

## QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: FATOR DECISIVO PARA O SUCESSO ORGANIZACIONAL

Larissa Alves Ribeiro<sup>1</sup>  
Lídia Chagas de Santana<sup>2</sup>

### RESUMO

O intuito deste artigo é conceituara qualidade de vida no trabalho (QVT) como agente motivador para os funcionários e vantagem competitiva para organização. A implantação da QVT na empresa traz ações que objetivam promover um ambiente de trabalho mais saudável e prazeroso aos funcionários. Nesse contexto, o trabalho apresentado teve como fonte de pesquisa uma empresa de direito privado, sem fins lucrativos, no estado da Bahia, mantida pela classe patronal rural e voltada para o profissional do campo. Através de uma análise interna na empresa feita a partir de questionários com perguntas fechadas baseadas no modelo criado por Richard Walton (1973), foi possível identificar através do objetivo geral os principais fatores que interferem na Qualidade de Vida no Trabalho ena motivação dos funcionários no ambiente de trabalho, e como objetivo específico, a importância de uma boa Gestão de Qualidade como fator indispensável para o sucesso da organização. Foi utilizada também, a pesquisa bibliográfica e documental, possibilitando um conhecimento maior quanto ao assunto abordado.

**Palavras-chave:** Fatores Motivacionais, Qualidade de Vida no Trabalho, Sucesso Organizacional e Vantagem Competitiva.

### RESUMEN

El propósito de este artículo es conceptualizar la calidad de vida laboral ( CVL ) como motivador para los empleados y la ventaja competitiva de la organización . La aplicación de QVT en la Empresa trae en las acciones que tienen como objetivo la promoción de los empleados un entorno de trabajo más sano y agradable . En este contexto , el trabajo presentado fue a buscar la fuente de una empresa privada , sin fines de lucro , en el estado de Bahía , en poder de las zonas rurales y dirigida clase patronal para el campo profesional. A través de una revisión interna en la empresa a partir de cuestionarios con preguntas cerradas basadas en el modelo creado por Richard Walton (1973) , fueron identificados a través del objetivo general , los principales factores que afectan la calidad de vida en el trabajo y la motivación de los empleados en ambiente de trabajo , y como objetivo específico , la importancia de una buena gestión de la calidad como indispensables para el éxito de la organización. Fue utilizado también , la investigación bibliográfica y documental , lo que permite un mayor conocimiento sobre el tema.

**Palabras clave:** Factores de motivación , Calidad de Vida en el Trabajo , Éxito Organizacional y ventaja competitivo.

## 1 INTRODUÇÃO

Atualmente a sociedade encontra-se em mudanças contínuas principalmente no quesito qualidade de vida. A preocupação com o bem estar passa a ser um ativo

---

<sup>1</sup> Bacharel no Curso de Administração de Empresas na Fundação Visconde de Cairu. E-mail: larialves23@hotmail.com

<sup>2</sup> 2 Professora Orientadora do Trabalho de Conclusão da Fundação Visconde de Cairu, Especialista em Literatura. E-mail: santanalidia@ig.com.br

de importância para as pessoas não só em suas vidas particulares, mas também profissionais.

A escolha da profissão, cultura, valores, infraestrutura familiar, relações interpessoais são fatores relevantes para a Qualidade de Vida no Trabalho. O conceito Qualidade de Vida (QVT) envolve tanto o aspecto físico e ambiental, como os aspectos psicológicos do local de trabalho.

Chiavenato (2008) relata que a qualidade de vida implica em criar, manter e melhorar o ambiente de trabalho seja em suas condições físicas, psicológicas e sociais. Isso resulta em um ambiente de trabalho agradável, amigável e melhora substancialmente a qualidade de vida das pessoas na organização.

Com o mercado em ampla competição, as empresas passam a se preocupar mais com o lucro e colocações perante seus concorrentes, exigindo dos funcionários mais horas trabalhadas e altos índices de resultados em prazos cada vez mais curtos. Existem empresas que não se preocupam com a saúde física e mental de seus colaboradores e não promovem Qualidade de Vida. A proposta básica para solucionar essa questão, é desenvolver e oferecer um ambiente de trabalho bom, não só para a saúde econômica da empresa, mas também para a saúde das pessoas que ali trabalham e fazem parte daquele contexto diário.

A implantação da Gestão de Qualidade de Vida em uma empresa é uma ferramenta essencial para identificar a importância dos funcionários para uma organização. Os programas de QVT têm como finalidade proporcionar ambientes de trabalhos mais agradáveis, condições melhores nos aspectos: saúde, físico, emocional, social; além de tornar equipes mais comunicativas, integração dos setores com seus superiores, entre outras vantagens favoráveis a satisfação de todos aqueles inseridos na organização.

Segundo Chiavenato (2004, p. 448) “A gestão da qualidade total nas organizações depende fundamentalmente da otimização do potencial humano”. Estudos recentes demonstram que a baixa motivação, falta de atenção, baixa produtividade e alta rotatividade dentro de uma organização estão ligadas a ausência de qualidade de vida no meio de trabalho.

