
Católica de Anápolis.

Orientador: Profº Ms. Artur Vandrê Pitanga

ANÁPOLIS - GO
2015

ESTUDO SOBRE A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DE FUNCIONÁRIOS EM UMA EMPRESA DO RAMO IMOBILIÁRIO E DE CONSTRUÇÃO

CARLOS VINÍCIUS MAGALHÃES LIMA
EDILSON LEMES DO PRADO
KALISLÉIA VENÂNCIO FERREIRA
LÚCIA DE JESUS COSTA ARAUJO

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado como requisito parcial para
obtenção do título de Bacharel em
Administração da Faculdade Católica de
Anápolis.

Prof. Ms. Artur Vandré Pitanga (Orientador)

Faculdade Católica de Anápolis

Prof. Ms.

Prof. Ms.

Anápolis - GO Novembro 2015.

RESUMO

O Presente trabalho tem como temática o estudo sobre a qualidade de vida no trabalho de funcionários de uma empresa do ramo imobiliário e de construção, para tanto foi estabelecida uma problemática a ser respondida com a pesquisa, sendo: na empresa analisada existe Qualidade de vida no trabalho? Para responder a essa problemática foram também estabelecidos objetivos, sendo o objetivo geral: compreender os aspectos da qualidade de vida dentro da empresa analisada, lembrando também que a QVT (Qualidade de vida no trabalho) é vista pelos colaboradores como fator motivacional, e objetivos específicos: observar qual o conhecimento que os trabalhadores tem sobre o tema e colaborar para o conhecimento sobre qualidade de vida. Assim primeiramente foi realizada uma pesquisa bibliográfica para embasar o trabalho, conceituando fatores de qualidade de vida como ergonomia, plano de cargos e salários, ambiente organizacional e o próprio conceito base da Qualidade de vida entre outros itens relevantes. Entre os autores citados tem-se Chiavenato (2010), Ferreira (2009) e Kanaane (2011). A metodologia de trabalho se deu por meio da pesquisa quantitativa, produzindo questionários que foram aplicados a uma amostra de 8 funcionários da empresa. Os resultados giram em torno da necessidade de observação da empresa em termos de qualidade de vida como ergonomia, plano de cargos e salários e outras implicações citadas pelos funcionários, talvez pelo fato da empresa ainda ser pequena. Assim chega-se a conclusão que fatores motivacionais como a análise de um salário justo, o fornecimento de ajuda de custo, o incentivo a profissionalização, a preocupação com a qualidade física do ambiente, e trabalhos bem elaborados contam e muito no julgamento dos colaboradores na hora de avaliar sua organização, por isso fornecer qualidade de vida a eles pode diminuir fatores como absenteísmo, doenças ocupacionais, fadiga no trabalho, rotatividade, e etc., pois são antecipados os problemas e seus custos a empresa com a prevenção destes fatores por meio da oferta de ergonomia, e de outras implicações que estão dentro do conceito de QVT (Qualidade de vida no trabalho), citados no presente trabalho. O conceito e as ações de QVT são de suma importância para as empresas, sejam elas de qualquer tamanho, independente da quantidade de seus funcionários.

Palavras – Chave: Absenteísmo; Ergonomia; Qualidade de vida; Investimento Organizacional.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	5
1.REFERENCIAL TEÓRICO	7
2.MÉTODO	15
2.1 Tipo de pesquisa	15
2.2 Amostragem	15
2.3 Instrumentos da coleta de dados	15
2.4 Procedimentos	16
2.5 Análise dos dados	16
2.6 Limitações do método	17
3. RESULTADOS E DISCUSSÃO.....	18
CONCLUSÃO.....	31
CONSIDERAÇÕES FINAIS	33
REFERÊNCIAS.....	34
APÊNDICE	37

INTRODUÇÃO

Qualidade de vida no trabalho (QVT) ainda é uma linha de estudo recente, razão para ter sido delimitada como tema de investigação do presente trabalho. Levando em consideração a globalização como fator de comunicação, conhecimento e informação instantâneos sabe-se que as pessoas são cada vez mais conhecedoras de novidades e modernidades que garantem melhores condições de vida no trabalho, e por essa razão as mesmas buscam locais de trabalho cada vez mais atrativos.

O fator salário, não é mais o único levado em consideração na hora de escolher um trabalho, as pessoas procuram conhecer outras pessoas que trabalham nas empresas e saber algo sobre o clima de trabalho, e os benefícios além da remuneração.

É com intuito de entender e analisar os benefícios que são considerados atrativos para os trabalhadores que esse tema foi escolhido, norteados pela pergunta: Na empresa analisada existe Qualidade de vida no trabalho? Sendo o objetivo principal compreender os aspectos da qualidade de vida dentro da empresa analisada, lembrando também que a QVT é vista pelos colaboradores como fator motivacional, pois os benefícios que eles recebem permitem que trabalhem mais tranquilos e comprometidos com o que fazem, além de ser motivo de maior qualidade na produção da empresa.

A importância da qualidade de vida está no diferencial que a organização proporciona aos seus colaboradores como fonte de segurança e motivação, nesta visão os objetivos específicos deste trabalho são: observar qual o conhecimento que os trabalhadores tem sobre o tema e colaborar para o conhecimento sobre qualidade de vida.

Diante de tal fato, o estudo da qualidade de vida se faz importante para maior aprofundamento dos pesquisadores no tema, principalmente pelo fato de pertencerem ao curso de Administração, sendo essencial entender a qualidade de vida como fator motivador do trabalho, mantenedor de um trabalho assíduo e feito

com melhor desempenho, pois futuramente precisarão desse conhecimento para desempenhar seu papel de administrador.

1. REFERENCIAL TEÓRICO

Para Ferreira (2009) o aporte teórico sobre Qualidade de Vida no Trabalho – QVT destaca-se como possibilidade de resgate da discussão sobre o sentido do trabalho humano, configurando para alternativa para compatibilizar bem-estar, eficiência e eficácia nas organizações. Segundo Oliveira (2005) o conceito de Qualidade de Vida no Trabalho é um conjunto de ações que envolvem diagnósticos e implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais dentro e fora do ambiente de trabalho, visando propiciar condições plenas de desenvolvimento humano para e durante a realização do trabalho.

Em destaque na citação de Oliveira (2005) a questão sobre a implantação de melhorias, inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais, pois seria complicado ter qualidade de vida na empresa sem que a mesma não tenha em sua estrutura o conceito e os objetivos da qualidade de vida bem esclarecidos, e estando aberta a novas tecnologias lançadas no mercado, para assim discutir como Ferreira (2009) citou no primeiro parágrafo deste referencial: o sentido do trabalho humano.

Para Rodrigues (2001) a QVT tem sua origem marcada em 300 a.c., pela contribuição de Euclides de Alexandria, para a melhoria do método de trabalho dos agricultores à margem do rio Nilo, e, em 287 a. c., por Arquimedes ao propor a Lei de alavancas, para diminuir o esforço físico dos trabalhadores. Para falar sobre um dos primeiros conceitos sobre QVT Pedroso e Pillati (2009) citam Walton (1973) o qual é considerado o precursor de uma abordagem científica, para ele a QVT refere-se à humanização no ambiente de trabalho, enquanto para Ferreira (2009) é um conceito dotado de elasticidade, e que de forma explícita ou implícita apresenta visões sobre o trabalhador, concepção de trabalho, e enfoques de gestão do trabalho diversificados.

