



GESTÃO DE PESSOAS E QUALIDADE DE VIDA: a percepção dos funcionários da empresa Beta

PEOPLE MANAGEMENT AND QUALITY OF LIFE: the perception of Beta company employees

Beatriz Souza Costa¹ Livia Moreira Lima Abas² Adriana Santos da Silva³ Diogo de Faria Moura⁴

Resumo

Tendo em vista a importância do ser humano para a obtenção de objetivos organizacionais por meio de participação recíproca e colaborativa entre organização e trabalho, é fator determinante para melhoramento da produtividade o valor que se atribui à satisfação do trabalhador. O presente artigo tem por objetivo compreender o aumento de produtividade nas organizações e como problema entender como os colaboradores se sentem em relação ao ambiente organizacional o qual estão inseridos. Para a apresentação do assunto foi necessário um estudo baseado em pesquisas bibliográficas de análise quantitativa e nível descritivo. Aplicou-se um formulário aos funcionários da empresa Beta com 17 respondentes ao total. De acordo com os resultados obtidos através da análise dos dados fornecidos a organização satisfaz seus colaboradores apenas no quesito: condições de trabalho seguras e salutaras, que diz respeito ao ambiente organizacional a qual está inserido proporciona bem-estar e condições saudáveis ao trabalhador. É indispensável que os administradores da empresa compreendam e procurem sempre reconhecer onde há carência em sua equipe de trabalho, para que possam ser aplicadas melhorias contínuas.

Palavras-Chave: Qualidade. Satisfação. Gestão de Pessoas.

Abstract

Bearing in mind the importance of the human being for the achievement of organizational objectives through reciprocal and collaborative co-participation between organization and work, the value attributed to worker satisfaction is a determining factor for improving productivity. This article aims to understand the increase in productivity in organizations and as a problem to understand how employees feel in relation to the organizational environment in which it is inserted. For the presentation of the subject, a study based on bibliographic research of quantitative analysis and descriptive level was necessary. A form was applied to employees of the Beta company with 17 respondents in total. According to the results obtained through the analysis of the data provided, the organization satisfies its employees only in the aspect: safe and healthy working conditions, which concerns the organizational environment to which it is inserted, providing well-being and healthy conditions to the worker. It is essential that company managers understand and always try to recognize where there is a shortage in their work team, so that continuous improvements can be applied.

Key- words: Quality. Satisfaction. People Management.

1 INTRODUÇÃO

¹ Acadêmico(a) do curso de Administração. Integrante do Grupo de Pesquisa de Administração e Sociedade. E-mail: beatriz-souzaa@hotmail.com.br

² Administradora, Mestre em Gestão. Docente na Universidade Ceuma. E-mail: livia004710@ceuma.com

³ Administradora. Mestre em Meio Ambiente. Docente na Universidade Ceuma. E-mail: adriana005026@ceuma.com.br

⁴ Administrador. Mestre em Gestão de Empresas. Docente na Universidade Ceuma. E-mail: diogo004934@ceuma.com.br



A qualidade de vida no trabalho vem sendo questionada e referida há anos, considerada não só como uma prática efêmera, mas como uma conduta que corrobora a busca do aperfeiçoamento do elemento humano e das organizações, logo, mostra a importância das condições pessoais do trabalhador para o êxito organizacional. A partir da junção entre colaborador e organização, no que se refere à satisfação do ser humano, resultados do exercício empresarial e situações ambientais saudáveis, ambas as partes são beneficiadas. A qualidade de vida tornou-se um forte indício de motivação dos trabalhadores e desenvolvimento humano no ambiente organizacional, por isso, é fundamental que o foco da gestão esteja voltado para as pessoas que integram a organização.

A gestão de pessoas é uma área estratégica para a organização, pois a mesma proporciona avanços e melhorias nos processos internos e à imagem organizacional no contexto externo, por meio de práticas mais eficazes para a relevância do corpo operacional, sendo que tais práticas são fundamentais para a formação de modelos organizacionais. A capacidade de gerenciar os recursos humanos, por meio de práticas e políticas, é importante para alcançar e manter vantagem competitiva, assim as pessoas constituem a principal fonte de competência essencial das organizações.

Com base nessa perspectiva manifestou a necessidade para o pesquisador de aplicar uma pesquisa relacionada à percepção dos funcionários, que irá contribuir para a análise dessa percepção bem como auxiliar a fazer um levantamento de como está a satisfação do trabalhador em relação ao ambiente de trabalho. Este estudo é relevante para a ciência, pois a partir dos resultados alcançados poderá se constatar quais os pontos essenciais irrelevantes. Para a sociedade, o estudo é relevante, pois este nos levou a analisar os aspectos que influenciam neste processo e nos levaram a elaborar uma análise das situações que indicaram alterações no nível de satisfação dos trabalhadores da empresa a qual está sendo estudada, e partir daí realizar programas relacionados a qualidade de vida na organização para oportunizar melhores condições de trabalho como garantia de motivação e bem-estar no ambiente organizacional saudável e harmonioso, visando dessa forma a otimização dos processos produtivos.

Considerando a importância do tema abordado pelo presente trabalho, o artigo tem como problema de pesquisa: Como os colaboradores se sentem em relação ao ambiente organizacional o qual está inserido? Tal questionamento há de requerer tanto uma revisão bibliográfica quanto a utilização de mecanismos de observação ou coleta de informações capazes de permitirem que a temática investigada atinja o objetivo geral da pesquisa que é: Compreender o aumento de produtividade nas organizações.

2 REVISÃO BIBLIOGRÁFICA



Para que o presente artigo atinja seus propósitos, é necessário que se faça uma contextualização acerca das teorias e artigos existentes cujo propósito será o de dar consistência técnica-científica a este trabalho. Neste sentido, é requerido uma abordagem aos seguintes temas: Qualidade de vida no Trabalho; Satisfação dos Trabalhadores no Ambiente Organizacional; Gestão de pessoas; que, entende-se, ser o caminho para a análise do problema suscitado neste artigo.

2.1 Qualidade De Vida No Trabalho

Qualidade de vida no trabalho abrange todas as perspectivas físicas e ambientais, bem como os aspectos psicológicos inseridos no local de trabalho. É necessário fazer a análise de todos esses aspectos para alcançar o grau de satisfação de cada colaborador. Percebe-se, portanto, que não há um modelo de qualidade de vida que possa satisfazer a todos, pois os indivíduos possuem necessidades e culturas diferentes. Diante disso, é considerado que Qualidade de Vida é a junção de vários elementos que possibilitam o bem estar e o equilíbrio ao ser humano (RIBEIRO; SANTANA; 2015, p. 79).