Em um mercado competitivo a sobrevivência de uma empresa está ligada a um novo modelo de gestão de trabalho. As organizações devem ter a visão não sódo faturamento, mas também visar a qualidade de vida de seus colaboradores, já que a satisfação dos mesmos influencia diretamente no desempenho da empresa. Diante do exposto, surge o problema, até que ponto a Qualidade de Vida no Ambiente de Trabalho influencia no sucesso de uma organização?

A pesquisa aqui apresentada consta também de um estudo de caso e pretende mostrar alguns dos fatores motivacionais, além de compreender a importância de uma boa Gestão de Qualidade de Vida no Trabalho como um fator essencial para que a organização em estudo, possa alcançar o sucesso de mercado, sendo um destaque entre os concorrentes, além de oferecer ambientes melhores de trabalho aos seus funcionários e maximizar a produtividade.

Baseando-se nisso, antes da realização do estudo de caso foi necessária uma pesquisa exploratória com base no levantamento bibliográfico, como apoio para o entendimento e ampliação melhor do assunto Qualidade de Vida no Trabalho.

De acordo com Martins (2008), a pesquisa bibliográfica é o ponto de partida de toda pesquisa, levantamento de informações feito a partir de material coletado em livros, revistas, artigos, jornais, sites da internet e em outras fontes escritas, devidamente publicadas.

Entende-se que a pesquisa bibliográfica é o primeiro passo para o pesquisador fundamentar sua pesquisa, além de ampliar e amadurecer o seu conhecimento sobre a ideia a ser discutida em seu projeto.

Já o estudo de caso teve o intuito de contribuir significativamente não só ao meio acadêmico, como ao administrador; através do levantamento de dados, com um questionário proposto aos funcionários, foi possível obter uma análise completa da realidade existente no interior dessa organização, tendo a possibilidade de identificar os principais fatores que motivam a equipe de trabalho.

Antes de identificar as variáveis impactantes na qualidade de vida no trabalho dos funcionários da organização em estudo, se fez necessário um levantamento de informações quanto à origem e conceito da Qualidade de Vida no Trabalho, fatores

motivacionais, gestão da qualidade e o papel do Recursos Humanos, além de outros motivos que influenciam diretamente na qualidade de vida dos funcionários. Desta forma, será possível concluir que qualidade de vida no trabalho, é mais que um benefício para o trabalhador, e sim, um fator necessário para a sobrevivência de uma organização. Já que a mesma necessita da motivação e satisfação de sua equipe para atingir o sucesso de mercado desejado.

## **2 DESENVOLVIMENTO**

### **2.1 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO COMO UM FATOR DECISIVO PARA O SUCESSO ORGANIZACIONAL**

A qualidade de vida no trabalho (QVT) é um assunto que vem se destacando cada vez mais no mundo dos negócios. Trata-se de um programa que visa facilitar e satisfazer as necessidades do trabalhador durante o desenvolvimento de suas atividades no ambiente de trabalho. Tendo como aspecto principal, o fato de que a motivação das pessoas no trabalho está inteiramente ligada a sua satisfação com a empresa.

A QVT parte do princípio de que o comprometimento e a motivação do trabalhador ocorre de maneira mais natural em ambientes em que eles tenham a liberdade de interagir com as decisões da organização e participar de atividades propostas que transmitam prazer e satisfação. Segundo Rodrigues (1994, p.93), “O empregado que possui uma vida familiar insatisfatória, tem o trabalho como o único ou maior meio para obter a satisfação de muitas de suas necessidades, principalmente, as sociais”. Assim, o trabalho assume um peso importante na vida pessoal e profissional do trabalhador.

## 2.2 CONCEITO DE QUALIDADE DE VIDA

Para Chiavenato (2010) a QVT é um constructo complexo que envolve uma constelação de fatores, como: Satisfação com o trabalho executado, as possibilidades de futuro na organização, o reconhecimento pelos resultados alcançados, o salário percebido, os benefícios auferidos, o relacionamento humano dentro da equipe e da organização, o ambiente psicológico e físico de trabalho, a liberdade de atuar e responsabilidade de tomar decisões e a possibilidade de estar engajado e de participar ativamente na organização.

Diante do exposto, considera-se que a Qualidade de Vida é a união de diversos fatores que proporcionam equilíbrio e bem estar ao ser humano. Nos aspectos, emocional, físico e mental. Além de relacionamentos sociais com familiares e amigos. Em nosso país, a ideia Qualidade de Vida nas empresas ainda é mínima. Desta forma, verifica-se que não existe uma definição precisa na literatura científica quanto ao conceito de Qualidade de Vida no Trabalho. Mas, na percepção de alguns autores, como Fernandes (1996) a Qualidade de Vida no Trabalho pode ser vista como uma estratégia, cujo intuito é aliar os interesses individuais ao da organização para atingir um bem comum.

Para Chiavenato (2004) a Qualidade de Vida no Trabalho envolve todos os aspectos físicos e ambientais, assim como os aspectos psicológicos presentes no local de trabalho. Na visão do autor, é necessário se analisar todos esses aspectos para se obter o grau de satisfação de cada colaborador.

Observa-se, então, que não existe um padrão de qualidade de vida que possa ser satisfatório a todos, pois cada indivíduo tem uma necessidade diferente, assim como sua cultura. O que se faz necessário é ter uma boa gestão de qualidade de vida dentro da organização para minimizar ao máximo as necessidades do coletivo, tornando o ambiente de trabalho mais produtivo e sucessivamente trazendo vantagem competitiva a empresa.