A qualidade de vida é um tema atual, muito visado pelas empresas que querem dar aos colaboradores maneiras de trabalhar com mais conforto, flexibilidade, oportunidade de crescimento, evitar acidentes e lesões com o uso da ergonomia e muito mais, tudo isso objetivando a redução do absenteísmo, a rotatividade de funcionários e o maior rendimento do mesmo para empresa.

Qualidade de vida é bem mais abrangente que simplesmente uma teoria de melhoria no local de trabalho e uma boa remuneração, portanto reconhecimento pelo trabalho é fundamental para alimentar o nível de motivação dos membros de uma equipe e nem sempre isto é feito de forma correta, pois as possibilidades de recompensa são muitas e bastantes distintas entre si. É imprescindível recompensar a equipe como um todo e também os esforços individuais. Assim como dito por Ferreira (2009) a adoção de um conceito de QVT mais abrangente implica em programas igualmente amplos que tendem a enfatizar ações em saúde e em desenvolvimento profissional. O ambiente é um ponto importante quando o tema é a qualidade de vida, pois tem influência direta na saúde daqueles que estão expostos a ele na maior parte de seus dias.

Silva e Gabriel (2011, p.17) declaram que “ao mencionarmos as condições ambientais estamos nos referindo a variáveis exigidas e incluídas no ambiente de trabalho, ou seja, as pessoas da organização estão diariamente sob essas variáveis, tais como iluminação, ruídos e temperatura”, portanto existe uma necessidade da empresa estar atenta as necessidades básicas com relação à jornada de trabalho observando as características de cada pessoa para que seja possível adequar as mesmas as condições do ambiente.

Chiavenato (2010) explana que a higiene no trabalho está relacionada com as condições ambientais de trabalho que assegurem a saúde física e mental e com as condições de saúde e bem-estar das pessoas. Do ponto de vista de saúde física, o local de trabalho constitui a área de ação da higiene do trabalho, onde as pessoas estão expostas grande parte do seu tempo, envolvendo aspectos ligados com a exposição do organismo humano a agentes externos como ruído, ar, temperatura, umidade, luminosidade e equipamentos de trabalho.

Assim, um ambiente saudável de trabalho deve envolver condições ambientais físicas que atuem de modo positivo sobre todos os órgãos dos sentidos humanos – como visão, audição, tato, olfato e paladar, para minimizar o perigo do colaborador adquirir uma doença, perda ou diminuição de algum dos sentidos. O trabalho deve se adequar ao trabalhador para assim evitar o desgaste do servidor e a sua ausência na empresa.

Do ponto de vista de saúde mental, o ambiente de trabalho deve envolver condições psicológicas e sociológicas saudáveis que atuem positivamente sobre o comportamento das pessoas evitando impactos emocionais, como o estresse, depressão, ansiedade, crise do pânico, baixa autoestima e outros (CHIAVENATO 2010) .

Para Kanaane (2011) as organizações exercem influência acentuada sobre os estados mentais e emocionais dos indivíduos que as compõem, podendo atuar como um ambiente integrador e enriquecedor, para as pessoas que nela trabalham ou ao contrário podendo desagregar-se e manipular pessoas. As consequências quando a empresa age de forma coercitiva podem causar, danos profundos na maneira de pensar e agir, e grandes danos ao clima organizacional, com a ocorrência de manifestações comportamentais individuais ou em grupo.

As noções de QVT variam de empresa para empresa de autor para autor, mas giram em torno das mesmas idéias, ligando-se a desenvolvimento profissional, importância da saúde do colaborador e relações sociais e lazer em geral para o funcionário dentro e fora da empresa. Conforme Chiavenato (2010), o desenvolvimento de pessoas está intimamente relacionado com o desenvolvimento de suas carreiras. Para isso a cada dia as pessoas buscam estar mais qualificadas para atingir o que o mercado exige, sendo que para empresa é bom, e para os funcionários também, porque a consequência de estar mais qualificado é receber uma remuneração maior, ter mais benefícios entre outros.

O nível de QVT percebido pelo trabalhador produz resultados importantes para a organização, podendo interferir no serviço e na produção. Um ambiente de trabalho agradável facilita o relacionamento interpessoal e melhora a produtividade, bem como reduz acidentes, doenças, absenteísmo e rotatividade de pessoal. O clima organizacional, por sua vez, corresponde aos aspectos motivacionais a nível pessoal dentro das organizações, permeando as relações entre estas e seus funcionários. A existência de um clima organizacional favorável constitui um fator positivo quanto à satisfação dos funcionários, dependendo das contingências, a cultura organizacional é afetada, e o clima organizacional melhora, refletindo-se no bem estar do trabalhador e na produtividade da empresa (CHIAVENATO 2010).

Segundo Ferreira (2009) os três modelos principais de QVT são os de Nadler e Lawler, de Hackman e Oldhan e o de Walton, que é o único que enfatiza questões elementares à realização do trabalho priorizando os fatores higiênicos, condições físicas, aspectos relacionados à segurança e à remuneração, sem desconsiderar outros elementos.

Qualidade de vida é vista como uma maneira de pensar a respeito das pessoas, do trabalho e das organizações (Nadler e Lawler, 1983) corroborando com tal idéia Ferreira (2009) diz que

Sob a ótica dos trabalhadores, ela se expressa por meio das representações globais que estes constroem sobre o contexto de produção, no qual estão inseridos, indicando o predomínio de vivências de bem-estar no trabalho, reconhecimento institucional e coletivo, de possibilidade de crescimento profissional e de respeito às características individuais (p.26).

Em relação a que Ferreira (2009) explana na citação acima um ponto interessante é a questão sobre o respeito às características individuais, o ser humano não é como uma máquina como foi visto na época de Ford, hoje já se tem conhecimento que cada pessoa tem suas características próprias que devem ser respeitadas, isto colabora para a formação de um ambiente de trabalho agradável que sempre prioriza o respeito ao individual e ao coletivo.

Qualidade de vida é mais que um emprego, uma remuneração ao final do mês, e sim fatores que ajudam na melhoria dos serviços na satisfação dos colaboradores, que além de influenciar na melhoria de vida dos mesmos, influencia também sua produção no emprego, que à medida que a satisfação com o trabalho aumenta, aumenta também a rentabilidade, a vontade de fazer bem feito para que tudo continue bem e melhore ainda mais.

A QVT representa o grau em que os membros da organização são capazes de satisfazer suas necessidades pessoais através do seu trabalho na organização. Idéia compartilhada por Ferreira (2009) quando o autor diz que a QVT é descrita em termos de indicadores de satisfação e envolvimento com o trabalho, comprometimento organizacional, estresse, autonomia, reconhecimento circunscrito ao superior hierárquico, remuneração adequada, entre outros.

Em relação à remuneração adequada Chiavenato (2010) expõe que ninguém trabalha de graça. Como parceiro de uma organização, cada funcionário está interessado em investir com trabalho, dedicação e esforço pessoal, com seus conhecimentos e habilidades desde que receba uma retribuição adequada. Sendo que nada mais é do que uma troca entre a empresa e o colaborador. A remuneração total de um funcionário é constituída de três componentes principais, que são remuneração básica, incentivos salariais e benefícios.

