

**CENTRO PAULA SOUZA
FACULDADE DE TECNOLOGIA DE FRANCA
“Dr. THOMAZ NOVELINO”**

TECNOLOGIA EM GESTÃO DA PRODUÇÃO INDUSTRIAL

**GABRIELA FERREIRA SILVA
FLÁVIA DA SILVA SANTOS**

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO COM A ORGANIZAÇÃO DO
TEMPO NA VISÃO DE COLABORADORES DE DUAS EMPRESAS**

FRANCA/SP

2022

**GABRIELA FERREIRA SILVA
FLÁVIA DA SILVA SANTOS**

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO COM A ORGANIZAÇÃO DO
TEMPO NA VISÃO DE COLABORADORES DE DUAS EMPRESAS**

Trabalho de Graduação apresentado à Faculdade de Tecnologia de Franca - “Dr. Thomaz Novelino”, como parte dos requisitos obrigatórios para obtenção do título de Tecnólogo em Gestão da Produção Industrial.

Orientadora: Prof.^a Me. June Tabah

FRANCA/SP

2022

**GABRIELA FERREIRA SILVA
FLÁVIA DA SILVA SANTOS**

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO COM A ORGANIZAÇÃO DO
TEMPO NA VISÃO DE COLABORADORES DE DUAS EMPRESAS**

Trabalho de Graduação apresentado à Faculdade de Tecnologia de Franca – “Dr. Thomaz Novelino”, como parte dos requisitos obrigatórios para obtenção do título de Tecnólogo em Gestão da Produção Industrial.

Trabalho avaliado e aprovado pela seguinte Banca Examinadora:

Orientador(a) :
Nome : Prof.^a Mestre June Tabah
Instituição : Faculdade de Tecnologia de Franca – “Dr. Thomaz Novelino”

Examinador(a) 1 :
Nome : Prof. Doutor Daltro Oliveira de Carvalho
Instituição : Faculdade de Tecnologia de Franca – “Dr. Thomaz Novelino”

Examinador(a) 2 :
Nome : Prof.^a Mestre Natalie Rodrigues Alves Ferreira de Andrade
Instituição : Faculdade de Tecnologia de Franca – “Dr. Thomaz Novelino”

Franca, 14 de maio de 2022.

AGRADECIMENTO

Agradecemos a Deus pela vida e as nossas famílias pelos incentivos contínuos e a perseverança de estarmos no caminho correto.

Agradecemos a todos os envolvidos com a Faculdade de Tecnologia de Franca “Dr. Thomaz Novelino”, pela oportunidade de um curso de excelência, pautado na ética e na responsabilidade para com os alunos.

Por fim, agradecemos a todos que contribuíram, direta ou indiretamente, para a execução deste trabalho.

Dedico o presente Trabalho de Graduação a Deus e a todos meus familiares. Em especial ao meu primo Ricardo Alexandre Carneiro, que sempre foi motivador de sonhos.

Gabriela Ferreira Silva

Dedico o presente Trabalho de Graduação a Deus e a todos familiares e amigos. Em especial aos meus primos Mauri Célio Tasso e Aparecida Tasso que incentivaram aos estudos.

Flávia Da Silva Santos

O prazer mais nobre é a alegria do entendimento.

Leonardo da Vinci

RESUMO

A qualidade de vida no trabalho, pode ser uma temática subjetiva do bem-estar ou até das melhorias na área da sociologia industrial; também nas áreas de temáticas ligadas com economia, salário, plano de saúde ou até o vale alimentação. Também fica a dúvida, se as leis trabalhistas, contemplam ou corroboram com esta qualidade de vida no trabalho. Mesmo com tantas vertentes e ovacionado de tantas formas para melhoria como consequência da produtividade de uma organização. Assim, acredita-se que a ergonomia organizacional, com a otimização do planejamento, de um cronograma, da organização do tempo de trabalho, refletirá na qualidade de vida do colaborador. O objetivo deste trabalho é analisar a qualidade de vida no trabalho de colaboradores do setor administrativo de duas empresas com foco na otimização do tempo trabalho. Para tanto, utilizou-se como metodologia da pesquisa uma revisão da literatura de caráter exploratório e estudos de casos com entrevistas semiestruturadas aplicadas em colaboradores administrativos de duas empresas na cidade de Franca - SP, uma na indústria da construção civil e outra um centro de distribuição de calçados. Conclui-se que as leis trabalhistas são atendidas, e o tempo de trabalho é suficiente, mas caso fosse flexibilizado e organizado, os efeitos de esgotamento e estresse, entre eles seriam amenizados. Esta flexibilização do tempo de trabalho está relacionada com a qualidade de vida no trabalho.

Palavras-chave: Ergonomia Organizacional. Leis Trabalhistas. Qualidade de Vida. Tempo de Trabalho.

ABSTRACT

Quality of life at work can be a subjective theme of well-being or even of improvements in the area of industrial sociology, as well as in the areas of economics, wages, a health plan, or even food stamps. The question also remains as to whether the labor laws contemplate or corroborate this quality of life at work. Even with so many strands and ovation in so many ways for improvement as a consequence of the productivity of an organization. Thus, it is believed that organizational ergonomics, with the optimization of planning, of a schedule, of the organization of working time, will reflect on the quality of life of the employee. The objective of this work is to analyze the quality of life at work of employees in the administrative sector of two companies with a focus on optimizing work time. To this end, the research methodology used an exploratory literature review and case studies with semi-structured interviews applied to employees of two companies in the city of Franca - SP, one in the construction industry and the other a shoe distribution center. It is concluded that the labor laws are met, and the working time is sufficient, but if it were made more flexible and organized, the effects of exhaustion and stress among them would be softened. This flexibilization of working time is related to quality of life at work.

Keywords: Organizational Ergonomics. Labor Laws. Quality of Life. Working Time.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Número de trabalhadores escravos.....	17
Figura 2 – Níveis de não satisfação e satisfação.....	21
Figura 3 – Sequência para realimentações.....	26
Figura 4 – Estado civil.....	29
Figura 5 – Filhos.....	29
Figura 6 – Motivo para trabalhar.....	30
Figura 7 – Pontos críticos.....	30
Figura 8 – Qualidade de vida no trabalho.....	31
Figura 9 – Aliviar o estresse.....	31
Figura 10 – Cultura da empresa.....	32
Figura 11 – Evolução de cargo.....	32
Figura 12 – Estipulado metas.....	33
Figura 13 – Atende as metas.....	33
Figura 14 – Sobrecarregado.....	34
Figura 15 – Vida pessoal.....	34
Figura 16 – Esgotado fisicamente.....	35
Figura 17 – Esgotado psicologicamente.....	35

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Ações e principais resultados observados.....	23
---	----

LISTA DE SIGLAS

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

QVT – Qualidade De Vida No Trabalho

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	13
2 REVISÃO DA LITERATURA	15
2.1 O TRABALHO NO MUNDO	15
2.1.1 Mão de obra no período colonial escravatura	16
2.1.2 Na revolução industrial (o início)	17
2.1.3 Na produção em massa	18
2.1.4 Na indústria 4.0	19
2.2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	20
2.2.1 Categorias conceituais da qualidade de vida no trabalho	22
2.3 LEGISLAÇÃO TRABALHISTA NO BRASIL	23
2.4 ERGONOMIA ORGANIZACIONAL	25
3 ESTUDO DE CASO DA QUALIDADE DE VIDA E O TEMPO	28
3.1 DENOMINAÇÃO DOS COLABORADORES	28
3.2 LEVANTAMENTO E RESULTADOS	28
3.3 ANÁLISE DAS ENTREVISTAS	36
CONSIDERAÇÕES FINAIS	37
REFERÊNCIAS	39

1 INTRODUÇÃO

A percepção do trabalho no mundo até o Brasil de hoje, permeia uma vastidão de sensores receptivos do ser humano no trabalho, desde a escravidão até o comportamento com as novas tecnologias, contudo atualmente as dinâmicas de trabalho com a tecnologia são mais intensas intelectualmente e fatigante para o corpo parado.