Dentre os aspectos que colaboram para o bem estar do ser humano, o trabalho possivelmente é um dos mais relevantes por duas razões: é através do trabalho que as pessoas alcançam o acesso à cultura, à educação e ao lazer; e, desta maneira, o indivíduo passa grande parte do seu tempo trabalhando. A qualidade de vida no trabalho refere-se exatamente ao bem estar e satisfação do indivíduo no cumprimento de suas obrigações e se faz necessária no que se refere à eficácia e à competitividade, elementos que são responsáveis pela sobrevivência da organização no mercado (AMARAL; RUBEIRO; PAIXÃO, 2015, p. 67).

Para alcançar o estímulo e a satisfação na prática das atividades, é indispensável que as organizações possibilitem um espaço de trabalho com máximo conforto e segurança para seus funcionários. Além disto, é essencial que as atividades sejam de frequente comunicação e socializadas, visto que a satisfação dos colaboradores também está relacionada com os aspectos sociais. Compreende-se que a qualidade de vida no trabalho, como satisfação e motivação, se manifesta a começar da formação de um grupo no qual as pessoas consigam se sentir confortáveis, e fica evidente no instante em que a felicidade é estimulada nos atos que influenciam e visam a conduta dos colaboradores (GOMES; 2017, p. 9-10).

Os impactos da organização do trabalho na qualidade de vida se diversificam conforme as particularidades específicas de cada indivíduo, incluindo idade, sexo, comportamento emocional, escolaridade, isto é, propensão a vivenciar sensações efetivas ou negativas, e estilo de competência, ou seja, aptidão a aceitar que os indivíduos não são motivadores de situações que de fato seriam, interesse para o trabalho e inteligência emocional. Consequentemente, é



fundamental verificar e fazer o controle da decorrência dessas variáveis para assimilar a ligação entre trabalho, saúde e bem estar (BOAS; MORIN, 2017, p. 66).

Em relação à compreensão não há uma concordância, de forma que existem vários modelos de avaliação da mesma. Dentre os exemplos clássicos, evidencia-se o modelo de Walton, que reitera que a qualidade de vida no trabalho destaca as necessidades e anseios do indivíduo, assim como o compromisso social do trabalhador. Desse modo a abordagem da mesma ressalta o trabalho por completo, não se resumindo a tratar apenas o ambiente de trabalho em si (AZEVEDO; NERY; CARDOSO, 2017, p. 2).

Walton (1973 *apud* SILVA *et al.*, 2018, p. 16) com a intenção de disponibilizar um modelo que analisa a qualidade de vida no trabalho, implementou oito critérios e indicadores, a compreender: compensação justa e adequada; condições de trabalho seguras e salutar; oportunidade imediata para utilização e desenvolvimento da capacidade humana; oportunidade para crescimento e desenvolvimento contínuo e segurança; inclusão social na organização; o constitucionalismo na organização de trabalho; o trabalho e o espaço total da vida e relevância social do trabalho. No 01 será apresentado o modelo de Walton (1973), bem como seus critérios e indicadores de QVT.

Quadro 1 – Oito Categorias de Walton

CRITÉRIOS	INDICADORES DE QVT
1. Compensação justa e adequada	A remuneração deve satisfazer as necessidades objetivas e subjetivas dos funcionários assim como estabelecer uma equidade interna e externa para se obter uma compensação justa e adequada.
2. Condições de trabalho seguras e salutar	É necessário ter jornadas de trabalho razoáveis e padronizadas, ambientes de trabalho com boa infraestrutura que proporcionem bem-estar e condições saudáveis ao trabalhador.
3. Oportunidade imediata para a utilização e desenvolvimento da capacidade humana	Para explorar ao máximo a capacidade e o potencial do trabalhador é importante que sejam lhe atribuídos requisitos como: autonomia no trabalho, múltiplas habilidades, informações e perspectivas, tarefas completas e planejamento.
4. Oportunidade para crescimento e desenvolvimento contínuo e segurança	O trabalhador precisa se sentir profissionalmente seguro com grandes oportunidades de crescimento profissional e também possibilidades de carreira.
5. Integração social na organização de trabalho	Para que o indivíduo se sinta socialmente integrado é necessário ter igualdade de oportunidades, relacionamentos interpessoais e grupais e também senso comunitário evitando assim todo e qualquer tipo de preconceito.
6. O constitucionalismo na organização do trabalho	Alguns elementos são fundamentais para assegurar a qualidade de vida do trabalhador como por exemplo o cumprimento das leis e direitos trabalhistas e clareza nas normas da organização, respeito a privacidade pessoal e liberdade de expressão.
7. O trabalho e o espaço total da vida	É necessário que o trabalhador saiba balancear o trabalho com a vida pessoal.
8. A relevância social da vida no trabalho	Trata-se do fato de muitas organizações não agirem de modo socialmente responsável fazendo com que uns números crescentes de empregados depreciem o valor de seus trabalhos e carreiras perdendo a autoestima.

Fonte: Adaptado de Bonfante, Oliveira e Nardi (2015, p. 122)



Conforme as 8 categorias de Walton, consegue-se verificar que cada critério influi exatamente no rendimento dos funcionários. Inclui-se neste contexto que o desenvolvimento e melhoria da produtividade compreendem tanto o ponto de vista técnico quanto o humanista, relacionando-se, deste modo o bem estar do elemento humano no ambiente de trabalhado ao sucesso organizacional (BONFANTE; OLIVEIRA; NARDI, 2015, p. 122).

Enquanto as organizações buscam ser mais competitivas e atingir grandes proporções, os trabalhadores buscam amenizar e neutralizar o cansaço provocado pela procura acelerada de resultados e tornar cada vez maior o contentamento no trabalho. É incontestável a compreensão do desejo de “viver qualitativamente”, situação explícita para o maior número dos trabalhadores ao longo das décadas. Deste modo, a satisfação é a importância que atribui no que diz respeito a inúmeras perspectivas do trabalho (CARVALHO, 2017, p. 10).