- Remuneração básica: salário mensal ou salário por hora;
- Incentivos salariais: bônus e participação nos resultados;
- Benefícios: seguro de vida, seguro saúde, refeições subsidiadas e etc.

A QVT influencia até mesmo na qualidade de trabalho, no desempenho no cargo e o clima organizacional. Se a qualidade de trabalho for baixa, conduzirá o empregado à insatisfação com suas tarefas, à má vontade, ao declínio da produtividade, a comportamentos contraproducentes como absenteísmo, rotatividade, roubo, sabotagem, e etc.

A QVT elevada traz um clima de confiança e respeito no qual as pessoas tendem a aumentar suas contribuições e elevar suas oportunidades de êxito psicológico enquanto a administração tende a reduzir mecanismos rígidos de controle social. A QVT varia conforme, a cultura e as necessidades de cada indivíduo, não sendo determinada pelas características individuais ou situacionais, mas pela atuação dessas características individuais e organizacionais.

Para Kanaane (2011) a qualidade de vida está diretamente relacionada ao desenvolvimento organizacional, isto é, voltada a aspectos como valorização no trabalho, satisfação no cargo, coerência de salário e outros. Ele considera algumas condições que são indicativas de qualidade de vida no trabalho, sendo elas:

- Compensação adequada e clara: salário justo conforme o cargo e as funções executadas;

- Ambiente seguro e saudável: observando o bem estar e a saúde dos colaboradores;
- Crescimento e segurança: planos de carreira e sucessão, valorizando o individuo, observando suas características e potencialidades;
- Relevância social: empenho por parte da alta administração e da gerência, no sentido de valorizar o trabalho realizado por diferentes categorias e níveis profissionais, como a profissão escolhida pelos indivíduos pertencentes a organização;
- Total espaço de vida do individuo: vida fora da empresa, tempo de lazer e dedicação a família;
- Metas para auto-realização: o individuo caminha para o encontro consigo próprio, com o ajuste de suas potencialidades.

Nesta colocação de Kanaane (2011) ele demonstra que a qualidade de vida é representada por condições que proporcionem ao individuo bem estar e facilitem que ele alcance aquilo que buscam como pessoas e como ser social, essas atitudes que em geral são percebidas facilmente pelas pessoas em seu local de trabalho. Por trás dos programas da qualidade de vida existem estratégias para garantir que os resultados sejam alcançados.

A QVT elevada traz um clima de confiança e respeito, no qual as pessoas tendem a aumentar suas contribuições e elevar suas oportunidades de êxito psicológico enquanto a administração tende a reduzir mecanismos rígidos de controle social.

Segundo Dantas (1996), a promoção da saúde e procedimento na Qualidade Total nos programas de saúde são indicadores de qualidade de vida. O nível de QVT percebido pelo trabalhador produz resultados importantes para a organização, podendo interferir no serviço e na produção. O clima organizacional, por sua vez, corresponde aos aspectos motivacionais a nível pessoal dentro das organizações, permeando as relações entre estas e seus funcionários. A existência de um clima organizacional favorável constitui um fator positivo quanto à satisfação dos funcionários.

Um complemento a QVT é a ergonomia, segundo Amaral (2010) ergonomia é derivada das palavras gregas *Ergon* (trabalho) e *Nomos* (regras). Antigamente as fábricas eram sujas, escuras com péssimas condições de trabalho, jornada de 16 horas de serviço sem direito a férias, com isso na Europa por volta de 1900 começaram a surgir às primeiras pesquisas sobre fisiologia do trabalho. (VIDAL, 2014)

A ergonomia é uma atividade profissional que visa modificar o sistema de trabalho para adequar as atividades as características e limitações das pessoas visando um desempenho seguro saudável e eficiente, é a promoção da satisfação no trabalho por meio da implantação de conforto e bem estar na realização das atividades. (AMARAL, 2010)

Segundo Vidal (2014) a ergonomia atua na administração para tentar minimizar problemas por meio da construção de um ambiente de trabalho melhor proporcionando assim qualidade de vida aos trabalhadores e maior produtividade a empresa, entre elas a ergonomia estuda implicações como:

- Custo de doenças ligadas ao trabalho;
- Ineficiência dos métodos de produção como o funcionamento inadequado de equipamentos;
- A fisiologia humana com suas capacidades e limitações;
- A cognição, parte que visa os aspectos mentais das atividades de trabalho.

Para a QVT a importância da ergonomia vem a partir do momento que ela estuda como construir um ambiente de trabalho mais agradável, confortável, produtivo, e com a junção destes fatores mais seguro. Reduzindo fatores como, por exemplo, o custo das faltas ligadas a doenças causadas no trabalho e maximizando a produtividade e a eficiência no trabalho por meio de atividades como alongamentos e ginástica laboral.

A qualidade de vida é um tema amplo, que está sendo muito difundido nos últimos anos. Empresas visando à implantação dos conceitos para a melhoria da

produtividade, diminuição da rotatividade, estudos de salários justos, diminuição de doenças causadas pelo ambiente de trabalho e outros objetivos relevantes da qualidade de vida, com base nos conceitos dos autores citados neste referencial, juntos a experiência de vida e experiência acadêmica dos alunos que produziram este trabalho, a seguir será discutido os resultados da pesquisa realizada na empresa que abriu as portas para esta análise.

2. MÉTODO

2.1 Tipo de pesquisa

O tipo de pesquisa escolhida foi à pesquisa quantitativa, segundo Gil (2002) esta visa medir a intensidade e a frequência de certos comportamentos, atitudes, motivações de um determinado público alvo, sendo que no caso do presente trabalho o público escolhido foram os profissionais da área administrativa de uma empresa do ramo imobiliário e de construção.

2.2 Amostragem

Todos os funcionários da área administrativa de uma empresa do ramo imobiliário e de construção, localizada na cidade de Anápolis – GO, totalizando 8 pessoas com idade entre 27 e 65 anos a partir de 10 meses de trabalho na empresa.

2.3 Instrumentos da coleta de dados

O instrumento escolhido pelos pesquisadores foi o questionário, sendo que este é um instrumento de coleta de informações, utilizado numa sondagem ou Inquérito, composto por perguntas e respostas de múltipla escolha que devem ser realizadas de forma clara e objetiva para que jamais possa confundir o entrevistado. (WIKIPÉDIA, 2010)

2.4 Procedimentos

Os componentes do grupo entraram em contato com a empresa já mencionada anteriormente para pedir autorização para a realização do presente trabalho e também para o estágio obrigatório, com toda a descrição possível e dentro dos mais rigorosos padrões éticos, com a aprovação por parte da organização foram realizadas visitas a empresa para a observação do trabalho e do dia a dia dos funcionários e a aplicação de um questionário composto por 8 perguntas com respostas de múltipla escolha. Os acadêmicos responsáveis pela aplicação do questionário explicaram para os funcionários antes da entrega do mesmo o conceito e a importância da qualidade de vida no trabalho, então foi aberto um envelope onde estava sendo guardados os questionários e foi entregue para cada entrevistado um questionário com uma caneta e após a entrega foi realizada uma leitura em conjunto para o esclarecimento de possíveis dúvidas dos respondentes, após todos responderem calmamente os aplicadores recolheram os questionários e a empresa forneceu com grande acolhimento um lanche para todos regado de descontração.