Atualmente o trabalho mais está mais estático, do ponto de vista antropométrico e biomecânico, o que traz a necessidade da procura da qualidade de vida com a administração do tempo.

A qualidade de vida no trabalho pode ser uma temática subjetiva do bem-estar ou até das melhorias na área da sociologia industrial, também nas áreas de temáticas ligadas com economia, salário, plano de saúde ou até o vale alimentação.

Percebe-se, através dos colaboradores das empresas, que as autoras convivem, a dúvida se as leis trabalhistas contemplam ou corroboram com esta qualidade de vida no trabalho. Mesmo com tantas vertentes e ovacionado de tantas formas acredita-se que para a melhoria contínua, traz consequência na produtividade de uma organização.

Para tanto, a ergonomia organizacional, com a otimização do planejamento, de um cronograma, da organização do tempo de trabalho, poderá refletir na qualidade de vida do colaborador.

O objetivo deste trabalho, é analisar a qualidade de vida no trabalho de colaboradores do setor administrativo de duas empresas, com foco na otimização do tempo trabalho. Para tanto, utilizou-se como metodologia da pesquisa uma revisão da literatura de caráter exploratório em livros, *ebooks*, artigos acadêmicos e jornal, e os estudos de casos, com entrevistas semiestruturadas aplicadas em colaboradores do setor administrativo de duas empresas na cidade de Franca - SP, uma da indústria da construção civil e em um centro de distribuição de calçados.

O trabalho está dividido em três capítulos, as considerais finais e as referências, sendo este o primeiro capítulo, com a apresentação introdutória do trabalho, a explanação do objetivo, metodologia e as partes do trabalho.

O segundo capítulo, apresenta a revisão da literatura que teve o intuito de abordar: o trabalho no mundo, com um breve conhecimento histórico deste trabalho, da mão de obra no período colonial da escravatura, passando pela revolução

industrial, a produção em massa e a indústria 4.0; a qualidade de vida no trabalho, com algumas categorias conceituais da qualidade de vida no trabalho; um breve conhecimento da legislação trabalhista no Brasil; e a ergonomia organizacional, com a política do tempo de trabalho.

E por fim, o terceiro capítulo que traz os estudos de casos, realizado nas duas empresas, com a aplicação de quatro entrevistas semiestruturadas e a apresentação da análise da pesquisa.

Este trabalho é relevante por promover debates perante o cenário atual de trabalho vinculado com a qualidade de vida dos colaboradores, afinal, a qualidade de vida no trabalho tem o intuito de promover o equilíbrio entre o colaborador e a organização, valorizando a vida e a produtividade.

2 REVISÃO DA LITERATURA

Neste capítulo é apresentado uma revisão da literatura através de consulta em livros e artigos com caráter exploratório sobre a temática. A revisão teve o intuito de abordar: o trabalho no mundo, com um breve conhecimento histórico deste trabalho, da mão de obra no período colonial da escravatura, passando pela revolução industrial, a produção em massa e a indústria 4.0; a qualidade de vida no trabalho, com algumas categorias conceituais da qualidade de vida no trabalho; um breve conhecimento da legislação trabalhista no Brasil; e a ergonomia organizacional, com a política do tempo de trabalho.

2.1 O TRABALHO NO MUNDO

Este item apresenta um breve conhecimento histórico do trabalho, da mão de obra no período colonial da escravatura, passando pela revolução industrial, a produção em massa e a indústria 4.0.

O trabalho surgiu como uma parte de desenvolvimento do ser humano. O surgimento das ferramentas de trabalho, facilitaram a forma de caça e uma comodidade para que os seres humanos se alimentassem de forma mais fácil. Com a criação das ferramentas, ele passou a desenvolver habilidades, as mesmas trouxeram incentivos para a cultivo do seu alimento.

Para Alves (2005), a troca comercial surgiu devido a necessidade da convivência social do homem, onde ocorre a modificação na forma de trabalho. Com o passar do tempo, houve uma expansão da agricultura. Tudo isso impulsionou o comércio da troca.

Apenas o animal homem tornou-se capaz de construir o intercâmbio orgânico com a natureza, no sentido de alterar as formas da matéria, constituindo objetivações (que aparecem como “segunda natureza”) em sua busca pela satisfação das necessidades vitais (ALVES, 2005, p. 110).

Com a vinda da moeda, o homem alterou a forma de trabalho. Essa alteração fez com que o ser humano pensasse de forma que obtivesse mais lucro. Com isso, surgiram vários campos alternativos de trabalho. “Na ótica do sujeito da produção de mercadorias, o capital, o trabalho humano aparece apenas como trabalho abstrato. O

que lhe interessa é que a atividade do trabalho produza mais-valia, não importando o tipo de trabalho concreto” (ALVES, 2005, p. 120).

O histórico inicial do trabalho, baseia-se em uma ordem cronológica simples: em 7000 anos A.C., o homem aprende a técnica do fogo; na Idade Média, depois de Cristo até aproximadamente 1453, onde foi notória a intensa movimentação de entregadores de mercadorias em ciclos noturnos na antiga Roma (DA SILVA *et al*, 2010).

Naquela época visavam apenas o lucro e não havia consciência do trabalho exercido, as situações eram precárias e a moeda em si era usada somente por donos de terras e reis.

2.1.1 Mão de obra no período colonial e escravatura

No início, quando o Brasil foi colonizado, houve a necessidade de mão de obra rápida para extrair e comercializar as matérias primas e, os índios, foram escravizados por serem a única mão de obra no local, visto que, já havia riquezas naturais, exemplo: ouro, pedras preciosas, madeiras (MARQUESE, 2006).

A mão-de-obra empregada na montagem dos engenhos de açúcar no Brasil foi predominantemente indígena. Uma parte dos índios (recrutados em aldeamentos jesuíticos no litoral) trabalhava sob regime de assalariamento, mas a maioria era submetida à escravidão (MARQUESE, 2006, p. 5).

Com o passar do tempo, a mão de obra indígena foi se decaindo, não sendo mais suficiente, havendo uma necessidade importar pessoas para continuar a colonização do Brasil.

Conforme citado por Marquese (2006, p.05), “com a ocorrência de várias epidemias no litoral brasileiro (como sarampo e varíola), os escravos índios passaram a morrer em proporções alarmantes”

Segundo Williams (2012), “A população indígena não foi usada em grande escala, já a população africana era roubada e escravizada em massa, e colocada para trabalhar em terras indígenas.”