2.2 Satisfação Dos Trabalhadores No Ambiente Organizacional

A satisfação pode ser compreendida como uma vinculação fraterna ao trabalho, nesta situação acontece a mudança do foco da satisfação do âmbito econômico para o humanista e social, desta forma, passa a ser enxergada como um efeito do dia a dia do trabalhador no ambiente organizacional a qual está inserido, tendo influência na sua vida pessoal, fazendo com que seja possível haver modificação na ligação entre a família e o trabalho, na vitalidade bem como na relação entre as ligações afetivas do indivíduo e o trabalho (DUARTE; TEIXEIRA; SOUSA, 2019, p. 397).

Baseia-se na compreensão do colaborador em relação à sua competência para executar suas atividades, da mesma maneira que o mesmo esteja contente com o trabalho que exerce. Para que um indivíduo sinta-se satisfeito com o seu trabalho, é fundamental entender que cumpre o seu ofício com máxima capacidade e que tenha suas emoções positivas por estara desempenhar aquele trabalho. Para, também, quanto mais seguro o sujeito estiver no seu posto de trabalho, maior será a sua satisfação. Pode-se definir satisfação no trabalho como um conjunto de sentimentos e comportamentos dos colaboradores de acordo com a posição que estão inseridos na organização (GONÇALVES, 2019, p. 14).

O tema sofreu uma considerável transformação ao longo anos, em um primeiro momento pressupunha que o trabalhador desempenhava suas atividades de maneira mecânica, a remuneração era o resultado e o motivo que motivavam a satisfação. Em seguida manifestou-se o pensamento de que a satisfação no trabalho era subjetiva visto que cada trabalhador era singular e tinha suas individualidades, e essa satisfação incorporada na organização influenciaria do mesmo modo sua vida externa, como qualidade de vida e saúde, já que as duas se influenciam e se relacionam. Apenas na década de 90 o entendimento de satisfação no trabalho começou a ser



associado com a saúde do trabalhador dentro e fora do ambiente organizacional (NARCISO, 2017, p. 3).

A percepção que o colaborador tem em relação ao seu trabalho satisfaz ou possibilita que sejam preenchidos determinados valores específicos relacionados ao mesmo, isso caracteriza essa satisfação. O estímulo do indivíduo para o trabalho decorre essencialmente de questões inerentes da satisfação, como as satisfações contextuais. Essastêm o intuito de avaliar a satisfação do funcionário com a perspectiva de desenvolvimento profissional, qualidade da supervisão, sistema de compensação, ambiente social e com a estabilidade no ambiente de trabalho (MARQUES; BORGES; REIS, 2016, p. 45-46).

Influencia de forma positiva no desempenho organizacional, visto que funcionários satisfeitos conduzem suas atividades e atuam de forma positiva em suas funções. O trabalhador é influenciado, e tais ações podem se manifestar sobre sua saúde, comportamento e qualidade de vida, com efeitos aos indivíduos e organizações, e tal condição é importante, tanto para trabalhadores quanto para os líderes organizacionais. Deve ser proporcionado pela empresa o aumento do bem-estar e satisfação de seus empregados, visando não prejudicar o desempenho da organização (VESCO; BEUREN; POPIK, 2016, p.122-124).

A teoria de Maslow apresenta os fatores de satisfação do ser humano divididos em cinco níveis apresentados em forma de pirâmide. A base da pirâmide apresenta as necessidades primárias, que são as necessidades fisiológicas e de segurança; o alto da pirâmide é composto pelas necessidades secundárias, representantes da busca pela individualização do ser, são as necessidades sociais, de estima e de autorrealização. A Figura 1 apresenta em forma de lista, os itens que garantem a satisfação dos indivíduos fora e dentro do contexto de trabalho. Conforme um nível de necessidade é atendido, o próximo torna-se dominante (ALMEIDA; SCHELSKE; ROVER, 2019, p. 39).

A satisfação é algo que sacia a necessidade, as mesmas tendem a desaparecer assim que o indivíduo alcança suas primordialidades, a satisfação completa é algo que não pode ser obtido, pois sempre haverá novas necessidades que requerem a busca de patamares mais importantes a serem alcançados. Para que haja motivação é indispensável o desenvolvimento do trabalho, incentivo, oportunidades de crescimento e responsabilidades, feedback e reconhecimento (GOULARTE, 2018, p. 23).

Uma questão importante da teoria das necessidades é o entendimento de que as pessoas estão num processo de evolução constante e tendem a prosseguir ao longo das necessidades, buscando satisfazer uma após outra, e conduzem-se para a autorealização. De maneira mais específica, o nível da hierarquia são as necessidades mais elevadas e que se encontram no topo da pirâmide, retratam o ápice das necessidades de todos os níveis. Representa o estímulo de uma



pessoa para transformar o seu entendimento pessoal em realidade, em total evolução de todas as potencialidades de um indivíduo, até mesmo do desejo de usar o pensamento criativo (SOUSA, 2018, p. 21-22).

Pode-se apontar que a melhora da satisfação possibilita um maior desempenho individual, aumentando, desta forma, os níveis da organização, e isto faz com que os funcionários fiquem com grande entusiasmo a falar bem do seu trabalho e a cooperar com os demais colaboradores na execução das suas tarefas. Uma maior satisfação no trabalho está exatamente ligada com o desenvolvimento do desempenho, a mesma apresenta uma relação de respeito e justiça a que o trabalhador está sujeito na organização (PAIVA *et al.*, 2017, p. 57).

Inúmeros fatores influenciam no contentamento e no desenvolvimento do funcionário, como por exemplo, a relação com os funcionários dentro da empresa, o relacionamento e a reconhecimento diante a gerência, a relevância da qualidade de vida do indivíduo na parte interna da organização, e assim por diante. A satisfação no trabalho é uma conquista diária. A organização faz parte da vida do indivíduo e através dela ele busca a obtenção dos seus objetivos pessoais, sua realização, não desconsiderando que sua vida pessoal é de extrema importância e a relação indivíduo organização caminham na mesma direção (CONTE, 2017, p. 29).

2.3 Gestão De Pessoas

O objetivo da Gestão de Pessoas é atrair e reter talentos, e é responsabilidade do gestor proporcionar um ambiente favorável para aprimorar a maturidade do indivíduo. É o gestor que tem poder de atuação sobre o ambiente organizacional, por meio de uma administração transformadora, da ética, da iniciativa e dinamismo, de proporcionar maior qualidade de vida, de corroborar o compromisso com as condutas internas, e da capacidade para reconhecer o indivíduo não apenas o considerando como mais um número. Especialmente no que está relacionado às conquistas da empresa, saber partilhar os resultados obtidos atribuindo o sucesso a equipe (MOURA; COSTA; COSTA, 2018, p. 142).