2.5 Análise dos dados

A análise foi feita de forma quantitativa, com base em teorias já pesquisadas e construídas no Referencial Teórico, para assim analisar as respostas dos entrevistados com objetivo de esclarecer a pergunta problema que gerou as indagações deste trabalho, discutindo os resultados baseando no material pesquisado, escrito por autores já consagrados.

2.6 Limitações do método

A empresa que acolheu os acadêmicos autores deste trabalho tem um pequeno grupo de funcionários totalizando 8 na área administrativa, então a pequena quantidade de entrevistados que responderam o questionário é uma grande limitação do método escolhido na realização do trabalho.

A faculdade Católica de Anápolis instituição que os autores deste trabalho estão graduando exige que todos os acadêmicos do grupo realizem o estágio obrigatório na mesma empresa e nela desenvolvam o trabalho de conclusão de curso, sendo que este quesito foi uma barreira, pois existiu uma dificuldade de encontrar uma empresa disposta a receber os quatro estagiários de uma só vez e deixar que o trabalho fosse desenvolvido, primeiramente estávamos planejando realizar a pesquisa em uma empresa maior para que a amostra fosse realizada com mais pessoas, porém a empresa que abriu as portas e acolheu os acadêmicos é de pequeno porte por isso da pequena amostra, mas entende-se que em qualquer ambiente de trabalho deve existir qualidade de vida independente da quantidade de funcionários.

3. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Tabela 1- Características da amostra

Idade	Quantidade	Sexo	Cargo	Tempo de Empresa	Escolaridade
27 anos	1	F	Aux. Adm	11 meses	Ens. Médio completo
28 anos	1	F	Aux. Adm	1 ano	Ens. Médio completo
29 anos	1	F	Aux. Adm	10 meses	Ens. Médio completo
32 anos	1	F	Secretária	2 anos	Superior Cursando
36 anos	1	F	Aux. Adm	3 anos	Ens. Médio completo
37 anos	1	F	Diretor geral	8 anos	Superior Completo
47 anos	1	M	Diretor financeiro	8 anos	Superior Cursando
65 anos	1	M	Serv. Gerais	3 anos	Ens. Médio completo
Total	8 entrevistados				

Fonte: autores

Na empresa em que foi aplicado o questionário houve um total de oito entrevistados, sendo dois homens e seis mulheres, com idade entre 27 e 65 anos. Ocupantes de cargos como Auxiliar Administrativo, Secretaria, Diretor Financeiro e Diretora Geral. Dos entrevistados o que tem menor tempo de empresa está lá há dez meses e o que tem mais já está lá há oito anos. O elevado tempo de casa dos colaboradores é um indício de um bom local para se trabalhar.

Tabela 2- Principal fator motivacional existente na empresa

Realização profissional	1
Remuneração adequada	0
Plano de carreira	5
Bom relacionamento com a chefia	1
Valorização profissional	1
Total de entrevistados	8

Fonte: autores

Avaliando itens motivacionais que os funcionários percebem que existem dentro da empresa de uma forma geral, foram marcadas as alternativas: Realização Profissional, o plano de carreira, bom relacionamento com a chefia e a valorização

profissional, onde o plano de carreira foi o mais marcado. Conforme Chiavenato (2010) o desenvolvimento de pessoas está intimamente relacionado com o desenvolvimento de suas carreiras. Carreira é uma sucessão ou sequência de cargos ocupados por uma pessoa ao longo de sua vida profissional. Este é um indicativo, que as pessoas estão buscando crescimento profissional dentro da empresa e para isso obtendo a qualificação necessária para a melhoria de cargos, e quando se assume uma função de maior responsabilidade o aumento salarial é uma consequência.

Chiavenato (2009) diz que o tradicional plano de carreira é indicado para empresas que tenham um ambiente estático e previsível. O que não é o caso da empresa analisada, pois sendo uma empresa nova e em crescimento sofre mudanças estruturais e os cargos podem ser redefinidos e com alteração de funções. Ainda em 2009 Chiavenato explana que a finalidade do desenvolvimento de carreira é a interligação entre dois aspectos fundamentais, sendo que de um lado temos a empresa com suas necessidades organizacionais, com mudanças e inovações, e do outro lado temos as necessidades do indivíduo com seus objetivos de crescimento. Em resumo o plano de carreira é a junção dos interesses da empresa com os dos empregados, para que por meio dele ocorra o desenvolvimento e crescimento de ambos, agindo assim como um fator motivacional para o colaborador.

Chiavenato (2010) Diz que algumas organizações estão atribuindo gradativamente à responsabilidade pela administração de carreira aos seus próprios funcionários, dando-lhes todas as condições e suportes possíveis para que eles façam escolhas adequadas e sejam bem sucedidos. Este fato foi claramente percebido pelos acadêmicos e autores deste trabalho quando realizaram a pesquisa de campo dentro da empresa.

O item remuneração adequada não foi marcado por nenhum colaborador como um fator motivacional, Chiavenato (2010) explana que ninguém trabalha de graça. Como parceiro de uma organização, cada funcionário está interessado em investir com trabalho, dedicação e esforço pessoal, com seus conhecimentos e habilidades desde que receba uma retribuição adequada. Indicando, portanto que a remuneração adequada é uma troca, sendo ela: trabalho em troca de remuneração,

tornando-se assim nada mais que uma obrigação da empresa pagar adequadamente pelo trabalho contratado e não um fator motivacional no caso deste estudo dentro desta específica empresa.

Tabela 3- A organização oferece atividades ergonômicas?

Uma vez ao dia	0
Duas vezes ao dia	0
Uma vez por semana	0
Não oferece	8
Total de entrevistados	8

Fonte: autores

Segundo Amaral (2010) A palavra ergonomia é derivada das palavras gregas *Ergon* (trabalho) e *Nomos* (regras). Antigamente as fábricas eram sujas, escuras com péssimas condições de trabalho, jornada de 16 horas de serviço, sem direito a férias, com isso na Europa por volta de 1900 começaram a surgir às primeiras pesquisas sobre fisiologia do trabalho, em fevereiro de 1950 foi proposto o nome Ergonomia que é utilizado até hoje, nomenclatura que se expandiu pelo mundo industrializado. Para Marras (2009) a ergonomia propõe – se a estudar a relação entre o homem e o ambiente que o rodeia no trabalho (máquinas, equipamentos, etc.) sob o ponto de vista da medicina, da psicologia e da engenharia. A ergonomia foi criada logo após a segunda guerra mundial pela grande demanda de um novo mundo industrializado que precisava gritantemente melhorar a relação homem e trabalho.

A ergonomia atua na administração para tentar minimizar problemas por meio da construção de um ambiente de trabalho melhor proporcionando assim qualidade de vida aos trabalhadores e maior produtividade a empresa, entre elas a ergonomia estuda implicações como (VIDAL 2014):

- Custo de doenças ligadas ao trabalho;
- Ineficiência dos métodos de produção como o funcionamento inadequado de equipamentos;

- A fisiologia humana com suas capacidades e limitações;
- A cognição, parte que visa os aspectos mentais das atividades de trabalho.