Vieram os navios negreiros que traziam da África pessoas que lá eram Reis e Rainhas, aqui ambos eram maltratados e escravizados com o uso da mão de obra forçada. Para Marquese (2006, p.5), “Os primeiros escravos africanos começaram a ser importados em meados do século XVI; seu emprego nos engenhos brasileiros, contudo, ocorria basicamente nas atividades especializadas”.

Segundo Nascimento e Medeiros (2010, p. 310) “em 1888 é decretada a liberdade dos negros, mas isso não mudou a forma de pensar e de agir da elite brasileira” devido ao fato de que o Brasil nesse tempo era um dos últimos países a ter escravos.

Com o fim da escravidão no Brasil, muitos negros foram expulsos das fazendas e ficaram sem ter onde morar nem como sobreviver. Uma boa parte da elite brasileira não queria que os negros assumissem os novos postos de trabalho que estavam surgindo no Brasil, à preocupação da elite era embranquecer o país com imigrantes vindos da Europa. Essa política de segregação racial fez com os negros vivessem as margens da sociedade (NASCIMENTO; MEDEIROS, 2010, p. 310).

Para tanto, fazendo um contraponto, nos séculos seguintes, ainda existe o trabalho escravo, que se encontra desde o campo até as grandes metrópoles, não de forma oficial, mas indivíduos que trabalham unicamente em troca de sua própria alimentação. O direito do ser humano de ser livre, sendo deixado de lado para o aumento de riqueza individuais.

A Figura 1 apresenta dados sobre uma das pesquisas realizadas do trabalho escravo no Brasil em relação ao ano.

Figura 1 – Número de trabalhadores escravos.



Fonte: GIRARDI *et al*, 2014; p. 15.

De acordo com a Comissão Pastoral da Terra e as campanhas de combate ao trabalho escravo, CPT (2021), no ano passado foram libertados aproximadamente 1636 trabalhadores brasileiros em trabalho escravo.

Os dados são alarmantes e significativos, perante o cenário atual de evolução da tecnologia das empresas, advindos das várias evoluções industriais.

2.1.2 Na revolução industrial (o início)

Na Revolução Industrial na Inglaterra, no século XVIII, agregado ao surgimento das máquinas de propulsão à vapor e à alta concentração da população nas cidades, abrem precedentes para as atividades nas fábricas (DA SILVA *et al*, 2010).

Com a chegada da revolução industrial, na Inglaterra, a relação entre trabalhadores e chefes começou a ser diferente, pois agora haveria a necessidade de grandes produções e de mais tempo trabalhado para se alcançar as metas.

Na agricultura, entre 1760 e 1820, os cercamentos iniciados no século XVI foram intensificados, os direitos ao uso da terra comunal foram perdidos e o povo foi submetido à exploração do trabalho e à opressão, tornando as relações entre patrões e empregados mais duras e menos pessoais. A Revolução Industrial trouxe a intensidade da exploração da mão-de-obra, o tempo começou a ser controlado por industriais e não mais pelos artesãos (OLIVEIRA, 2004, p. 86)

Assim, para se alcançar as metas da empresa os trabalhadores tiveram que mudar seu modo de trabalho, assim, acabou tornando um trabalho árduo, pois, era necessário entregar os resultados esperados, e muitas vezes, tomando o tempo que poderiam estar em convivência familiar, cultura ou lazer (OLIVEIRA, 2004).

Todos os processos de expropriação do trabalho é que foram responsáveis pela construção da classe operária. Com isso, até mesmo o sentido de liberdade no capitalismo está ligado ao trabalho alienado, onde os trabalhadores têm a liberdade de vender sua força de trabalho, mas ao mesmo tempo é expropriado do trabalho, da cultura e do lazer (OLIVEIRA, 2004, p. 88).

Assim, com a Revolução Industrial, o trabalho começa a se estruturar, com a exigência da produtividade e os limites rígidos da jornada de trabalho, também o trabalho dia e noite que deu início ao trabalho também das mulheres e crianças, provocando excessiva fadiga e com condições precárias de trabalho (DA SILVA *et al*, 2010).

A estruturação do trabalho, segue da Inglaterra, para os Estados Unidos com o início de uma reestruturação advinda da chegada da eletricidade na produção em massa.

2.1.3 Na produção em massa

No século XIX, chega a invenção da lâmpada e a primeira usina de geração de energia, facilitadoras do trabalho dividido em turnos (DA SILVA *et al*, 2010).

Com o aumento da produção, os trabalhadores aumentaram as horas de trabalho para entrega dos produtos e serviços e, com isso, passaram a estar mais suscetíveis a doenças físicas e psicológicas (DEJOURS, 1988).

As performances exigidas são absolutamente novas, e fazem com que o corpo apareça como principal ponto de impacto dos prejuízos do trabalho. O esgotamento físico não concerne somente aos trabalhadores braçais, mas ao conjunto dos operários da produção de massa (DEJOURS, 1988, p.19).

A primeira Guerra Mundial, trouxe para o trabalho operacional nas fábricas intensas horas de trabalho, principalmente na fabricação de munição, que operavam 24 horas por dia (DA SILVA *et al*, 2010).

A produção em massa, trouxe aos trabalhadores (colaboradores), prejuízos físicos e psicológicos. O tempo exercendo a mesma função, acumula estresse e ansiedade, fazendo com que o trabalhador chegue a exaustão.

2.1.4 Na indústria 4.0

Na Alemanha em 2011, iniciaram as discussões sobre a quarta onda da revolução industrial, também conhecida como “indústria 4.0”, na feira de Hannover, com o intuito de revolucionar a organização das cadeias globais de valor (SCHWAB, 2018).

Ao permitir “fábricas inteligentes”, a quarta revolução industrial cria um mundo onde os sistemas físicos e virtuais de fabricação cooperam de forma global e flexível. Isso permite a total personalização de produtos e a criação de novos modelos operacionais (SCHWAB, 2018, p.16).

No século XXI, nasce a indústria 4.0, mas já com o trabalho em turnos diversificados:

Os oferecimentos de serviços estão disponíveis muitas horas por dia, tanto durante os dias de semana como nos fins de semana. A própria exigência da sociedade em requerer cada vez mais determinados tipos de bens e serviços que estejam disponíveis a qualquer hora, como: os serviços de telecomunicações, correspondência rápida, centros de compras, postos de combustíveis, hotéis, lazer (cinemas, restaurantes, academias, clubes sociais e esportivos), serviços educacionais, principalmente em cursos de nível técnico e superior, onde existe a necessidade de acolher os estudantes que trabalham durante o dia (DA SILVA *et al*, 2010, p. 67).

A indústria 4.0 trouxe mudanças no âmbito pessoal e profissional pela utilização de novas tecnologias que por sua vez agiliza o trabalho e pode ocasionar estresse aos trabalhadores.

Contudo, a utilização excessiva de novas tecnologias tem como consequência o prolongamento e intensificação da jornada de trabalho, podendo conduzir a um esbatimento da fronteira entre tempo de trabalho e de descanso, colidindo com direitos fundamentais constitucionalmente consagrados e revelando-se prejudicial para a saúde do trabalhador. É por essa razão que se torna relevante a discussão sobre a consagração de um direito à desconexão, numa realidade marcada pela exigência de disponibilidade permanente do trabalhador (FONSECA, 2020, p.11).