## 2.3 ORIGEM E EVOLUÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

O movimento QVT surgiu em meados da década de 50, na Inglaterra, através de um psicólogo chamado Eric Trist, que na época se destacava na área de Desenvolvimento Organizacional. Juntamente com seus colaboradores realizou estudos que compreendessem a relação existente entre trabalhador e organização. Um dos aspectos fundamentais de sua pesquisa foram os fatores que levavam o indivíduo a realizar suas atividades, satisfatoriamente, dentro da empresa.

Na década de 60, o movimento QVT passou ter mais força, já que os trabalhadores estavam mais interessados no seu próprio bem estar e as empresas buscavam formas de diminuir os efeitos negativos quanto à saúde física e mental de seus funcionários.

Mas, apenas no início da década de 70, o tema “Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)” tornou-se discussão nos centros de estudos dos Estados Unidos da América, através do professor Louis Davis (UCLA, Los Angeles), enquanto desenvolvia sua pesquisa sobre o delineamento de cargos. Logo, o movimento tornou-se conhecido mundialmente e a preocupação com a saúde e bem estar do trabalhador se intensificou.

Trabalhadores e sindicatos passaram a reivindicar seus direitos quanto à qualidade de vida no trabalho, além de destacar variáveis como: maior participação dos funcionários nas decisões da empresa, redução de níveis hierárquicos, melhores salários, ambientes mais seguros e confortáveis, condições de trabalhos capazes de gerar satisfação. Em contrapartida trabalhariam com mais motivação e atendendo, assim, as expectativas da empresa.

A década de 90 trouxe a era da informação. Uma explosão por parte da tecnologia levando informação em poucos segundos ao mundo todo e consequentemente aumentando à competitividade entre as empresas e intensificando a globalização. A partir desse momento, as empresas que buscam o sucesso de mercado, passam a ter uma preocupação maior com relação aos seus

funcionários e o com o ambiente de trabalho. Já que o intuito é satisfazer e motivar seu trabalhador para atingir a produtividade tão almejada e se destacar no mercado.

## 2.4 A IMPORTÂNCIA DAS PESSOAS EM UMA ORGANIZAÇÃO

As organizações funcionam por meio de pessoas. É através delas que se torna possível a produção de bens e serviços, o atendimento ao cliente, além de alcançar o sucesso tão almejado de mercado. Podendo afirmar que sem o trabalho, energia, dinâmica, inteligência, criatividade e racionalidade de pessoas, as organizações não existiriam.

Os colaboradores passam boa parte de suas vidas dentro das organizações buscando atingir seus objetivos pessoais e individuais. A relação entre pessoas e organização, é mútua, onde ambas as partes depende uma da outra para sua sobrevivência. De acordo com Chiavenato, a organização que busca alcançar os seus objetivos da melhor maneira possível, ela precisa saber canalizar os esforços das pessoas para que também elas atinjam os seus objetivos individuais e que ambas as partes saiam ganhando.

Atualmente o destaque de uma organização no mundo globalizado está diretamente ligado as pessoas que a compõe. É necessário que se tenha uma equipe capacitada, preparada, motivada e satisfeita. Pessoas que tenham iniciativa, vontade de trabalhar, que busquem sempre crescimento pessoal e profissional.

A produtividade de uma organização é influenciada pela a motivação de seus funcionários. A valorização do capital humano é primordial para o desenvolvimento organizacional. Momento em que a empresa identifica os fatores que contribuem para a satisfação, realização e desenvolvimento do indivíduo e utiliza isso como ferramenta essencial para o alcance de seus objetivos de mercado.

O comprometimento de cada indivíduo depende do grau de satisfação e motivação com o trabalho que executa. Um ambiente sem inovação e sem liberdade de participação dos trabalhadores prejudica diretamente no bem estar de todos e principalmente no rendimento do trabalho. O desafio de uma organização é

identificar o que motiva cada indivíduo e proporcionar ações de melhorias na qualidade de vida no trabalho que solucionem os problemas existentes e torne sua equipe apta a desempenhar seu ofício com excelência.

## 2.5 PAPEL DO RECURSOS HUMANOS VISANDO A QUALIDADE DE VIDA E MOTIVAÇÃO DOS FUNCIONARIOS

Atualmente no Brasil o assunto Qualidade de Vida no trabalho e a preocupação com a motivação dos funcionários passou a ser bastante discutido por administradores que buscam melhorias na qualidade do funcionamento da organização. É nesse momento que entra a importância do papel do recursos humanos em identificar as necessidades de cada individuo na empresa e promover ferramentas de gestão que atendam a todos e torne o ambiente de trabalho mais satisfatório.

A implantação da Qualidade de Vida no Trabalho só ocorre no momento em que haja uma consciência por parte da gerência e do RH quanto a importância do bem estar de seus colaboradores. Através do RH será possível criar ações preventivas e programas de QVT com intuito de solucionar problemas cotidianos como desgastes físicos e emocionais.

Segundo Campos (1992), um dos mais importantes conceitos dos programas de qualidade de vida está na premissa de que, somente se melhora o que se pode medir, e, portanto, é preciso medir para melhorar. Assim, é necessário avaliar de forma sistemática a satisfação dos colaboradores, pois, através desse processo será possível detectar a percepção dos trabalhadores sobre os fatores interventores na qualidade de vida no trabalho da organização.