A mesma deve ter tempo, foco operacional a curto prazo e estratégia ao longo prazo e tudo isso sincronicamente, e incluindo a administração de processos e a de pessoas. É um método de planejamento, organização, direção e controle do talento humano dentro da organização, possibilitando o comportamento e desempenho eficiente de pessoas, para atingir os objetivos organizacionais e individuais, relacionados direta ou indiretamente com a empresa. Por meio desse entendimento a gestão de pessoas deve focar nos objetivos e resultados da organização a ser alcançada, essa ligação dará a organização um êxito de forma equilibrada. (PAULA; NOGUEIRA, 2016, p. 7).

O maior diferencial da gestão estratégica de pessoas expressa-se no seu posicionamento e



relação com as estratégias organizacionais. É fundamental que a função de recursos humanos seja aceita como uma parceria estratégica, influente na elaboração das estratégias bem como de sua execução, de forma que a gestão estratégica seja exercida com as políticas e condutas de recursos humanos de seleção, treinamento, compensação, desenvolvimento e outras, adaptadas e alinhadas com as estratégias do negócio (LANDIM, 2018, p. 26).

A entrega de seus resultados ligados ao delineamento planejado da organização, o comportamento das pessoas dentro da gestão está concentrado no amadurecimento do seu principal atuante, o colaborador em descobrir e ir em busca do seu melhor, visto que é por meio dele que os procedimentos e acordos são realizados. O êxito da empresa necessitará primeiramente do empenho e do êxito do particular para o coletivo. Em síntese a habilidade de desenvolver pessoas, motivar, transformar, favorecendo-as em suas adversidades e conquistas (REIS *et al.*, 2018, p. 7-8).

As organizações contemporâneas perceberam a primordialidade de entender o indivíduo e as questões que o influenciam a ter maior produtividade, assim como a influência que os grupos e organizações desempenham a respeito das atitudes pessoais dos colaboradores. As pessoas que compreendem a organização apresentam para o ambiente de trabalho toda sua habilidade de ser, sentir e viver. São razões diferentes e habilidades diversas que necessitam produzir e conviver tendendo para o propósito da organização. O impasse entre a singularidade e a atuação no grupo, é um dos principais desafios da atual gestão de pessoas (SILVA, 2018, p. 9).

Essa área evidencia um conjunto de seis processos, que são: o processo de agregar, aplicar, recompensar, desenvolver, manter e monitorar pessoas. O processo de agregar pessoas é usado para colocar novos colaboradores dentro da organização. De sorte que o processo de aplicar pessoas é o conjunto de execução que envolve as práticas relativas ao desenho das atividades que serão executadas na empresa. Por outro lado, o processo de recompensar pessoas são os procedimentos aplicados para estimular as pessoas e atender suas necessidades individuais. Logo o processo de desenvolver pessoas, é o sistema de capacitação ou desenvolvimento. Para se que possa manter as pessoas é preciso ter condições ambientais psicológicas que atendam o colaborador, o processo de monitorar pessoas é a estratégia de controle ou monitoração (DANTAS; ARAÚJO, 2017, p. 4).

Dessa forma, a utilização dos processos de gestão tem o propósito de coordenar o desempenho da organização com relação às influências internas e externas, dados os resultados necessários tanto à organização quanto às pessoas envolvidas. Partindo dessa hipótese, a gestão de pessoas deve colaborar para que as organizações tornem-se suficientes por meio das pessoas, e dessa forma, buscar a colaboração e auxílio dos indivíduos que atuam nas organizações tanto para a consecução de seus objetivos individuais quanto para a obtenção dos objetivos organizacionais (GOMES; GOMES, 2018, p. 16).



As empresas estão em busca de entregas, precisamente a competência do profissional em efetivar as atividades evidenciando efeitos satisfatórios no contexto empresarial e para tal, as empresas precisam não apenas empregá-los, mas criar um ambiente adequado, para estimular o aperfeiçoamento e avanço das habilidades. O comprometimento da organização em se dedicar ao desenvolvimento das pessoas na execução das suas atividades, e para que este avanço seja eficaz, exige que este funcionário seja monitorado e que receba constantes feedbacks, dos seus pontos fortes e pontos que precisam ser melhorados (MOURA; COSTA; COSTA, 2018, p. 142-143).

3 METODOLOGIA DO TRABALHO

Na pesquisa quantitativa os métodos podem ser quantificados, como as amostras em geral são grandes e vistas como específicas da população, os resultados são recolhidos como se constituísse uma imagem real de todo o objeto da pesquisa. A mesma se direciona na objetividade, influenciada pelo positivismo, julga que a realidade só pode ser percebida com base na análise de dados coletados com o auxílio de ferramentas neutras e padronizadas (FONSECA, 2002, p. 20).

A pesquisa bibliográfica tem como principal característica o fato de que o campo onde será feita a coleta dos dados é a própria bibliografia sobre o tema ou o objeto que se busca pesquisar. Nota-se que todas as modalidades de pesquisa requerem uma revisão bibliográfica, uma procura de informações sobre os fenômenos estudados na bibliografia especializada. Procurar-se-á, nas obras e autores relacionados, os elementos para elaboração do conhecimento objetivado (REIS, 2009, p. 42).

A pesquisa descritiva não apresenta soluções, somente reproduz os acontecimentos tal como são vistos pelo pesquisador, o que não significa que não serão interpretados, mas somente que a colaboração que deseja passar é no sentido de proporcionar uma pesquisa organizada de seu objeto para, assim, aprofundar em sua natureza ou mensurar sua extensão. Descrição permite análise do problema, o que é muito importante e tarefa precedente, constantemente o uso da descrição é compreendido como pesquisa analítica porque a desconstrução, análise e a reconstrução dos conceitos são pressupostos para reestruturar e clarear conflitos intensos sobre diversos assuntos (MONTEIRO, 2016, p. 134- 135).

Com o objetivo de analisar a percepção dos colaboradores em relação a qualidade de vida no ambiente de trabalho, o levantamento do estudo foi baseado em um questionário com 16 afirmativas através da ferramenta Microsoft Forms, aplicadas aos funcionários da empresa Beta, que fora dividido em duas partes, a primeira: sexo, escolaridade, tempo de serviço na empresa; a segunda parte através de afirmações baseadas em oito critérios: compensação justa e adequada, condições de trabalho seguras e salutaras, oportunidade imediata para a utilização e desenvolvimento da capacidade humana, oportunidade para crescimento e desenvolvimento



contínuo e segurança, integração social na organização de trabalho, o constitucionalismo na organização do trabalho, o trabalho e o espaço total da vida, a relevância social da vida no trabalho. O mecanismo utilizado na pesquisa foi disponibilizado via Whatsapp, entre os dias 24/03/2020 a 17/04/2020 com 17 respondentes, conforme quadro 2.