Pela utilização das tecnologias, é possível trabalhar a distância a qualquer momento e Fonseca (2020), ressalta:

Todavia, de acordo, o estudo da Eurofound “New forms of employment” os trabalhadores móveis estão, tendencialmente, sujeitos a períodos de trabalho mais longos, com o conseqüente esbatimento da fronteira entre tempo de trabalho e tempo de descanso, o que pode conduzir a níveis de stress mais elevados (FONSECA, 2020, p.28).

Para Schwab (2018), o cérebro humano, fica ligado aos instrumentos digitais diariamente:

Nosso cérebro, ligado aos instrumentos digitais que nos conectam 24 horas por dia, corre o risco de se tornar uma máquina de movimento perpétuo que requer um frenesi incessante. Não é algo incomum eu conversar com líderes que dizem que não têm mais tempo para fazer uma pausa e refletir, muito menos desfrutar o “luxo” da leitura, nem mesmo de um artigo inteiro. Os tomadores de decisão de todas as partes da sociedade global parecem estar em um estado de crescente exaustão, tão inundados por múltiplas exigências concorrentes que deixam a frustração de lado e ficam resignados e, às vezes, desesperados. Em nossa nova era digital é realmente difícil dar um passo atrás, mas não impossível (SCHWAB, 2018, p.104).

A evolução tecnológica é necessária, porém, a evolução no tratamento dos colaboradores deve ter a mesma necessidade, levando em consideração que o colaborador é chave essencial para execução das novas tecnologias. O avanço requer mais dedicação e maior disponibilidade do tempo, devido demandas maiores de produção.

2.2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Todo ser humano almeja uma vida com qualidade, em todos os campos da vida. O trabalho é onde o ser humano passa grande parte do seu dia.

Para Silva e Nascimento (2019, p.4), “Qualidade de vida no trabalho caracteriza-se pela busca do equilíbrio entre o indivíduo e a organização, prezando o colaborador como ser humano e sua colocação na organização, propondo valorização do espaço em que se trabalha.”

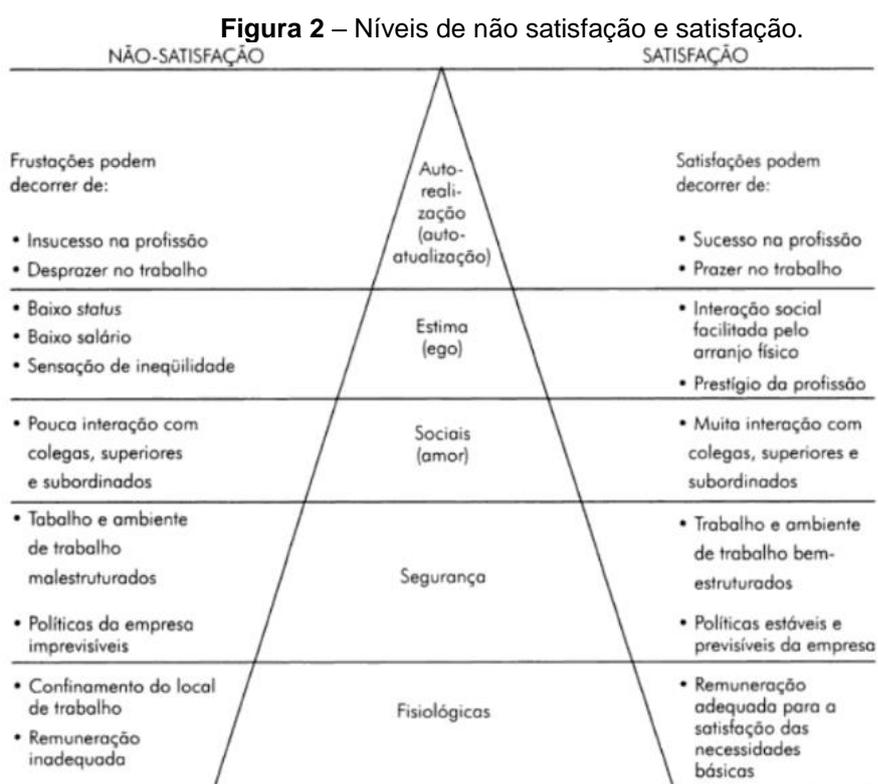
O trabalhador busca um ambiente saudável e agradável para realizar suas funções, visando um maior rendimento.

Para De Jesus (2012, p.25) “é preciso observar que o ser humano não é apenas um operador da máquina onde ele trabalha, mas sim um ser complexo, com grande potencial e reações das mais variadas possíveis.”

A inserção da gestão da qualidade de vida na organização é peça chave para indicar a importância dos colaboradores para a empresa. Tem como finalidade os programas de QVT, garantir ambientes de trabalhos mais prazerosos, situações melhores como: saúde, físico, emocional, e social, além de tornar equipes mais comunicativas, dentre outros benefícios favoráveis a satisfação de todos que colaboram dentro da organização (SILVA; NASCIMENTO, 2019, p.5).

A qualidade de vida no trabalho tem suma importância para o crescimento da organização, pois, ela não só pesquisa o comportamento do indivíduo, porém, também indica os propósitos as serem alcançados dentro da empresa.

A Figura 2 aponta os níveis de não satisfação e satisfação dos colaboradores, passando pela autorrealização, a estima (ego), a representação social do amor, a segurança e a parte fisiológica.



Fonte: Chiavenato, 2002, p. 117.

O ser humano por conviver boa parte do tempo em seu trabalho, necessita não só de seu ordenado no final do mês. É importante, levarmos em consideração, vários pontos que fazem com que o rendimento do colaborador seja mais eficaz.

2.2.1 Categorias conceituais da qualidade de vida no trabalho

Cada ser humano, individualmente, classifica para si, a forma que se sente mais atraído e que lhe trará bem estar no convívio do dia a dia, para se sentir bem e conseguir otimizar o tempo, o trabalhador pontua de acordo com suas funções a forma em que vai alcançar melhor desempenho para garantir retornos positivos.

Conforme Trindade (2017), seguindo o modelo de Walton (1973), existem oito categorias conceituais na QVT, classificadas como pontos importantes, são eles: a compensação justa e adequada, com remuneração e equidade; as condições de trabalho, como por exemplo a jornada de trabalho e o ambiente; o desenvolvimento de capacidades, com a autonomia, habilidade e informações; a oportunidade de crescimento na carreira e a segurança; a integração social, sem preconceitos, com relacionamento e o envolvimento da comunidade; o constitucionalismo, como os direitos e deveres, a privacidade e a liberdade; o tempo entre família e trabalho; a relevância social da vida no trabalho, com a valorização, a imagem e a responsabilidade social.

A autora Trindade, ainda aborda, que este modelo é amplo e os pontos que em sua visão de estudo, são importantes para que os colaboradores se sintam parte da empresa, entretanto, para que isso seja alcançado individualmente, é necessário que seja esclarecido e firmado por todos os envolvidos.

Para Alves (2011), grandes empresas atualizaram com o tempo, sua forma de trabalho de maneira inevitável e natural o termo qualidade de vida é inserido no ambiente de trabalho, onde os indivíduos dedicam grande parte de seu tempo diário. Grandes empresas buscam trazer aos seus colaboradores uma forma atualizada e mais aplicável introduzindo a QVT, para que isso gere um bom rendimento do mesmo.