## 2.6 A INFLUÊNCIA DA MOTIVAÇÃO NO DESEMPENHO DO FUNCIONARIO

A motivação é uma ferramenta indispensável para uma organização bem sucedida. É a razão que leva pessoas a terem uma determinada ação ou

comportamento dentro do ambiente de trabalho. Para Maximiano (2000), o termo motivação pode ser interpretado como o processo pelo qual um conjunto de razões ou motivos explica, induz, incentiva, estimula ou provoca algum tipo de ação ou comportamento humano.

Nos últimos tempos a preocupação das organizações é minimizar alguns conflitos no ambiente de trabalho, como: o baixo comprometimento, a grande rotatividade de pessoas e a queda na produtividade. A sobrevivência da empresa depende da adoção de modelos que respeitem o funcionário como membro importante para seu funcionamento. Um dos grandes desafios de uma organização é entender e identificar fatores que levam a motivação do seu colaborador. Funcionários motivados tendem a desempenhar suas funções com mais seriedade e eficácia.

A qualidade de vida no trabalho está diretamente ligada à motivação. Pois ela é responsável por afetar nas atitudes pessoais e comportamentais relevantes para a produtividade individual e grupal, tais como: motivação para o trabalho, adaptabilidade a mudanças no ambiente de trabalho, criatividade e vontade de inovar ou aceitar mudanças e, principalmente, agregar valor à organização. (CHIAVENATO, 2010)

### **2.6.1 Fatores Motivacionais**

Para Chiavenato (2000), os fatores motivacionais estão sob o controle do indivíduo, pois se relacionam com aquilo que ele faz e desempenha. Envolvem sentimentos de crescimento individual, reconhecimento profissional, auto realização e dependem das tarefas que o indivíduo realiza no seu trabalho.

De acordo com Davis (1992), cada indivíduo tem tendência a desenvolver certas forças motivacionais como produto do ambiente cultural no qual vive, afetando a maneira pela qual as pessoas percebem seu trabalho e encaram suas vidas. Observa-se a importância de cada gestor conhecer e compreender às necessidades

de cada empregado dentro da empresa levando em consideração a força motivacional de cada um.

Em um modelo de Qualidade de Vida no Trabalho apresentado por Herzberg citado por Davis (1992), os fatores motivacionais dos funcionários estão distribuídos em dois aspectos: Motivação e Manutenção. Abaixo segue a classificação dos critérios de cada um para melhor entendimento e identificação do fator que motiva uma pessoa dentro da organização:

- **Fatores de Motivação ou Motivacionais:**

- Realização pessoal e profissional;
- Reconhecimento;
- Responsabilidade;
- Desenvolvimento profissional;
- Conteúdo do cargo;
- Autonomia;
- Criatividade e inovação do trabalho;
- Participação.

- **Fatores de Manutenção:**

- Políticas organizacionais;
- Relacionamento supervisor/subordinado;
- Condições físicas do trabalho;
- Salários e benefícios;
- Relacionamento com os colegas;
- Vida pessoal;
- Status;
- Segurança;
- Comunicação

Verifica-se que a motivação e a satisfação de cada funcionário está ligada aos diversos fatores citados acima. E para identificar cada um deles se faz necessário a

utilização de recursos como indicadores que medem o grau de satisfação do grupo de trabalho.

Atualmente existem vários indicadores que podem ser utilizados para facilitar o trabalho de administradores quanto à medição da satisfação e motivação dos funcionários. Autores como Walton (1973) desenvolveram modelos para identificar fatores que determinam a QVT nas organizações.

## 2.7 MODELO DE WALTON

Um dos modelos mais utilizados atualmente dentro das organizações é o modelo de Walton, por se tratar de um modelo de carácter quantitativo quanto qualitativo na área da qualidade de vida no trabalho. Walton associou o maior número de dimensões (oito) para avaliar a QVT, de acordo com o quadro a seguir:

CRITÉRIOS	INDICADORES DE QVT
<b>1. Compensação Justa e Adequada</b>	Equidade Interna e Externa
	Proporcionalidade entre salários
	Justiça na compensação
	Partilha dos ganhos de produtividade
<b>2. Condição de Trabalho</b>	Jornada de Trabalho Razoável
	Ambiente físico seguro e saudável
	Ausência de insalubridade
<b>3. Uso e Desenvolvimento de Capacidades</b>	Autonomia
	Qualidades Múltiplas
	Informação sobre o processo total do trabalho
	Autocontrolo relativo
<b>4. Oportunidade de crescimento e segurança</b>	Possibilidade de Carreira
	Crescimento pessoal
	Perspectivas de avanço salarial
	Segurança de emprego
<b>5. Integração social na organização</b>	Ausência de Preconceitos
	Igualdade
	Mobilidade
	Relacionamento
	Senso Comunitário

<b>6. Constitucionalismo</b>	Direitos de proteção do trabalhador
	Liberdade de expressão
	Direitos Trabalhistas
	Tratamento Imparcial
	Privacidade Pessoal
<b>7. O trabalho e o espaço total de vida</b>	Papel balanceado no trabalho
	Poucas mudanças geográficas
	Tempo para lazer da família
	Estabilidade de horários
<b>8. Relevância social do trabalho na vida</b>	Imagem da empresa
	Responsabilidade social da empresa
	Responsabilidade pelos produtos
	Práticas de emprego

Fonte: adaptado por Fernandes (1996)

Fernandes (1996) em caráter quantitativo propõe o uso das oito dimensões apresentadas por Walton com intuito de auxiliarem pesquisas empíricas sobre a avaliação da qualidade de vida no ambiente de trabalho. Sendo uma proposta caracterizada por avaliara satisfação do colaborador, utilizando questionários apropriados em medir o grau de satisfação de todos os participantes.