Quanto à execução de atividades ergonômicas na empresa analisada, buscamos saber dos entrevistados a ergonomia na parte fisiologia com indagações sobre alongamentos e ginástica laboral, já que o trabalho dos entrevistados se resume em ficar o dia todo em uma mesma posição, sendo que esta é sentado em frente a um computador, portanto sabendo que a empresa tem uma boa estrutura projetada de maneira ergonômica, como foi comprovado com as respostas da pergunta de número 4, não se fez necessário a análise de ambiente e mobiliário na visão da ergonomia, sendo que os acadêmicos autores deste trabalho presenciaram a estrutura na visita em loco.

A empresa não oferece nenhum tipo de atividade como alongamento ou outras, como todos trabalham na mesma posição isto pode levar ao cansaço e desgaste físico dos funcionários, sendo um ponto muito importante a ser revisto e repensado pela empresa como fator importante na qualidade de vida de seus funcionários.

Tabela 4- Espaço físico em relação às condições de trabalho

Iluminação clara e suficiente	0
Instalações sanitárias adequadas e funcionais	0
Temperatura do ambiente climatizada	0
Espaço físico amplo o suficiente para a locomoção dos funcionários	0
Todos os itens acima	8
Total de entrevistados	8

Fonte: autores

Silva e Gabriel (2011) declara que ao mencionarmos as condições ambientais estamos nos referindo a variáveis exigidas e incluídas no ambiente de trabalho, ou seja as pessoas da organização estão diariamente sob essas variáveis, tais como iluminação, ruídos e temperatura, portanto existe uma necessidade da empresa estar atenta as necessidades básicas com relação a jornada de trabalho observando

as características de cada pessoa para que seja possível adequar as mesmas as condições do ambiente.

Chiavenato (2010) explana que a higiene no trabalho está relacionada com as condições ambientais de trabalho que assegurem a saúde física e mental e com as condições de saúde e bem-estar das pessoas. Do ponto de vista de saúde física, o local de trabalho constitui a área de ação da higiene do trabalho, envolvendo aspectos ligados com a exposição do organismo humano a agentes externos como ruído, ar, temperatura, umidade, luminosidade e equipamentos de trabalho. Assim, um ambiente saudável de trabalho deve envolver condições ambientais físicas que atuem positivamente sobre todos os órgãos dos sentidos humanos – como visão, audição, tato, olfato e paladar. Do ponto de vista de saúde mental, o ambiente de trabalho deve envolver condições psicológicas e sociológicas saudáveis que atuem positivamente sobre o comportamento das pessoas evitando impactos emocionais, como o estresse.

Para Marras (2009) a higiene do trabalho é a área que se relaciona direta ou indiretamente com a proteção à saúde do trabalhador no que diz respeito à aquisição de patologias, doenças, tipicamente relacionadas ao trabalho ou a agentes resultantes dele. A importância de manter o ambiente limpo, bem iluminado, com instalações adequadas, traz conforto e evita que as pessoas que estão naquele local não adquiram nenhum tipo de doença, o que para empresa não é bom, quando um de seus colaboradores se afasta por qualquer motivo.

No tocante as melhorias estruturais, o espaço físico da empresa foi avaliado como bem iluminado, com instalações sanitárias adequadas e funcionais, temperatura ambiente climatizada, espaço físico amplo e suficiente para locomoção dos funcionários, permitindo dizer que a empresa foi bem projetada para o trabalho, com acomodações confortáveis para os funcionários, proporcionando assim qualidade de vida aos colaboradores enquanto trabalham, fato que os autores deste trabalho presenciaram nas visitas a empresa.

Chiavenato (2010) expõe que: um ambiente de trabalho agradável facilita o relacionamento interpessoal e melhora a produtividade, bem como reduz acidentes, doenças, absenteísmo e rotatividade de pessoal. O clima percebido pelos autores deste trabalho dentro da empresa pesquisada quando foram realizadas as visitas

em loco, reproduz tudo que Chiavenato explana, sendo um ambiente agradável e descontraído.

Tabela 5- A empresa oferece plano de saúde?

Sim	0
Não	8
Total de entrevistados	8

Fonte: autores

Esta pergunta foi realizada com intuito de identificar se este benefício era oferecido pela empresa, já que mencionamos em outras perguntas benefícios como, alimentação custeada, transporte, horas extras, incentivos a profissionalização e outros.

O conceito de benefícios para Milkovich e Boudreau (2010) se resume em aspectos indiretos da remuneração total dos empregados; eles incluem pagamento de seguro e assistência médica, serviços aos empregados e renda de aposentadoria. A empresa que visa em seu planejamento ter a disposição de seus funcionários o plano de saúde tem um grande diferencial em relação às outras empresas presentes no mercado.

Para Chiavenato (2009) a assistência médica e hospitalar tem várias características como:

- Pode ser direcionada pela empresa ou de livre escolha para o colaborador;
- Pode assumir vários padrões, conforme a escolha e necessidade de cada colaborador;
- Em alguns casos há revisão médica completa e anual para o empregado;
- Geralmente, existe partilha dos custos entre o empregado e a empresa, sendo que cada empresa tem sua porcentagem estabelecida;
- Em alguns casos cobertura completa ou parcial de medicamentos;

- O pacote contratado pela empresa pode ter um ambulatório para consultas internas e casos de emergência como um acidente de trabalho;
- Assistência odontológica pode ser oferecida por meio de um consultório dentro da empresa ou com parceria a entidades especializadas com custeio total ou parcial pela empresa.

Como pode ser observado na citação de Chiavenato (2009) acima, existem várias opções para a composição de planos de tratamento médico, que a empresa pode adquirir observando suas necessidades como: quantidade de funcionários, tamanho da empresa, padrão médio de renda dos funcionários e outros. Adquirindo ou não determinados serviços. Tentando satisfazer ao máximo o desejo do colaborador, e assim garantir maior qualidade de vida a eles, com os custos esperados pela empresa para a obtenção deste benefício.

Para Rui (2010) a importância dos benefícios advém de certa forma do impacto sobre a imagem da empresa na comunidade, algumas empresas destacam-se no mercado por oferecer vantagens excepcionais. Os benefícios têm impacto direto sobre a qualidade de vida dos funcionários, incluindo sobre a sua segurança atual e futura, e sobre sua condição de vida. Infelizmente o Sistema Único de Saúde (SUS) tem grandes falhas, como: grande tempo de espera para determinados tratamentos; dificuldade para o agendamento da consulta; hospitais lotados; poucos leitos, entre outros problemas que se enfatizam conforme a região do país. Quando a empresa proporciona ao empregado a opção do plano de saúde, esta se preocupando com o conforto e a segurança para os momentos de enfermidades, gerando qualidade de vida para o trabalhador, que irá ter a oportunidade de fazer seus tratamentos com maior praticidade.