O Quadro 1 apresenta ações, programas e os principais resultados observados para a qualidade de vida no trabalho.

Quadro 1 – Ações e principais resultados observados.

Ações/Programas	Principais resultados observados
Exercícios físicos (Ex: Ginástica laboral)	Aumenta a disposição e satisfação dos trabalhadores, aumenta a tolerância ao estresse, redução do absenteísmo, melhora do relacionamento interpessoal, redução dos acidentes de trabalho, redução dos gastos médicos.
Treinamento e desenvolvimento dos trabalhadores	Aumento do capital intelectual, aperfeiçoamento das atividades, satisfação profissional, aumento da produtividade.
Ergonomia	Aumento do desempenho nas atividades, redução dos acidentes de trabalho.
Ginástica Laboral	Prevenção e reabilitação de doenças ocupacionais, prevenção de acidentes de trabalho, melhor integração entre os trabalhadores, diminuição do absenteísmo, aumento da produtividade.
Benefícios	Motivação, satisfação profissional, satisfação das necessidades pessoais, aumento da produtividade.
Avaliação de desempenho	Aumento do desempenho do trabalhador, aumento da produtividade, aumento da satisfação profissional.
Higiene e segurança do trabalho	Gera um ambiente mais saudável, prevenção de riscos à saúde, diminuição dos acidentes de trabalho, diminuição do absenteísmo e rotatividade, aumento da produtividade.
Estudo de cargos e salários	Mantém seus recursos humanos, aperfeiçoamento da administração dos recursos humanos, aumento da motivação e satisfação dos trabalhadores, aumento da produtividade.
Controle de álcool e drogas	Redução de riscos, melhora na segurança operacional e da saúde dos trabalhadores, melhora na auto-estima, diminuição dos acidentes de trabalho e absenteísmo.
Preparação para aposentadoria	Motivação, satisfação profissional, aumento da auto-estima, melhora na relação interpessoal, descobrimento de novas habilidades e competências, benefícios na vida social e familiar do trabalhador.
Orientações nutricionais	Diminuição da obesidade, mudança no comportamento de risco, aumento do desempenho e disposição, aumento da produtividade.
Terapias alternativas	Aumento da tolerância ao estresse, melhora no relacionamento interpessoal, aumento da produtividade.
Musicoterapia	Aumento da auto-estima, aumento do desempenho profissional, melhora no relacionamento interpessoal, aumento da tolerância ao estresse, prevenção de doenças.
Anti-tabagismo	Aumento da auto-estima, aumento do desempenho e disposição, prevenção de doenças.

Fonte: ALVES, 2011, p. 67.

As ações e os programas quando aplicados, trazem benefícios para a população de trabalhadores, os colaboradores da empresa, como visto que a introdução da ginástica laboral, aumenta a disposição e diminui os acidentes do trabalho; outro fator são as orientações nutricionais, para o aumento do desempenho e da disposição; até benefícios para a motivação e a satisfação profissional entre outros.

2.3 LEGISLAÇÃO TRABALHISTA NO BRASIL

A legislação trabalhista no Brasil, surgiu no país para regularizar a situação dos trabalhadores. O trabalho no Brasil é exercido de diversas formas, sendo elas: regularizados (com carteira assinada), de forma autônoma, irregular e ainda em pleno século XXI de mão de obra escrava, como visto no item 2.1.1 deste trabalho.

Segundo Pinho e Bezerra (2017), os direitos trabalhistas, são o conjunto de normas e regras que regulamentam as relações de trabalho como um fruto do

reconhecimento jurídico das lutas dos trabalhadores no marco da sociedade capitalista. O Brasil, com o passar do tempo, foi desenvolvendo suas leis conforme as demandas que foram surgindo, pois foi colonizado utilizando-se de mão de obra escrava. A sua primeira constituição foi aprovada em 1824, não citando os direitos sociais.

Ao autores abordam que foi em 1891, promulgada a segunda constituição brasileira, num contexto social devido a abolição dos escravos no Brasil, que vivia um sistema republicano. O país reestruturou as leis para que existisse ordem sobre a classe trabalhista. Após a primeira Guerra Mundial, o Brasil recebeu vários imigrantes que complementam a classe trabalhista assalariada do país, através do Decreto nº 979 de 1903, que regulariza o sindicato dos trabalhadores da agricultura e das empresas rurais e o Decreto nº 1637 de 1907, mantendo assim, a relação entre empresários e colaboradores.

Em seguida, ocorreu a fundação da Confederação Brasileira do Trabalho no 4º Congresso Operário Brasileiro de 1912, que tinha como objetivo reivindicar a jornada de trabalho de oito horas, salário mínimo, indenização por acidente entre outros (PINHO; BEZERRA, 2017).

A população trabalhista exigia alguns direitos, com o intuito de almejar a qualidade de vida no local no trabalho. Mantendo assim as condições iniciais para um bom local de trabalho, redução da jornada e o reconhecimento da mão de obra feminina.

O tempo passou e veio a nova constituição Getulista, impulsionada pela mudança de governo e por causas que já estavam sendo almejadas todo esse tempo. “A obra maior da engenharia política Getulista foi trazer as classes trabalhadoras para a agenda do Estado, politizar a “questão social”, tirá-la do espaço exclusivo da criminalização e das delegacias policiais” (ANTUNES, 2006, p. 84). A onda da revolução trabalhista foi impulsionada pelo presidente Getúlio Vargas, considerado “pai dos pobres”.

Na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), apresenta em seu artigo primeiro a formação da União:

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado democrático de direito e tem como fundamentos: I – a soberania; II – a cidadania; III – a dignidade da pessoa humana; IV – os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa; V – o pluralismo político. Parágrafo único. Todo

o poder emana do povo, que o exerce por meio de representantes eleitos ou diretamente, nos termos desta Constituição (CLT, 2017, p.4).

Com a reforma trabalhista, no portal do Serasa, segundo Carla (2022), atualmente, a jornada de trabalho pode ser negociada, mas com respeito aos limites da Constituição com o máximo de 44 horas de trabalho por semana para a maioria das atividades. As férias poderão ser divididas em até três períodos, já os acordos coletivos poderão determinar a troca por algum feriado. Poderá ter banco de horas, mas o colaborador poderá compensar em até seis meses, caso isso não ocorrer, será pago as horas extras com o adicional de 50% do valor dessas horas, entre outros.

Os direitos adquiridos através das mudanças ocorridas a longo prazo, trouxe aos trabalhadores a regularização e a certeza de que seus direitos estão assegurados, fazendo com que tenham qualidade de vida no trabalho e respaldo pela lei. A ergonomia organizacional aplica a otimização dos projetos sócios-técnicos, para um planejamento favorável da política e dos processos operacionais.