### 2.7.1 Conceitos Para Qualidade de no Trabalho (Walton, 1973)

De acordo com Walton (1973), 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. Faz-se necessário que a organização saiba identificar as causas responsáveis por afetar a qualidade de vida no trabalho. Nessa situação, os critérios levantados por Walton ajudarão no objetivo de articular melhorias na qualidade de vida no ambiente de trabalho.

Os critérios e indicadores da qualidade de vida no trabalho descritos por Walton podem ser entendidos como:

- **COMPENSAÇÃO JUSTA E ADEQUADA:** É a relação entre pagamento e condições de trabalho. Qualidade de vida no trabalho levando em conta a remuneração salarial de acordo com o a atividade executada pelo funcionário. Observa-se:
  - a) Remuneração adequada: o salario de acordo com o mercado e padrões aceitáveis pela sociedade.
  - b) Compensação justa: Pagamento deve ser justo de acordo com as atividades executadas por cada cargo, comparando sempre com a média de pagamento de outras empresas.
- **CONDIÇÕES DE TRABALHO:**Aborda a jornada de trabalho, condições físicas e a segurança do trabalhador em seu ambiente de trabalho. Nesse quesito avalia-se as horas trabalhadas, horas extras, condições de trabalho adequadas evitando riscos de acidentes ou demais fatores que possam prejudicar a atuação do trabalhador.
- **USO E DESENVOLVIMENTO DAS CAPACIDADES:**Essa categoria visa a mensuração da Qualidade de Vida no Trabalho em relação às oportunidades que o empregado tem de aplicar no seu dia a dia, mostrando suas habilidades e conhecimentos. Qualidades que podem ser identificadas através de: autonomia para realização de tarefas, múltiplas habilidades, perspectiva e informação, conhecimento do processo de trabalho como um todo, realização de todas as tarefas do inicio ao fim.
- **OPORTUNIDADES DE CRESCIMENTO E SEGURANÇA:**Oportunidade de crescimento do profissional dentro da organização, através de uma promoção de cargo, cursos que enriqueçam seu currículo, programa de bonificação, entre outros modelos de reconhecimento profissional.
- **INTEGRAÇÃO SOCIAL NA ORGANIZAÇÃO:**Fator que relaciona os aspectos ligados ao relacionamento pessoal e a autoestima do funcionário em seu local de trabalho. Podendo citar como fatores: a igualdade social, companheirismo, senso

comunitário, mobilidade social. Todos tem o intuito de avaliar o grau de integração existente na empresa.

- **CONSTITUCIONALISMO:**Dentro das empresas existem tomadas de decisões que podem favorecer interesses pessoais e prejudicar o trabalhador. Nessa perspectiva, deve haver o constitucionalismo nas organizações a fim de proteger os trabalhadores de algumas ações arbitrárias. Esses critérios de proteção são: privacidade, liberdade de expressão, equidade e igualdade entre os trabalhadores perante a lei.
- **TRABALHO E O ESPAÇO TOTAL DE VIDA:**Esse critério abrange a vivencia dos trabalhadores na empresa e em seu convívio família e social, verificando se os mesmos refletem de forma positiva ou negativa na qualidade de vida de cada colaborador.
- **RELEVÂNCIA SOCIAL:**Percepção do trabalhador quanto à responsabilidade social praticada pela organização.

## 2.8 ESTUDO DE CASO

Esta pesquisa se caracterizou em um estudo de caso realizado na empresa “X” no ramo da Agricultura, na cidade do Salvador(Bahia, Brasil). Teve como objetivo identificar as variáveis motivacionais dos funcionários no ambiente de trabalho, verificando a existência de algum programa de Qualidade de Vida no Trabalho.

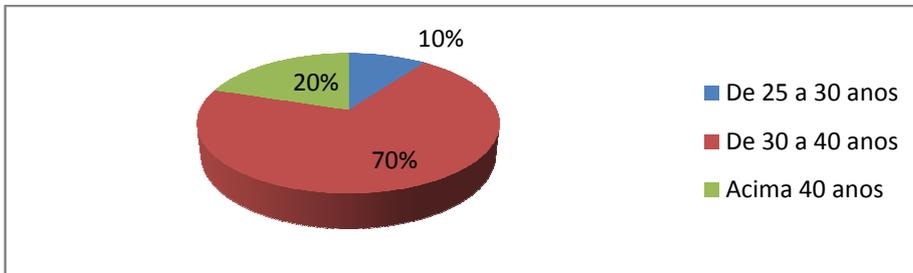
Para realizar a análise de resultados foi aplicado um questionário composto de doze perguntas fechadas, em que as informações foram coletadas através do preenchimento, com o objetivo de avaliar o nível de satisfação e motivação de cada colaborador, além de verificar a existência de programas de qualidade de vida no trabalho.