Quadro 2 – Critérios aplicados na pesquisa

CRITÉRIOS	INDICADORES DE QVT
1. Compensação justa e adequada	<ul style="list-style-type: none">- Sua remuneração satisfaz suas necessidades objetivas e subjetivas- Sua compensação é justa e adequada
2. Condições de trabalho seguras e salubres	<ul style="list-style-type: none">- O ambiente organizacional a qual está inserido proporciona bem-estar e condições saudáveis ao trabalhador.- A empresa proporciona autonomia para execução das tarefas.
3. Oportunidade imediata para a utilização e desenvolvimento da capacidade humana	<ul style="list-style-type: none">- A empresa da oportunidade para explorar ao máximo a capacidade e o potencial do colaborador.- O colaborador se sente profissionalmente seguro na organização.
4. Oportunidade para crescimento e desenvolvimento contínuo e segurança.	<ul style="list-style-type: none">- Na organização há igualdade de oportunidade para todos.- Tenho bons relacionamentos interpessoais e grupais na organização.
5. Integração social na organização de trabalho.	<ul style="list-style-type: none">- Há à relação de igualdade em relação aos profissionais do mesmo nível e acesso a hierarquias mais elevadas.- Há respeito à privacidade pessoal e liberdade de expressão do colaborador.
6. O constitucionalismo na organização do trabalho.	<ul style="list-style-type: none">- Na organização há elementos fundamentais para assegurar o cumprimento das leis e direitos trabalhistas.- Há ao respeito às leis e direitos trabalhistas, à liberdade de expressão.
7. O trabalho e o espaço total da vida.	<ul style="list-style-type: none">- O trabalhador sabe balancear o trabalho com a vida pessoal.- A organização proporciona oportunidade de expansão na carreira.
8. A relevância social da vida no trabalho.	<ul style="list-style-type: none">- O trabalhador percebe que a organização atribui valor ao seu trabalho e a sua carreira.- O trabalhador acha que a organização em que trabalha é socialmente responsável.

Fonte: Adaptado de Bonfante, Oliveira e Nardi (2015, p.122)

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DA PESQUISA

No presente tópico irá se conhecer o perfil dos respondentes e em seguida com base nos dados coletados com a pesquisa fazer-se-á a análise dos mesmos. Assim expor-se-á os elementos utilizados para compreender como os colaboradores se sentem em relação ao ambiente organizacional a qual estão inseridos e a compreensão do aumento de produtividade. Por meio desse estudo foram identificados 8 construtos que auxiliaram para a formulação do questionário.



Para a análise dos construtos foi utilizado uma escala de variação com 5 opções: concordo totalmente, concordo, indiferente, discordo e discordo totalmente, conforme tabela 1.

Tabela 1 – Resultados por dimensões e afirmações

DIMENSÕES	AFIRMAÇÕES	Concordo Totalmente	Concordo	Indiferente	Discordo	Discordo Totalmente
1. Compensação justa e adequada	Sua remuneração satisfaz suas necessidades objetivas e subjetivas.	6%	18%	24%	53%	0%
	Sua compensação é justa e adequada	0%	35%	24%	41%	0%
	TOTAL	3%	27%	24%	47%	0%
2. Condições de trabalho seguras e salubres	O ambiente organizacional a qual está inserido proporciona bem-estar e condições saudáveis ao trabalhador.	12%	65%	12%	12%	0%
	A empresa proporciona autonomia para execução das tarefas.	18%	59%	6%	18%	0%
	TOTAL	15%	62%	9%	15%	0%
3. Oportunidade imediata para a utilização e desenvolvimento da capacidade humana	A empresa da oportunidade para explorar ao máximo a capacidade e o potencial do colaborador.	18%	29%	29%	24%	0%
	O colaborador se sente profissionalmente seguro na organização.	18%	29%	24%	29%	0%
	TOTAL	18%	29%	27%	27%	0%
4. Oportunidade para crescimento e desenvolvimento contínuo e segurança	Na organização há igualdade de oportunidades para todos.	12%	24%	24%	41%	0%
	Tenho bons relacionamentos interpessoais e grupais na organização.	41%	59%	0%	0%	0%
	TOTAL	27%	42%	12%	21%	0%
5. Integração social na organização de trabalho.	Há relação de igualdade em relação aos profissionais do mesmo nível e acesso a hierarquias mais elevadas.	12%	53%	12%	24%	0%
	Há respeito à privacidade pessoal e liberdade de expressão do colaborador.	24%	41%	18%	18%	0%
	TOTAL	18%	47%	15%	21%	0%
6. O constitucionalismo na organização do	Na organização há elementos fundamentais para assegurar o cumprimento das leis e direitos	29%	53%	12%	6%	0%