2.4 ERGONOMIA ORGANIZACIONAL

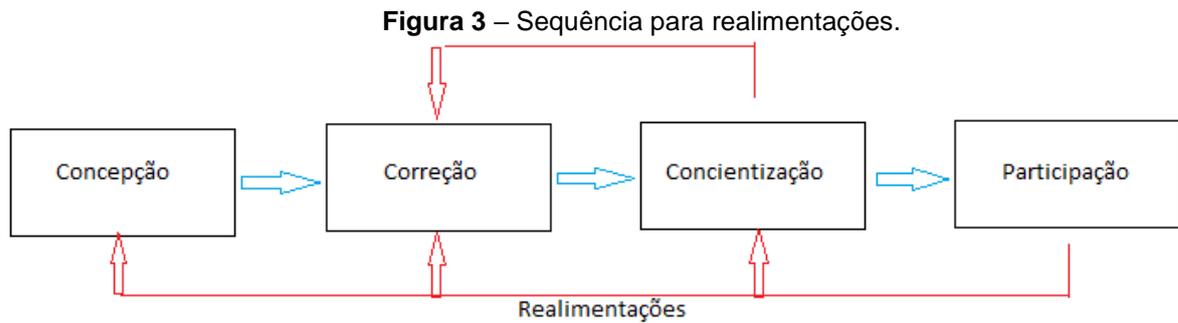
Com o passar dos anos e com a evolução nas empresas, houve a implementação da ergonomia organizacional. Atualmente o bem-estar do colaborador é visto como um ponto importante para manter a qualidade de vida dentro da empresa.

Segundo Lida (2005) a ergonomia organizacional é a macroergonomia, que engloba o entendimento da gestão de pessoas, os projetos participativos de trabalho, a programação do trabalho em grupo, o trabalho cooperativo, a cultura organizacional, as diversas formas de comunicação, a gestão de qualidade, a gestão do conhecimento e as atualizações das formas de trabalho.

Segundo Ferreira *et al* (2017), a ergonomia organizacional não se constitui em sistema fechado, por exigir contínuo desenvolvimento, aplicação e validação de dados, engloba o subsistema tecnológico, o subsistema pessoal, o ambiente externo, e o projeto organizacional, que interagem entre si e podem ser utilizados para determinar a estrutura ótima do sistema de trabalho.

Como uma grande rede de sustentação e principalmente organizacional do trabalho, que pode ter sequências definidas, mas com realimentações desses processos sequenciais de trabalho.

A Figura 3 apresenta a seqüência de realimentação dos processos operacionais para a ergonomia organizacional.



Fonte: IIDA, 2005, p. 15.

Esta seqüência pode partir da concepção do projeto, as vezes é necessário apenas a correção, em seguida a conscientização dos trabalhadores e por fim a participação de todos, mas é na conscientização que chega a uma cultura organizacional.

Para Ferreira *et al* (2017), o participativo ou proativo é aquele em que o colaborador passa a fazer parte ativa da solução do problema, e mais, nestes métodos participativos pode haver a inclusão dos usuários ou consumidores na solução do problema.

Assim, “ocupa-se da otimização dos sistemas sócios-técnicos, abrangendo as estruturas organizacionais, políticas e processos” (IIDA, 2005, p. 3). O colaborador vislumbra a qualidade de vida no trabalho de forma diferenciada após a implementação da ergonomia organizacional.

De acordo com Iida (2005, p. 385), “já houve uma época em que o trabalho foi considerado um “castigo” ou um mal necessário. Muita gente trabalhava somente porque precisava ganhar dinheiro”. O objetivo principal do trabalho era ganhar dinheiro e hoje muitos veem o trabalho como forma de realização profissional e estabilidade financeira.

Os objetivos da psicologia organizacional também são importantes para a macroergonomia, são eles: encorajar equipes de trabalho; melhorar a liderança e a motivação; a satisfação da tarefa; e implantar sistemas de incentivo (FERREIRA *et al*, 2017, p. 64).

A ergonomia organizacional surgiu como forma de proporcionar um melhor bem-estar aos colaboradores. Pois é através deles que ocorre todo o processo de evolução do produto da empresa, o colaborador se sentindo bem, sua rentabilidade em produção por consequência também aumentará.

Cada empresa especifica sua organização e seu tempo de trabalho, para controlar e comandar as demandas que surgem na linha de produção.

A linha de produção e o desenvolvimento é previsível diante de avaliações e são direcionados a cada colaborador, mediante sua função. Através das avaliações ocorrem controladorias e as imposições para melhor fluxo de produção.

Segundo Antunes (2014), a flexibilização produtiva vem com uma reestruturação do trabalho:

A flexibilização produtiva, as desregulamentações, as novas formas de gestão do capital, a ampliação das terceirizações e da informalidade acabaram por desenhar uma nova fase do capitalismo no Brasil. As novas modalidades de exploração intensificada do trabalho, combinadas com um relativo avanço tecnológico em um país dotado de um enorme mercado consumidor tornaram-se elementos centrais da produção capitalista no Brasil. A articulação complexa existente entre financeirização da economia, neoliberalismo, reestruturação produtiva e as mutações no espaço microcômico do trabalho e da empresa não poderia deixar de afetar profundamente a classe trabalhadora (ANTUNES, 2014, p. 41).

O desenvolvimento do setor, e o aumento da demanda de pedidos, faz com que a empresa aumente sua produção, exigindo mais do seu colaborador.

Segundo Basso *et al* (2013), o insuficiente apoio da instituição ou fora dela e as características pessoais para enfrentar essas situações de mudanças podem gerar dificuldades psicológicas e de adaptação, prejudicando o desenvolvimento pessoal e no trabalho.

Com a afirmação acima pode-se observar que com a falta do apoio da empresa o colaborador se vê deslocado, prejudicando suas habilidades, trazendo assim falha na produção e algumas vezes no sentido da vida.

3 ESTUDO DE CASO DA QUALIDADE DE VIDA E O TEMPO

O estudo de caso foi realizado nos setores de administração de uma empresa que atua na construção civil e outra em um centro de distribuição de calçados. As entrevistas foram realizadas através de formulários contendo questões abertas e de múltipla escolha em relação a qualidade de vida no trabalho.

Foram pesquisados na totalidade (100%), dos colaboradores administrativos “staffs da organização e distribuição de serviços” das duas empresas, sendo: da indústria da construção civil, a gerente administrativa e seu assistente; e do centro de distribuição de calçados o administrador geral e sua assistente.

O levantamento de dados, dos estudos de casos foram realizados em abril de 2022, com entrevistas semiestruturadas aplicadas nos administradores de cada empresa. Os colaboradores do setor administrativo das duas empresas são da cidade de Franca - SP, as empresas são: uma indústria da construção civil e a outra é um centro de distribuição de calçados.

3.1 DENOMINAÇÃO DOS COLABORADORES

No estudo de caso na empresa de construção civil, foram entrevistados os colaboradores que fazem parte do administrativo da empresa: o gerente e o assistente operacional administrativo. A gerente, atua gerenciando e delegando tarefas para os colaboradores e organizando processos, para que a empresa tenha um bom funcionamento e que o fluxo de funções e processos sejam mantidos para a entrega de resultados. O assistente, atua fazendo visitas e acompanhando de perto todos os processos requisitados pela gerente, tornando todo o processo funcional e assertivo.

No estudo de caso na empresa do centro de distribuição de calçados foram entrevistados os colaboradores administrativos da empresa: o administrador da empresa e sua assistente operacional. O administrador, é responsável por gerenciar e agregar novas ideias, objetivos, metas, operações e com isso trazer novos clientes para inserir novos produtos no centro de distribuição. A assistente operacional, é encarregada de conduzir todo o processo de distribuição do produto.