### 2.8.1 Análise e Discussão dos Resultados

A empresa atualmente possui 80 funcionários, a amostra foi composta por apenas 15 dos colaboradores, o que representa 18,7% dos funcionários da empresa, entre pessoas do sexo feminino e masculino. Realizada no dia 11 de Setembro de 2014.

Em relação idade dos participantes existe um parâmetro entre 25 a 45 anos. Todos os escolhidos aceitaram participar de forma voluntária e confidencial, já que não eram obrigados a se identificar.

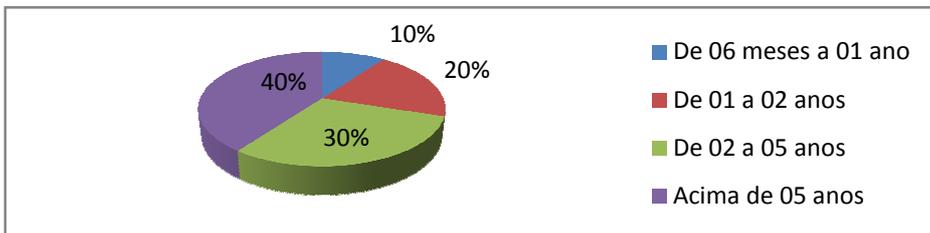
**Gráfico 1: IDADE DOS PARTICIPANTES**



**Fonte:** pesquisa de campo

De acordo com gráfico acima, observa-se que a maioria dos colaboradores pesquisados possui idade de 30 a 40 anos.

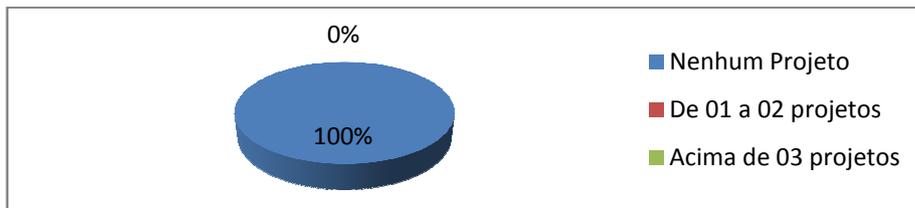
**Gráfico 2: TEMPO DE EMPRESA**



**Fonte:** pesquisa de campo

Conforme o gráfico2 pode-se concluir que a rotatividade dentro da empresa em pesquisa é pouca, já que a maioria dos funcionários analisados tem mais de 05 anos na organização.

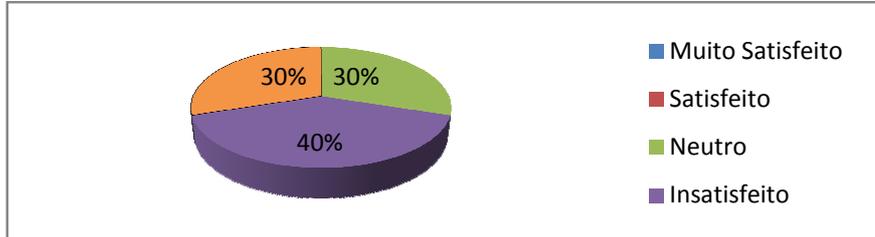
**Gráfico 3:** DIFUSÃO DOS PROJETOS DE QVT NA ORGANIZAÇÃO



**Fonte:** pesquisa de campo

O gráfico 3aponta que a empresa em análise não possui nenhum projeto de qualidade de vida no trabalho.

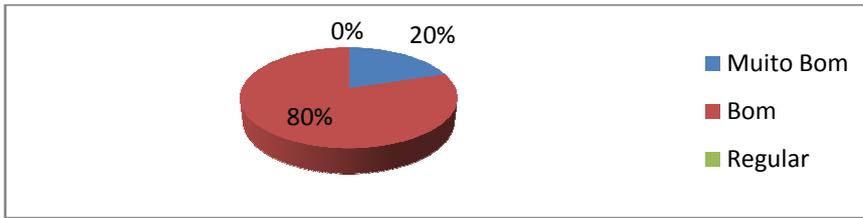
**Gráfico 4:** SATISFAÇÃO QUANTO AOS PROJETOS DE QVT APLICADOS



**Fonte:** pesquisa de campo

A maioria dos participantes se mostrou insatisfeita com a ausência de programas de qualidade de vida no trabalho e com a postura da organização de não possuir nenhum projeto de melhoria de qualidade voltada aos trabalhadores. Apenas 30% optaram por Neutro, não quiseram se manifestar quanto ao assunto.