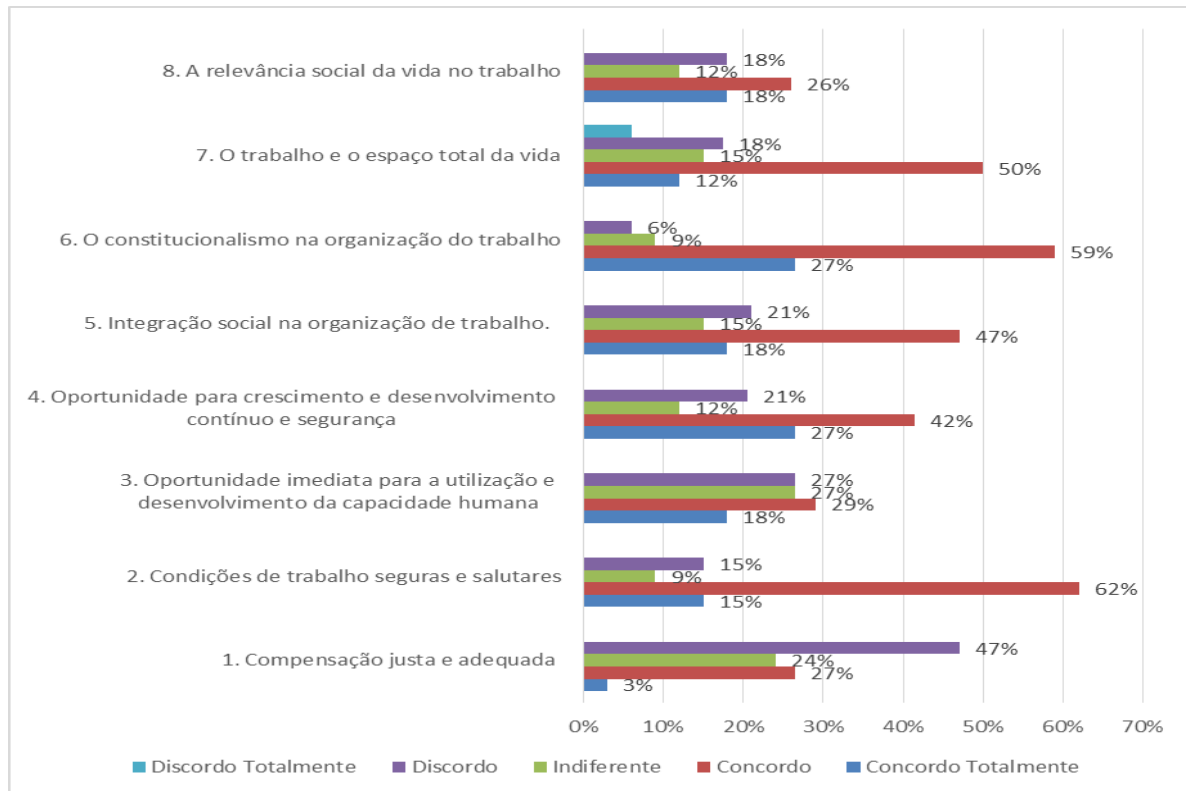
	Há respeito às leis e direitos trabalhistas, à liberdade de expressão.	24%	65%	6%	6%	0%
	TOTAL	27%	59%	9%	6%	0%
7. O trabalho eo espaço total da vida	O trabalhador sabe balancear o trabalho com a vida pessoal.	12%	71%	12%	6%	0%
	A organização proporciona oportunidade de expansão na carreira.	12%	29%	18%	29%	12%
	TOTAL	12%	50%	15%	18%	6%
8. A relevância social da vida no trabalho	O trabalhador percebe que a organização atribui valor ao seu trabalho e a sua carreira.	18%	41%	18%	24%	0%
	O trabalhador acha que a organização em que trabalha é socialmente responsável.	18%	11%	6%	12%	0%
	TOTAL	18%	26%	12%	18%	0%

Fonte: da autora (2020)

O questionário aplicado teve como maior número de respondentes o gênero feminino 65%, a maioria possui curso superior com 65%, os que possuem pós-graduação estão em 24%, e 12% no que tange apenas o ensino médio. No que diz respeito ao tempo de serviço na empresa, 53% estão de 1 a 3 anos, 29% estão de 4 a 7 anos e 18% estão de 8 a 10 anos.

Ao aplicar o questionário que teve como base o modelo de Walton, observou-se que nenhum dos critérios obteve média igual ou superior ao patamar 70%, que indicaria satisfação. O nível de satisfação é predominante entre os trabalhadores que responderam ao questionário, como pode-se observar no gráfico 1, sobretudo no que diz respeito a oportunidade para crescimento e desenvolvimento contínuo e segurança (27%) e o constitucionalismo na organização do trabalho (27%). Estes parâmetros referem-se à igualdade e oportunidades para todos na organização, bons relacionamentos interpessoais e grupais, além dos elementos fundamentais para assegurar o cumprimento das leis e direitos trabalhistas e ao respeito as leis e direitos trabalhistas, a liberdade de expressão, conforme Gráfico 1.

Gráfico 1 – Médias obtidas segundo os critérios do Modelo de Walton



Fonte: da autora (2020)

Entre os 8 critérios avaliados nenhum atingiu o patamar satisfatório (70%) e em um caso o patamar atingido foi de insatisfação, sendo ele compensação justa e adequada (47%), que retrata se a remuneração satisfaz as necessidades objetivas e subjetivas do trabalhador, apresentando assim um problema organizacional que pode interferir na satisfação do colaborador, tendo em vista que os profissionais se preparam em um nível mais elevado e para tal buscam ser reconhecidos financeiramente.

Condições de trabalho seguras e salutareas obteve o maior índice no parâmetro concordo (62%), que diz respeito ao ambiente organizacional a qual está inserido proporciona bem-estar e condições saudáveis ao trabalhador e a empresa proporciona autonomia para execução das tarefas. Estes dados vão de encontro ao que GOMES (2017, p. 9-10) e VESCO, BEUREN e POPIK (2016, p. 122-124) afirmam que para alcançar o estímulo e a satisfação na prática das atividades, é indispensável que as organizações possibilitem um espaço de trabalho com máximo conforto e segurança para seus funcionários e a influência de forma positiva no desempenho organizacional, visto que funcionários satisfeitos conduzem suas atividades e atuam de forma positiva em suas funções, deve ser proporcionado pela empresa o aumento do bem-estar e satisfação de seus empregados, visando não prejudicar o desempenho da organização.

Ademais, outro parâmetro que obteve grande aproveitamento foi o relacionado à integração social na organização de trabalho (47%), ou seja, há relação de igualdade em relação aos profissionais do mesmo nível e acesso a hierarquias mais elevadas, há respeito à privacidade pessoal e liberdade de expressão do colaborador. Podendo ser justificado por BONFANTE,



OLIVEIRA e NARDI (2015, p. 122), que aponta para que o indivíduo se sinta socialmente integrado é necessário ter igualdade de oportunidades, relacionamentos interpessoais, grupais e também senso comunitário, evitando assim qualquer tipo de preconceito.

A qualidade de vida no trabalho incita a motivação, satisfação, produtividade do trabalhador, desenvolvendo as condições físicas, crescimento profissional, relevância social no trabalho, estabelecendo os valores humanos no ambiente organizacional. São três os fatores mais relevantes para que as organizações tenham uma boa qualidade no ambiente organizacional e consequentemente aumento da produtividade: compensação justa e adequada, condições de trabalho seguras e salutaras, e integração social na organização de trabalho.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O termo qualidade de vida no trabalho evidencia a parceria recíproca entre organização e trabalho. A começar do momento em que há um sincronismo entre ambas as partes, é plausível atender as premissas e necessidades humanas, proporcionar segurança e incentivo, que de modo consequente resultam em maior produtividade e efeitos positivos nos processos internos.