3.2 LEVANTAMENTO E RESULTADOS

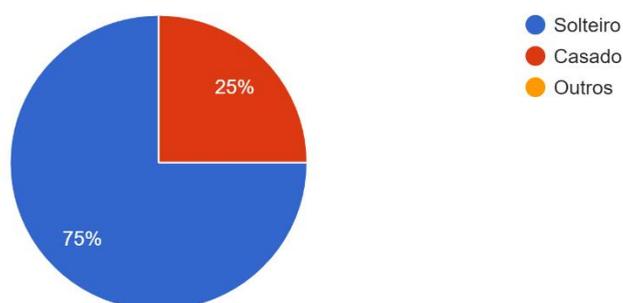
Este item apresenta a estruturação no formato de figuras gráficas para melhor definir os parâmetros do estudo. Após uma entrevista inicial com os entrevistados de forma individual, foi enviada a entrevista através de uma plataforma eletrônica, *google forms*, porém, antes do envio direto, foram testados com duas pessoas aleatórias para os acertos finais.

A Figura 4 apresenta um gráfico com o estado civil dos entrevistados, se solteiros, casados ou outro tipo.

Figura 4 – Estado civil.

1) Qual seu estado civil?

4 respostas



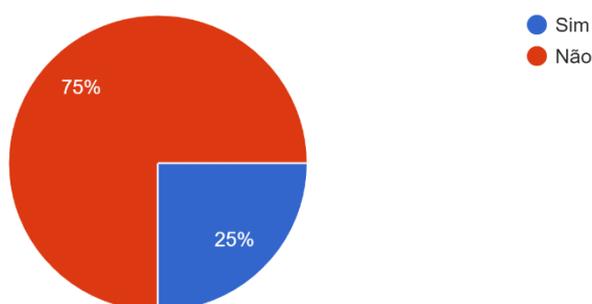
Fonte: Autoras, 2022.

O gráfico apresenta que a maioria é solteira, apenas um entrevistado é casado, trata-se do administrador do centro de distribuição de calçados. A Figura 5 mostra se os colaboradores possuem filhos.

Figura 5 – Filhos.

2) Você tem filhos?

4 respostas



Fonte: Autoras, 2022.

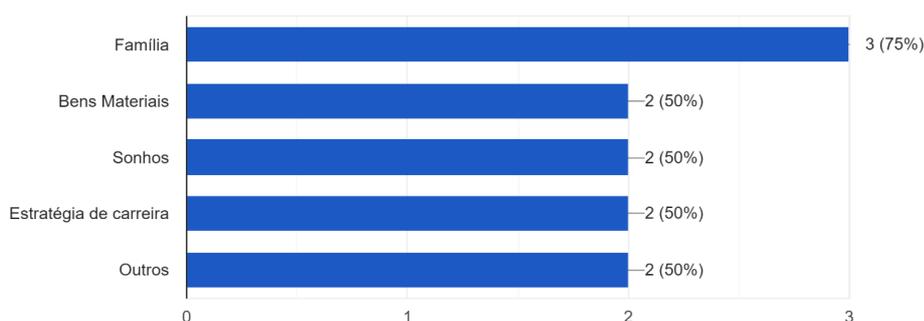
Observa-se neste item que 75% dos entrevistados não possuem filhos e 25% possuem filhos, que também foi mencionado na entrevista pessoal, que é o administrador do centro de distribuição de calçados de Franca.

A pesquisa foi desenvolvida também com o intuito de entender qual os principais gatilhos que desmotivam e tornam a vida do trabalhador menos produtiva, assim foi formulada a questão da Figura 6.

Figura 6 – Motivo para trabalhar.

16) Qual seu principal motivo para trabalhar?

4 respostas



Fonte: Autoras, 2022.

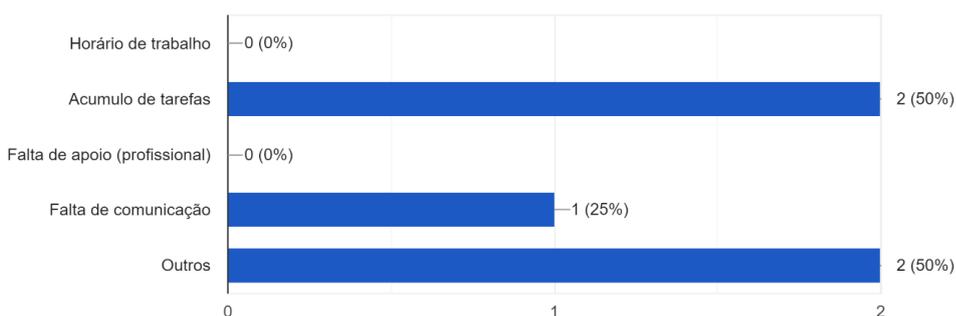
Os resultados alcançados neste estudo de caso mostram que a maioria dos entrevistados são solteiros e não possuem filhos, porém, quando é citado sobre estímulo para trabalhar, todos pensam primeiro na família como principal fonte, os demais itens citados ficaram em segundo lugar, como os bens materiais, os sonhos, a estratégia de carreira entre outros.

A Figura 7 mostra os pontos críticos, na estruturação atual do trabalho, no ramo em que atua o colaborador.

Figura 7 – Pontos críticos.

17) Com a sua experiência no ramo atual de trabalho, o que pode considerar como os pontos críticos:

4 respostas



Fonte: Autoras, 2022.

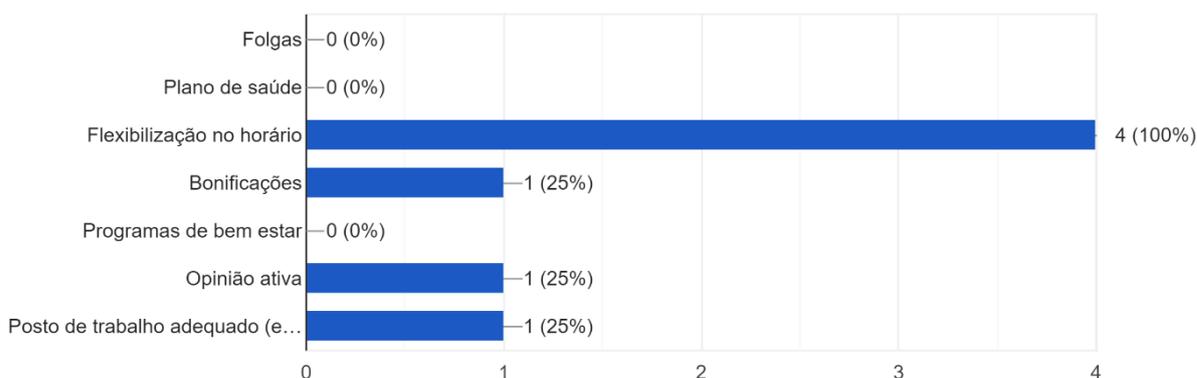
Os pontos críticos no ramo atual de trabalho, para os entrevistados foram o acúmulo de tarefas 50%, a falta de comunicação 25% e outros com 50%, o que será analisado pessoalmente com os respondentes no próximo item do trabalho.

Na Figura 8, temos a apresentação do que os entrevistados acreditam que agregaria para se ter uma melhor qualidade de vida no trabalho atual.

Figura 8 – Qualidade de vida no trabalho.

4) Qual dessas opções agregaria para se ter qualidade de vida no trabalho?

4 respostas



Fonte: Autoras, 2022.