Na empresa analisada eles não disponibilizam o plano de saúde aos seus colaboradores, o que está claro, por todos terem marcado a alternativa não. Conforme o que notamos nas visitas a empresa, esta está em grande desenvolvimento e tem em suas prioridades a curto prazo o aumento e a valorização do seu capital intelectual, por este motivo ela prioriza atualmente outros benefícios que são muito bem aceitos por seus funcionários, como o incentivo a profissionalização, ticket alimentação, e outros, onde mostra ter por estes meios um

diferencial de mercado. O que significa que o plano de saúde poderá ser uma alternativa a médio e longo prazo conforme o crescimento da empresa, sendo esta a explicação do diretor financeiro da mesma.

Tabela 6- Itens relacionados ao bem estar durante o mês de trabalho

Receber o salário em dias	4
Horas extras remuneradas	0
Oferece o ticket de alimentação	0
Vale transporte (ajuda de custo)	0
Todas as opções acima	4
Total de entrevistados	8

Fonte: autores

Em relação à remuneração, segundo Chiavenato (2010) a remuneração total de um funcionário é constituída de três componentes principais, que são remuneração básica, incentivos salariais e benefícios.

- Remuneração básica: salário mensal, salário por hora, salário semanal;
- Incentivos salariais: bônus e participação nos resultados;
- Benefícios: seguro de vida, seguro saúde, refeições subsidiadas, ambulatório na empresa, creche, compra facilitada de produtos ou serviços, auxílio farmácia, previdência complementar, assistência odontológica, transporte, assistência jurídica e outros.

Na maioria das organizações o principal componente da remuneração total é a remuneração básica, que é o pagamento fixo que o funcionário recebe de maneira regular na forma de salário mensal ou por horário (CHIAVENATO, 2010), no caso da empresa entrevistada ela não oferece somente a remuneração fixa salarial o que podemos justificar pela resposta de 50% dos entrevistados que marcaram a alternativa todas as opções acima, comprovando que a empresa fornece estes benefícios.

Para Oliveira (2008) o conceito de salário se resume na contraprestação devida e paga diretamente pelo empregador a todo empregado. E para Chiavenato (2009) salário é a retribuição em dinheiro ou equivalente paga pelo empregador ao empregado em função do cargo que este exerce e dos serviços que presta em

determinado período. Nas duas citações observa-se uma semelhança de idéias, sendo que o salário é o pagamento pelo trabalho prestado, onde trabalho é o dispêndio de energia e esforço aplicado para algum propósito.

Oliveira escreveu em (2008) que o pagamento do salário deve ser efetuado periodicamente para que o empregado possa planejar e cumprir com seus compromissos, sendo que em qualquer que seja a modalidade, o período não deve ultrapassar um mês, mesmo que o empregado receba por hora, por dia, por semana e etc., portanto fica claro a importância do pagamento dos funcionários em dias, (legalmente já é uma obrigação por parte da empresa), para obter maior empenho no trabalho dos colaboradores durante o mês, com fim de obter maior produtividade dos mesmos e que estes trabalhem motivados. Confirmando o que Chiavenato e Oliveira afirmam, 50% dos entrevistados marcaram a opção receber o salário em dias como fator motivacional durante o mês

Quando os colaboradores dizem estar satisfeitos com a remuneração eles fazem com a empresa esteja dentro daquilo que Pedrosa e Pilatti (2009) afirma, uma compensação justa e adequada são indicadores de qualidade de vida no trabalho, assim como oportunidade de crescimento e segurança aumentam a motivação e o desempenho dos funcionários.

Recompensas podem ser classificadas como direta e indireta um exemplo de recompensa direta é o salário já como recompensa indireta temos férias, gratificações, gorjetas, adicionais como por periculosidade, insalubridade, adicional noturno, horas extraordinárias e benefícios sociais oferecidos pela organização como alimentação subsidiada, transporte subsidiado, seguro de vida em grupo e etc., (CHIAVENATO, 2010). A empresa analisada trabalha com ajuda de custo e ticket alimentação e horas extras remuneradas o que afirma a resposta dos 50% que marcaram o item: todas os itens acima, indicando a importância destes benefícios para a qualidade de vida e motivação no trabalho.

Chiavenato (2009) explana que o programa de alimentação pode variar extensamente, desde a instalação de refeitórios e cozinhas, com a oferta de lanches, cafezinhos, bar, cafeterias e outros, ao oferecimento de desjejum gratuito no início do expediente, ou em muitos casos o pacote pode representar simplesmente a concessão de vale - refeições para que os funcionários utilizem em qualquer

restaurante nas imediações. A empresa analisada conta com o oferecimento do desjejum que Chiavenato citou com o oferecimento de lanche a tarde e o ticket de alimentação para que os funcionários escolham onde desejam almoçar, tudo isto justifica a resposta de todos que marcaram a alternativa todas as opções acima nesta questão que valoriza o bem estar durante o mês de trabalho.

A questão central é a transformação da visão usual da remuneração como fator de custo, para a visão da remuneração como fator de aperfeiçoamento da organização, impulsionador de processos de melhoria e aumento de competitividade (ANDRADE, 2009). A opção da escolha do local de trabalho leva em conta os benefícios que a empresa oferece, e este é um diferencial também para que os funcionários permaneçam na empresa perante outra oportunidade no mercado. Assim a remuneração passa a ser de forma estratégica com a geração de harmonia de interesses entre a empresa e os colaboradores gerando consensos, atuando como alavanca de resultados, bem estar durante o trabalho, e respeito ao capital humano.

Tabela 7- Incentivo para a profissionalização dos empregados

Sim	8
Não	0
Total de entrevistados	8

Fonte: autores

Segundo Chiavenato (2010), incentivos são concebidos sob diversas formas, através de bônus e participação nos resultados, como recompensas por resultados alcançados. Na empresa analisada este incentivo é proporcionado aos colaboradores por meio da profissionalização universitária, onde a mesma contribui com um percentual de 50 % na mensalidade de cursos superiores, para seus funcionários estarem se qualificando cada vez mais mantendo seus conhecimentos atualizados, sobretudo, a empresa entende isso como um investimento visando que tudo aquilo que os colaboradores aprendem nas faculdades gera uma nova ideia de melhoria dentro da própria empresa por meio das sugestões dos colaboradores para a formação de um ambiente de trabalho cada vez melhor, valorizando o capital humano e intelectual, agindo como um diferencial diante das outras empresas deste ramo no mercado.

Tabela 8- Itens relacionados à melhoria da qualidade de vida

Planos de cargos e salários	4
Flexibilidade de horário	0
Redução de funções	0
Redução da Sobrecarga	0
Todos as opções acima	4
Total de entrevistados	8

Fonte: autores

Analisando a pergunta sobre os itens que tem relação com a melhoria da qualidade de vida no trabalho, 50 % dos entrevistados marcaram a opção, planos de cargos e salários, para iniciar a análise sobre esta pergunta primeiramente iremos conhecer o que vem a ser a atividade de cargos e salários e os conceitos, para assim compreender a importância deste item.

Oliveira (2008) explana que a composição do cargo é a base para estabelecer critérios e técnicas de remuneração e recrutamento, sendo que o cargo é a ocupação oficial do empregado, onde para descrevê-lo é necessário entender as várias operações da empresas e estabelecer a necessidade ou objetivo de cada função. Função é uma atribuição específica que inclui deveres e responsabilidades requeridas das atividades de um indivíduo, e entende - se que salário é o valor ajustado entre as partes (empregado e empregador) por meio de uma formalização para o pagamento do serviço realizado conforme o contrato, podendo ser mensalmente, semanalmente, diariamente não ultrapassando o período de um mês.