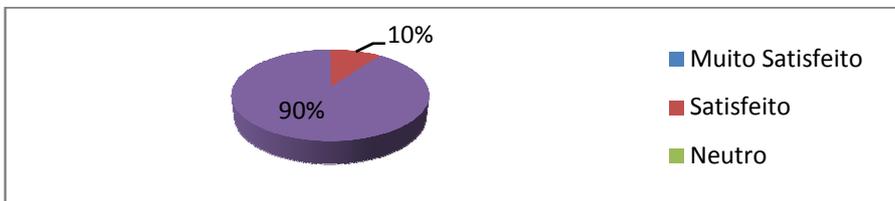
**Gráfico 5: IMPORTÂNCIA DO TRABALHO PARA A SOCIEDADE**



**Fonte:** pesquisa de campo

Verifica-se que no gráfico 5 todos os funcionários participantes da pesquisa estão satisfeitos com a contribuição da empresa com a sociedade.

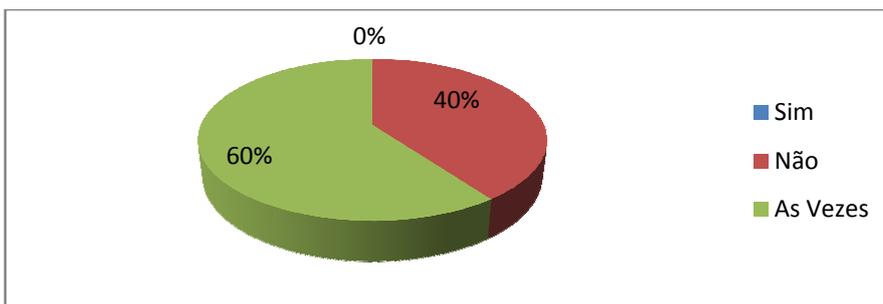
**Gráfico 6: EQUILÍBRIO ENTRE TRABALHO E VIDA PESSOAL**



**Fonte:** pesquisa de campo

Quanto ao assunto equilíbrio entre trabalho e vida pessoal no gráfico 6, 10% apenas do pesquisado está satisfeito. Os 90% restante estão insatisfeitos quanto as horas trabalhadas o que influencia diretamente no convívio familiar.

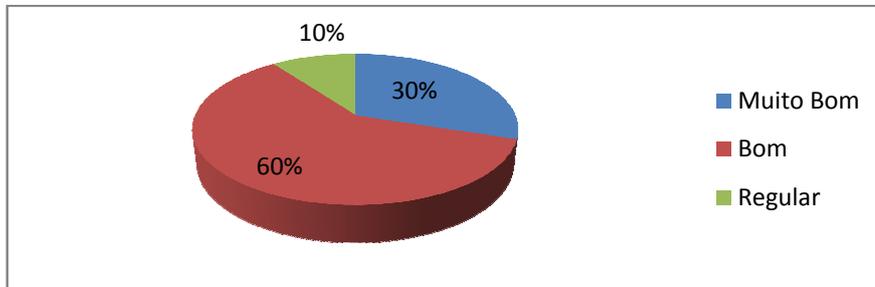
**Gráfico 7: PARTICIPAÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS NA TOMADA DE DECISÕES**



**Fonte:** pesquisa de campo

Observa-se no gráfico 7 que 60% dos colaboradores confirmam que em algumas tomadas de decisão existe a participação dos funcionários da empresa.

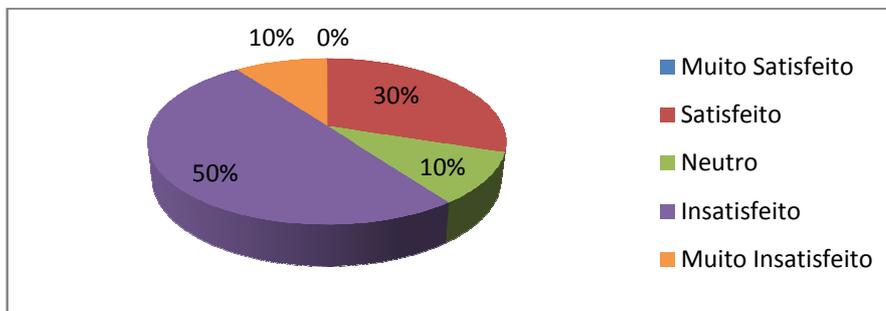
**Gráfico 8:** INTEGRAÇÃO SOCIAL PROMOVIDA PELA ORGANIZAÇÃO



**Fonte:** pesquisa de campo

O gráfico 8 mostra que existe uma preocupação da empresa quanto a integração entre os funcionários, setores de trabalho e gerências. 60% dos participantes afirmam que o setor de Recursos Humanos oferece uma vez por mês atividade de integração, como a comemoração do aniversariante do mês.

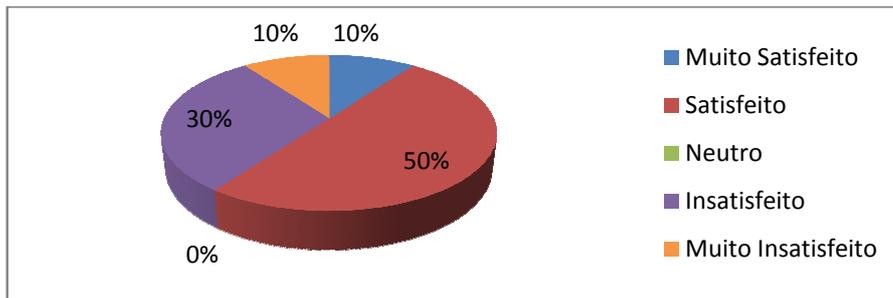
**Gráfico 9:** SATISFAÇÃO QUANTO À REMUNERAÇÃO APLICADA E AOS BENEFÍCIOS OFERECIDOS



**Fonte:** pesquisa de campo

No gráfico 9 a insatisfação quanto aos benefícios e salários oferecidos pela organização está presente na maior parte dos colaboradores que responderam o questionário. 30% se mostraram satisfeitos e 10% não quiseram se manifestar.