O objetivo da pesquisa aqui apresentada foi compreender o aumento da produtividade nas organizações, utilizando como fonte de pesquisa a empresa Beta do ramo de contabilidade no estado do Maranhão. Como conclusão, pode-se avaliar que a empresa é bem vista pela maioria dos funcionários que responderam ao questionário e que esse aproveitamento da produtividade está relacionado à boas condições de qualidade no ambiente organizacional.

Em síntese a organização satisfaz seus colaboradores apenas no quesito: condições de trabalho seguras e salutaras. Nos demais quesitos foi possível identificar que há uma insatisfação coletiva com relação à compensação justa e adequada, oportunidade imediata para a utilização e desenvolvimento da capacidade humana. O que retrata um desafio para a empresa em assumir medidas para melhoria significativa, tendo em vista que funcionários insatisfeitos apresentam baixa produtividade.

Atribuir qualidade de vida no ambiente de trabalho é fundamental para desenvolver o sucesso da organização. É indispensável que os administradores da empresa compreendam e procurem sempre reconhecer onde há carência em sua equipe de trabalho, para que possam ser aplicadas de forma contínua melhorias apropriadas em resolver e precaver episódios que se referem à motivação e satisfação. Visto que quanto maior a mudança, melhores serão os resultados na produtividade e qualidade para a organização.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Ivonez Xavier de; SCHELSKE, Franciel Levi; ROVER, Ardinete. Percepção dos



fatores motivacionais de maslow no contexto organizacional. **Unoesc & Ciência - ACSA Joaçaba**, v. 10, n. 1, p. 37-44, jan./jun., 2019. Disponível em:

<<https://portalperiodicos.unoesc.edu.br/acsa/article/view/15915/12359>>. Acesso em: 05 nov. 2019.

AMARAL, Juliana Ferri do; RUBEIRO, Juliane Portella; PAIXÃO, Dilmar Xavier da. Qualidade de vida no trabalho dos profissionais de enfermagem em ambiente hospitalar: uma revisão integrativa. **Revista espaço para a saúde**. v. 16, n. 1, p. 66-74, jan./mar, Londrina, 2015. Disponível em:

<<http://espacoparasaudefpp.edu.br/index.php/espacosauade/article/view/419>>. Acesso em: 03 nov. 2019.

AZEVEDO, Bruno Del Sarto; NERY, Adriana Alves; CARDOSO, Jefferson Paixão. Estresse ocupacional e insatisfação com a qualidade de vida no trabalho da enfermagem. **Texto Contexto Enferm**, 2017. Disponível em:

<<https://www.redalyc.org/pdf/714/71449839010.pdf>>. Acesso em: 03 nov. 2019

BOAS, Ana Alice Vilas; MORIN, Estelle M. Qualidade de vida no trabalho: um modelo sistêmico de análise. **Revista Administração em Diálogo**. v.19, n.2, Maio/Ago., 2017, p. 62-90. Disponível em: <<https://revistas.pucsp.br/rad/article/view/31720>>. Acesso em: 03 nov. 2019.

BONFANTE, Julia Giglio; OLIVEIRA, Larissa Marra de. NARDI, Antonio. O impacto da qualidade de vida no trabalho sobre a produtividade. **Rev. Científica Eletrônica UNISEB**, v.6, n. 6, jul/dez. Ribeirão Preto, 2015. Disponível em:

<<http://www.estacioribeirao.com.br/revistacientifica/arquivos/revista6/9.pdf>>. Acesso em: 03 nov. 2019. p. 114-129.

CARVALHO, Ana David Torres de. **Grupo Semiautônomo (GSA) e qualidade de vida no trabalho (QVT): estudo de caso em uma pequena empresa portuguesa**. Dissertação de Mestrado em Gestão de Recursos Humanos e Comportamento Organizacional. Coimbra: Instituto Superior Miguel Torga, 2017. Disponível em:

<<http://dspace.ismt.pt/bitstream/123456789/868/1/Disserta%20a7%20a3o%20Ana%20David%20Torres%20de%20Carvalho%20N%20ba8422%20.pdf>>. Acesso em: 03 nov. 2019.

CONTE, Aline. **Satisfação no trabalho em uma empresa do setor imobiliário do oeste de Santa Catarina**. Universidade Federal da Fronteira Sul. Monografia apresentada ao curso de Administração, 2017. Disponível em: <<https://rd.uffs.edu.br/handle/prefix/1110>>. Acesso em: 05 nov. 2019.

DANTAS, Railma de Andrade Fernandes; ARAÚJO, Alice Inês Guimarães. **A importância da gestão estratégica de pessoas no âmbito da administração pública**. Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba, 2017. Disponível em:

<<http://repositorio.ifpb.edu.br/handle/177683/775>>. Acesso em: 21 nov. 2019.

DUARTE, Rodrigo Lana; TEIXEIRA, Aridelmo; SOUSA, Lindonjonson Gonçalves de. A relação entre a motivação e a satisfação no trabalho dos servidores públicos. **Revista de Carreiras & Pessoas**, v. 9, n. 3, 2019. Disponível em: <

<http://200.144.145.24/ReCaPe/article/view/41504>>. Acesso em: 05 nov. 2019. p. 393-413.

FONSECA, João José Saraiva da. **Apostila de metodologia da pesquisa científica**. Universidade Estadual do Ceará, 2002. Disponível em:



<https://books.google.com.br/books?id=oB5x2SChpSEC&dq=metodologia+quantitativa&hl=pt-BR&source=gbs_navlinks_s> Acesso em: 02 dez. 2019.

GOMES, Camila Cabrera; GOMES, Luciane Silva. Análise do processo de gestão de pessoas: um estudo de caso em uma empresa da Região da Campanha Gaúcha. **Revista Eletrônica Ciências da Administração e Turismo**, v. 6, n. 2, Jul./Ago., Santa Catarina, 2018.

Disponível em:

<<http://incubadora.periodicos.ifsc.edu.br/index.php/ReCAT/article/view/387/11-26>>. Acesso em: 22 nov. 2019. p. 11 – 26.

GOMES, Usciara Moreira Vides. **Assédio moral no Serviço Público: a qualidade de vida no trabalho**. Projeto de pesquisa do curso de pós-graduação em Administração Pública do Centro Universitário Instituto de Educação Superior de Brasília. Brasília/DF, 2017. Disponível em: <https://sistemas.stf.jus.br/dspace/xmlui/bitstream/handle/123456789/1160/Assedio_Moral_no_Servico_Publico_a_qualidade_de_vida_no_trabalho._VERSAO_FINAL_.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 03 nov. 2019.