Para Marras (2009) existem várias maneiras de ver o salário, sendo elas:

- Salário nominal: aquele que consta nas documentações oficiais, podendo ser por hora, dia, semana mês;
- Salário efetivo: valor que o funcionário realmente receba com todos os descontos;

- Salário profissional: aquele que já é descrito em lei conforme a profissão como exemplo temos o piso, salário base para determinadas profissões como, médicos, farmacêuticos, engenheiros e outros;
- Salário relativo: é a figura de comparação entre um salário e outro na mesma empresa.

A visão sobre salário entra na parte estratégica da empresa, pois este conforme administrado pode motivar ou desmotivar pessoas, se estiver abaixo do mercado conforme o cargo, a empresa corre o risco de perder seus colaboradores e se este for injusto dentro da organização com cargos e funções semelhantes causa grande senso de injustiça e desequilíbrio no ambiente de trabalho.

A relação da qualidade de vida com o plano de cargos e salários vem da expectativa da melhoria de vida, ascensão social por meio de um salário melhor, uma atividade que seja o sonho de algumas pessoas, como chegar a um cargo de gerente, coordenador, diretor e outros, e também a valorização que a empresa demonstra em relação ao colaborador. Conforme Silva e Gabriel (2011) as atividades de cargos e salários devem ser transparentes e acessíveis a todas as pessoas da empresa, para que não ocorra a frustração, tanto em relação ao salário como também fazer um objetivo inalcançável e, contudo deve ser acessível a todos para que não exista nem um tipo de privilégio. A remuneração associada ao plano de carreira, se bem administradas podem vir a ser propriamente um fator de motivação, a perspectiva de crescimento profissional, os benefícios por bom desempenho, a oportunidade da flexibilidade de horário conforme os requisitos de alguns cargos e etc.

Na empresa analisada eles oferecem o desenvolvimento profissional por meio do incentivo ao estudo, como está descrito no quadro número 7 logo acima, não existe um plano de cargos e salários bem definido e sim de maneira informal, a empresa ajuda a pagar os estudos dos funcionários e diz que estes irão futuramente desenvolver outras funções, isso não está descrito em nenhum documento da empresa, por isso a palavra informal escrita acima.

Tabela 9- Lanche durante o horário de trabalho

Uma vez ao dia	0
Duas vezes ao dia	8
De vez em quando	0
Não oferece	0
Total de entrevistados	8

Fonte: autores

Quanto a alimentação, como fator fundamental e fisiológico estando na base da pirâmide motivacional de Maslow, os respondentes disseram que recebem lanche duas vezes ao dia da empresa, algo que faz a diferença de forma positiva para o trabalho dos colaboradores.

É importante ressaltar aqui o que diz Chiavenato (2004) qualidade de vida no trabalho (QVT) representa o grau em que os membros da organização são capazes de satisfazer as suas necessidades pessoais com sua atividade na organização. Necessidades pessoais essas que ultrapassam os fatores fisiológicos até chegar aos fatores de incentivo profissional, os quais revelam grande valorização e visão de crescimento por parte dos colaboradores, o que eleva o grau de satisfação e conseqüente qualidade de vida dos trabalhadores. A questão da empresa fornecer o lanche é bastante interessante, a alimentação é algo fundamental e indispensável, ao criar um momento para o lanche a empresa está ao mesmo tempo criando um bom clima organizacional, pois é um momento de descontração, relaxamento, troca de informações, onde todos param as atividades por em média 15 minutos como presenciamos na visita ao local e vão discutir assuntos relacionados ao trabalho ou não, sendo que esse intervalo é uma maneira de descanso para o corpo e para a mente onde assim, mais que um horário de alimentação, portanto voltam ao trabalho mais focados e dispostos.

CONCLUSÃO

Para finalizar este trabalho, compreende-se que a Qualidade de vida no trabalho é importante e deve ser analisada, anexada e projetada em todas as organizações. O intuito da QVT é proporcionar o melhor, tanto para a empresa com a redução da rotatividade, evitando acidentes de trabalho, diminuição do absenteísmo e outros, como para o colaborador, proporcionando a ele um ambiente agradável, a análise de um salário justo, máquinas e materiais que evitem acidentes, lazer dentro e fora da organização, benefícios e outras vantagens.

Os benefícios analisados neste trabalho demonstram a sua importância perante o tema, que satisfaz a indagação da pergunta problema que levou os acadêmicos a desenvolverem este trabalho, mostrando que na empresa analisada existe sim a QVT.

A empresa escolhida fornece aos seus colaboradores vários benefícios como fica claro nas respostas dos mesmos na análise dos resultados, e as consequências destes no trabalho puderam ser analisadas na prática, quando foram realizadas visitas in loco. Com o baixo absenteísmo, raramente uma pessoa fica doente na empresa e esta doença não tem sua origem pelo trabalho, e as pessoas trabalham satisfeitas com o salário, que se mostrou justo e coerente com outras empresas do mesmo ramo e com os benefícios ofertados.

A qualidade de vida como fator motivacional é de conhecimento dos colaboradores, que valorizam os benefícios ofertados pela empresa e demonstram satisfeitos e motivados por meio destes. Sabendo que estão desenvolvendo um trabalho coerente com o que recebem e podendo ver em seu futuro uma melhoria de vida por meio do incentivo a profissionalização, que a empresa oferece, benefício que eles reconhecem que estão levando para sua vida toda, comparando este benefício a outros que o colaborador só tem acesso quando está na empresa, onde o conhecimento que eles adquirem ninguém pode retirar, e eles podem utilizá-lo na empresa atual e em seus empregos futuros.

Os fatores da qualidade de vida que são relevantes aos colaboradores, ficam claros no quadro de número 8, onde os entrevistadores perguntaram quais os itens

que são importantes para a melhoria da qualidade de vida no trabalho, uma alternativa em destaque foi a opção de planos cargos e salários que atualmente a empresa ainda não fornece, e outros fatores como redução das funções, sobrecarga, flexibilidade e horário, tudo isto mostra que os colaboradores estão cientes da importância da qualidade de vida e seus processos de melhoria dentro da organização, e demonstram também no quadro de número 6 onde se pergunta sobre o bem estar durante o mês, e nas respostas são citados benefícios, que pelas respostas a empresa demonstra oferecer, os empregados mostraram ter conhecimento sobre a relevância da qualidade de vida.

Em relação a colaboração que os acadêmicos poderiam contribuir para o conhecimento dos empregados sobre o tema qualidade de vida, esta se deu nas visitas in loco, tirando dúvidas do que seria o tema, o que é qualidade de vida no trabalho, a importância dos benefícios e a sua influência na vida das pessoas e outras argumentações, que eram respondidas conforme as perguntas dos empregados surgiam.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O trabalho foi de grande crescimento intelectual para os autores deste, como administradores agora temos uma visão bem mais crítica sobre o assunto tratado, considera-se que a qualidade de vida pode e deve existir na empresa independente da quantidade de funcionários que nela trabalham, como nossa amostra foi pequena, ficamos preocupados se conseguiríamos analisar todos os pontos importantes sobre o tema, mas isso foi indiferente na análise, onde com facilidade identificamos todas as características necessárias para a construção do trabalho.