**Gráfico 10:** CONDIÇÕES DE TRABALHO NA ORGANIZAÇÃO



**Fonte:** pesquisa de campo

Em análise do gráfico 10 se conclui que a maioria dos colaboradores em pesquisa mostram-se satisfeitos com os aspectos segurança e condições de trabalho oferecidos pela empresa.

### 2.8.2 Resultados

Analisando os gráficos, foi possível compreender melhor o grau de satisfação dos funcionários da organização em estudo. Percebe-se que a insatisfação é um fator bastante presente em alguns aspectos, como salário, condições de trabalho, participação nas decisões da empresa, segurança, entre outros. Diante dessa situação, se faz necessário uma rápida intervenção por parte da gestão da empresa e do departamento de recursos humanos, a fim de minimizar tais aspectos negativos.

A qualidade de vida no trabalho e a motivação estão diretamente ligadas a satisfação e ao bem estar dos funcionários. A insatisfação de uma equipe de trabalho será altamente prejudicial para evolução e produtividade da organização. Após a pesquisa de campo observa-se que a organização falha em fatores relevantes para a QVT de seus funcionários, o que pode influenciar no crescimento da empresa. É preciso uma mudança drástica por parte da administração, na implantação de programas de qualidade de vida no trabalho, além de atividades de reconhecimento da importância de cada colaborador para a organização.

### 3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo da pesquisa aqui apresentada foi investigar as variáveis que influenciam diretamente na Qualidade de Vida no trabalho, utilizando como fonte de pesquisa a empresa “X” do ramo da agricultura no estado da Bahia. Como conclusão, pode-se avaliar que embora a empresa não tenha nenhum projeto de QVT, ela é bem vista pela a maioria dos funcionários participantes do questionário, que levam em conta a importância do papel da empresa com a sociedade.

Em síntese, a organização satisfaz seus colaboradores apenas no quesito: contribuição da empresa com a sociedade. Nos demais quesitos foi possível identificar claramente que existe uma insatisfação coletiva com relação a falta de projetos voltados para a Qualidade de Vida no Trabalho, ao equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, questões de segurança no trabalho, remuneração e a não participação nas decisões da empresa. O que representa um desafio para empresa em adotar medidas de melhorias significativas, compreendendo que funcionários insatisfeitos são sinônimo de baixa produtividade.

Com intuito de amenizar ou liquidar o problema existente, podemos sugerir alguns métodos de melhorias como:

- Maior autonomia no ambiente de trabalho: promover a participação dos funcionários na tomada de decisão;
- Remuneração adequada a cada cargo: de acordo com o mercado de trabalho;
- Investimento no trabalho de gestão de pessoas: Intensificar o trabalho do setor de Recursos Humanos em identificar as necessidades dos funcionários;
- Promover projeto de qualidade de vida: atividades voltadas ao bem estar;
- Manter controle de segurança sempre ativo: manutenção de equipamentos de segurança;
- Oferecer Plano de Carreira aos funcionários: chance de crescimento profissional dentro da organização;

- Investir na qualificação profissional: assumindo total ou parcialmente os custos com cursos, graduações, especializações, treinamentos, entre outros;

Investir em Qualidade de Vida no Trabalho é essencial para o desenvolvimento e sucesso de uma organização. É necessário que os administradores da empresa tenham essa consciência e busquem sempre identificar as necessidades de sua equipe de trabalho, para aplicar constantemente melhorias adequadas em solucionar e prevenir situações relacionadas a motivação e satisfação. Pois, quanto maior for a mudança, melhor será o retorno na produtividade, qualidade e financeiramente para a organização.

## REFERÊNCIAS

CAMPOS, V. F. TQC - **Controle da qualidade total**. 2. ed. São Paulo: Bloch, 1992.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas** - 2. Ed. Rio de Janeiro: Campus, 2004.

\_\_\_\_\_. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

\_\_\_\_\_. **Gerenciando Pessoas**. 3ª edição. São Paulo: Makron books, 252 p, 1994.

\_\_\_\_\_. **Introdução à teoria geral da administração**. 6. ed. Rio de Janeiro: Campus, 2000.

\_\_\_\_\_. **Recursos humanos: o capital humano das organizações**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

DAVIS, Keith e NEWSTROM, John W. **Comportamento Humano no Trabalho: Uma Abordagem Psicológica**. São Paulo: Pioneira, 1992.

FERNANDES, Eda Conte. **Qualidade de Vida no Trabalho: como medir para melhorar**. 2ed. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

MARTINS, G. A. **Estudo de caso: uma estratégia de pesquisa**. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2008.

MAXIMIANO, Antonio César Amaru. **Teoria geral da administração: da escola científica a competitividade na economia globalizada**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2000.

RODRIGUES, Marcus Vinicius Carvalho. **Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial**. 7. ed. Rio de Janeiro: Vozes, 1994.