GONÇALVES, Joana Filipa Nogueira. **Empatia autopercebida e desempenho empático em contexto organizacional: relação com a satisfação no trabalho**. Dissertação de mestrado integrado em Psicologia. Universidade do Minho Escola de Psicologia, 2019. Disponível em: <<https://repositorium.sdum.uminho.pt/handle/1822/61535>>. Acesso em: 05 nov. 2019.

GOULARTE, Eduarda Felisbino. **Avaliação da satisfação no trabalho e estresse ocupacional aplicado em uma transportadora de Criciúma/SC**. Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso de administração de empresas da Universidade do Extremo Sul Catarinense – UNESC. Criciúma, 2018. Disponível em: <<http://repositorio.unesc.net/bitstream/1/6630/1/EDUARDA%20FELISBINO%20GOULARTE.pdf>>. Acesso em: 05 nov. 2019.

LANDIM, Liduina Maria das Chagas. **Alinhamento da estratégia, governança e gestão de pessoas: estudo de caso no TRT da 14ª Região – RO/AC**. Universidade Federal de Rondônia, 2018. Disponível em: <<http://www.ri.unir.br/jspui/handle/123456789/2433>>. Acesso em: 20 nov. 2019.

MARQUES, Antônio Luiz; BORGES, Renata; REIS, Isabella do Couto. Mudança organizacional e satisfação no trabalho: um estudo com servidores públicos do estado de Minas Gerais. **Rev. Adm. Pública**, jan./fev., Rio de Janeiro, 2016. Disponível em: <<https://www.redalyc.org/pdf/2410/241043733003.pdf>>. Acesso em: 05 nov. 2019.

MONTEIRO, Claudia Servilha. **Manual de metodologia da pesquisa no Direito. Saraiva**, 2016. Disponível em: <https://books.google.com.br/books?id=B2qwDwAAQBAJ&dq=metodologia+descritiva&hl=pt-BR&source=gbs_navlinks_s>. Acesso em: 02 dez. 2019.

MOURA, Márlei Cristiane Ramos; COSTA, Danilo de Melo; COSTA, Daniela Vecchia. Liderança e a importância da gestão de pessoas nas organizações: as práticas de gestão no cartório 1º ofício de registro de imóveis de Belo Horizonte. **Revista CONBRAD**, v. 3, n. 2, 2018. Disponível em: <<http://www.revistaconbrad.com.br/editorial/index.php/conbrad/article/view/166/115>>. Acesso em: 23 nov. 2019. p. 139-163.

NARCISO, Luciana. **Satisfação no trabalho em uma clínica odontológica**. 25f. Monografia – Faculdade de Tecnologia e Ciências Sociais Aplicadas, Centro Universitário de Brasília.



Brasília, 2017. Disponível em: <<https://repositorio.uniceub.br/jspui/handle/235/11375>>.
Acesso em: 05 nov. 2019.

PAIVA, Luis Eduardo Brandão et al. Percepção da influência das políticas e práticas de recursos humanos na satisfação com o trabalho. **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**, v. 11, n. 1, jan./mar., Rio de Janeiro, 2017. Disponível em: <<https://www.redalyc.org/pdf/4417/441750483005.pdf>>. Acesso em: 05 nov. 2019. p. 55-69.

PAULA, Vilson Vieira de; NOGUEIRA, Giulia de Mendonça. **A importância da área de gestão de pessoas, para o sucesso da organização**. XII congresso nacional de excelência em gestão, 2016. Disponível em: <euadministrador.rvagenciaweb.com.br/wp-content/uploads/2018/11/a-importancia-da-area-de-gestao-de-pessoas-para-o-sucesso-da-organizacao.pdf>. Acesso em: 20 nov. 2019.

REIS, Antônio dos et al. **Gestão de pessoas**: um estudo aplicado à melhoria de desempenho de motoristas na Transbahia. 71f. Trabalho de Conclusão de Curso – Especialização em Gestão de Negócios – Fundação Dom Cabral. Instituto de Transporte e Logística. Salvador, 2018. Disponível em: <<https://repositorio.itl.org.br/jspui/handle/123456789/282>>. Acesso em: 21 nov. 2019.

REIS, Marília Freitas de Campos Tozoni. **Metodologia da Pesquisa**. 2. ed. Curitiba/PR: IESDE Brasil S.A, 2009.

RIBEIRO, Larissa Alves; SANTANA, Lídia Chagas de. Qualidade de vida no trabalho: fator decisivo para o sucesso organizacional. **Revista de Iniciação Científica – RIC**, v. 2, n. 2, jun., Cairu, 2015. Disponível em: <https://www.cairu.br/riccairu/pdf/artigos/2/06_QUALIDADE_VIDA_TRABALHO.pdf>. Acesso em: 03 nov. 2019. p. 75-96.

SILVA, Alvino D. da et al. **Qualidade de vida no trabalho**: o papel do gestor de pessoas. *Analecta*, v. 4, n. 4, nov., 2018. Disponível em: <<https://seer.cesjf.br/index.php/ANL/article/viewFile/1753/1099>>. Acesso em: 03 nov. 2019.

SILVA, Anna Karollyne Fagundes da. **Análise de práticas de gestão de pessoas na construção civil**. Universidade Federal do Rio de Janeiro, 2018. Projeto de graduação. Disponível em: <<http://monografias.poli.ufrj.br/monografias/monopoli10025617.pdf>>. Acesso em: 21 nov. 2019.

SOUSA, Wesley Thiago Silva de. **Necessidades motivacionais de Maslow aplicadas no setor público**: pesquisa de opinião com os docentes do ccsa na ufrn. Universidade Federal do Rio Grande do Norte. Natal, 2018. Disponível em: <<https://monografias.ufrn.br/jspui/handle/123456789/8064>>. Acesso em: 05 nov. 2019.

VESCO, Delci Grapegia Dal; BEUREN, Ilse Maria POPIK, Fabiane. Percepção de justiça na avaliação na avaliação de desempenho e satisfação do trabalho. **Enfoque: Reflexão Contábil**, Universidade estadual de Maringá, v. 35, n. 3, set./dez, Maringá, 2016. Disponível em: <<https://www.redalyc.org/pdf/3071/307147557008.pdf>>. Acesso em: 05 nov. 2019. p. 121-138.