Conclui-se que qualidade de vida no trabalho se manifesta desde as pequenas coisas, como em uma cadeira confortável, o lanche, o ambiente limpo, a iluminação deste ambiente, até as opções mais elaboradas como um plano de saúde, seguro de vida em grupo, plano de cargos e salários, e outros. Independente de quantos funcionários a empresa tenha pode-se aplicar os fundamentos da QVT, adequando à realidade da empresa e de seus funcionários nas opções de aplicação da qualidade de vida. O que foi percebido na análise a esta empresa, sendo que é uma empresa jovem com poucos colaboradores, mas mostrou ser um bom lugar para se trabalhar, pois valoriza o capital intelectual e prioriza sobre tudo o respeito pessoa humana, proporcionando meios de trabalho com qualidade de vida, o que pode ser percebido pelas respostas positivas dos entrevistados.

REFERÊNCIAS

AMARAL, F. A. **Ergonomia**. Universidade Estadual do Maranhão, 2010. Disponível em: <http://teste.luzimarteixeira.com.br/wp-content/uploads/2010/07/o-que-e-ergonomia.pdf> Acesso em 13 de Julho de 2015

ANDRADE, R. O. B. VILAS BOAS, A. A. **Gestão Estratégica de Pessoas**. Rio de Janeiro, 2009.

_____. **Gestão de Pessoas: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

CHIAVENATO, IDALBERTO, **Gestão de pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações**- 3.ed.- Rio de Janeiro: Elsevier,2010- 6° reimpressão

CHIAVENATO, IDALBERTO, **Remuneração, benefícios, e relações de trabalho: como reter talentos na organização** – 6.ed.- Barueri, São Paulo: Manole, 2009.

DANTAS, Estélio Henrique Martin. **Efeitos dos exercícios físicos aeróbios e de força nas lipoproteínas HDL, LDL e lipoproteína (a)**. Arq. Bras. Cardiol., São Paulo, v. 79, n. 4, 1996

FERREIRA et. al. **Concepção e Implantação de um Programa de Qualidade de Vida no Trabalho (PQVT) no Setor Público: o Papel Estratégico dos Gestores**. RAUSP – Revista de Administração, v. 44, 147-157, 2009.

FERREIRA, M. C.; MEDEIROS, L. F. R. **Qualidade de Vida no Trabalho: uma revisão da produção científica de 1995-2009**. Gestão Contemporânea, Porto Alegre, ano 8, n. 9, p. 9-34, jan./jun. 2011. Disponível em: <http://seer4.fapa.com.br/index.php/arquivo/article/viewFile/83/41> > Acesso em 21 de março de 2015

GIL, Antônio Carlos, como elaborar projetos de pesquisa (2002) Págs. 133/134 editora atlas.

KANAANE, ROBERTO, **Comportamento humano nas organizações: o homem rumo ao século vinte e um** – 2.ed. – 13. Reimp.- São Paulo: Atlas,2011.

MARRAS, JEAN PIERRE, **Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico** – 13. ed.- São Paulo: Saraiva, 2009.

MILKOVICH, G.T., BOUDREAU, J. W. **Administração de recursos humanos** – 1. Ed.- 8. Reimpr. – São Paulo: Atlas 2010.

OLIVEIRA, A.D., **Manual de descrição de cargos e salários** – 2ed. – 2.reimpr. – São Paulo : Atlas, 2008.

OLIVEIRA, P. M.; LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Avaliação da gestão de programas de qualidade de vida no trabalho**. Revista de Administração de Empresa, v. 4, n. 1, 2005.

PEDROSO, B; PILLATI, L. A. Notas Sobre o Modelo de **Qualidade de Vida no Trabalho de Walton**: Uma Revisão Literária, 2009. : Revista da Faculdade de Educação Física da UNICAMP, Campinas, v. 7, n. 3, p. 29 -43, set./dez. 2009. Disponível em:
<<http://fefnet178.fef.unicamp.br/ojs/index.php/fef/article/viewFile/457/327>> Acesso em 08 de fevereiro de 2015.

RODRIGUES, M. V. C. **Qualidade de vida no trabalho**: evolução e análise no nível gerencial. Petrópolis: Vozes, 2001.

SILVA, R. N. GABRIEL, L.S. M. **Saúde e Segurança no Trabalho, um regime inovador**. Seminário de Iniciação Científica das Faculdades Integradas. Cuiabá, 2011. Disponível em: <<http://docplayer.com.br/904084-Missao-institucional-formar-cidadaos-atraves-da-educacao-para-atuar-de-forma-transformadora-etica-e-critica-no-contexto-profissional-e-social.html>> Acesso em 20 de outubro de 2015

THOMAZ, WOOD JÚNIOR, **Remuneração estratégica** – 3.ed.- rev. e ampl. – 4. reimpr. – São Paulo: Atlas 2010.

VIDAL, M. C. **Introdução à Ergonomia**. Curso de Especialização em Ergonomia. UFRJ, 2014. < http://saudeemovimento.net.br/wp-content/uploads/bsk-pdf-manager/220_2014-07-07.PDF > Acesso em: 14 de Julho de 2015

Wikipédia, O Que é Questionário. 2010. Disponível em: <<http://pt.wikipedia.org/wiki/Question%C3%A1rio>> Acesso em 18 de novembro de 2015

APÊNDICE



Questionário realizado sobre a orientação do professor
Ms. Artur Vandré.

Dados de identificação:

Idade: _____ Tempo de empresa: _____

Escolaridade: _____

Cargo na empresa: _____

Sexo: () M () F

Qualidade de Vida no Trabalho

1. Marque o principal fator motivacional que existe na empresa em que você trabalha:

- () Realização profissional
- () Remuneração adequada
- () Plano de carreira
- () Bom relacionamento com a chefia
- () Valorização profissional

2. A organização oferece atividades ergonômicas (exercícios físicos como: alongamentos, ginástica laboral entre outros.)

- () Uma vez ao dia

- Duas vezes ao dia
 - Uma vez por semana
 - Não oferece
3. A organização se preocupa em manter o espaço físico em condições adequadas de trabalho:
- Iluminação clara o suficiente
 - Instalações sanitárias adequadas e funcionais
 - Temperatura ambiente climatizada
 - Espaço Físico amplo o suficiente para locomoção dos funcionários
 - todos os itens acima
4. A empresa oferece plano de Saúde?
- Sim Não
5. Qual dos itens abaixo está relacionado ao seu bem estar durante o mês de trabalho:
- Receber o salario em dia
 - Horas extras remuneradas
 - Oferece ticket alimentação
 - Vale transporte (ajuda de custo)
 - Todas as opções acima
6. A organização oferece incentivo para que os colaboradores façam curso profissionalizante e superior:
- Sim Não
7. Qual dos itens abaixo podem estar relacionados a melhoria da qualidade de vida no seu trabalho?
- planos de cargos e salários
 - flexibilidade de horário

- redução de funções
- redução da sobrecarga
- todas as opções acima

8. A organização oferece lanche durante o expediente de trabalho:

- uma vez ao dia
- duas vezes ao dia
- de vez em quando
- Não oferece