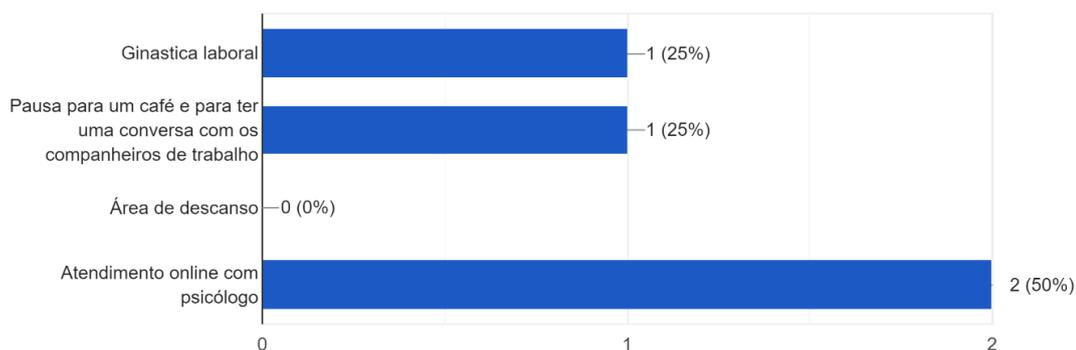
O gráfico da Figura 8 é bem conclusivo, quanto as respostas que foram apontadas como pontos fortes que agregam a QVT, como: flexibilização no horário de trabalho (todos apontaram este item), bonificações, opinião ativa e posto de trabalho adequado.

A Figura 9, apresenta a opinião dos entrevistados, quanto ao que poderia ser feito para aliviar o estresse no horário de trabalho.

Figura 9 – Aliviar o estresse.

10) O que poderia fazer para aliviar o stress no horário de trabalho:

4 respostas



Fonte: Autoras, 2022.

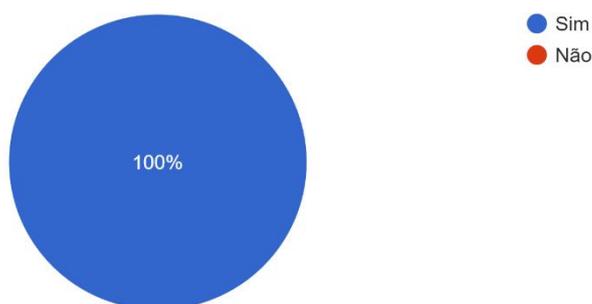
Conforme o apontamento dos entrevistados, quando se é dada uma opção para o alívio do estresse, a opção foi o atendimento *online* com psicólogo, ginástica laboral e pausa para um café e para ter uma conversa com os companheiros de trabalho.

Na Figura 10 foi constatado que: todos da pesquisa se sentem incluídos pela cultura da empresa.

Figura 10 – Cultura da empresa.

5) A cultura da empresa te faz sentir parte dela?

4 respostas



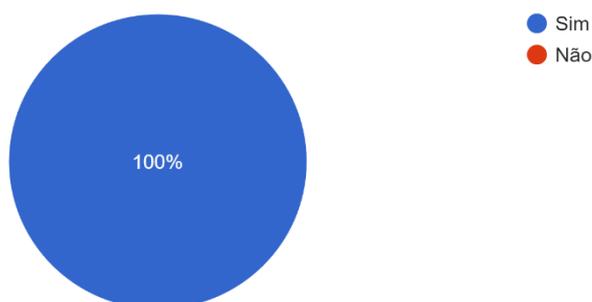
Fonte: Autoras, 2022.

Os entrevistados da Figura acima, estão engajados na cultura da empresa que trabalham. Para tanto, na Figura 11, é possível verificar que 100% dos entrevistados possuem perspectiva de evolução de cargo na empresa.

Figura 11 – Evolução de cargo.

6) Você tem perspectiva de evolução de cargo na empresa?

4 respostas

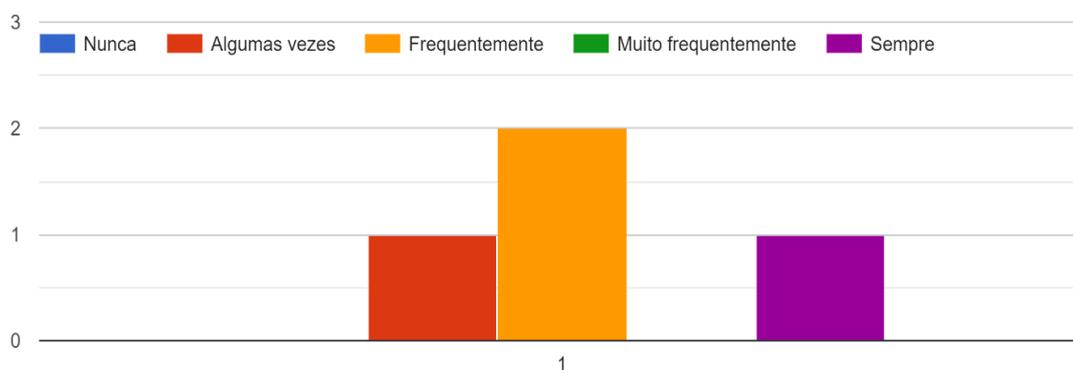


Fonte: Autoras, 2022.

Nesta Figura 12 abaixo, foi perguntado se os entrevistados possuem metas estipuladas pela empresa.

Figura 12 – Estipulado metas.

7) É estipulado metas pela empresa ?



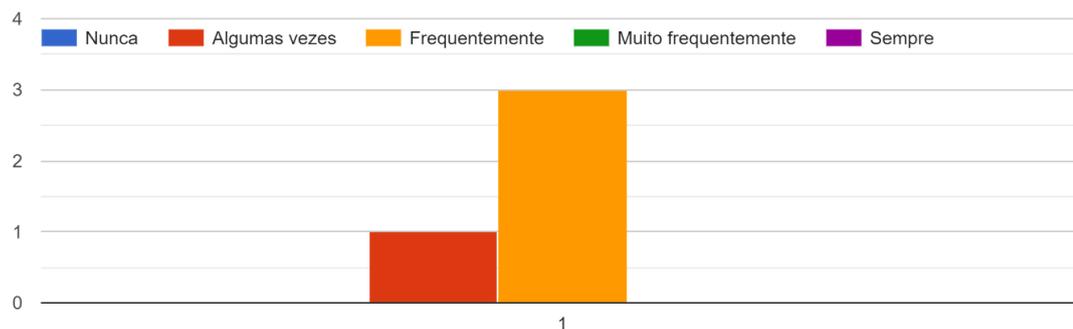
Fonte: Autoras, 2022.

No gráfico da figura acima, é conclusivo que duas pessoas afirmaram que frequentemente há metas estipuladas pela empresa (responderam os setores gerenciais das empresas, indústria da construção e do centro de distribuição) ; uma pessoa afirma que sempre há metas (assistente da indústria da construção) e uma pessoa afirma que algumas vezes há metas, este último item foi respondido pela assistente do centro de distribuição de calçados.

Foi perguntado se dentro da carga horária normal, o entrevistado produz a meta estipulada, como mostra a Figura 13.

Figura 13 – Atende as metas.

8) Dentro da sua carga horária, você produz a meta estipulada?



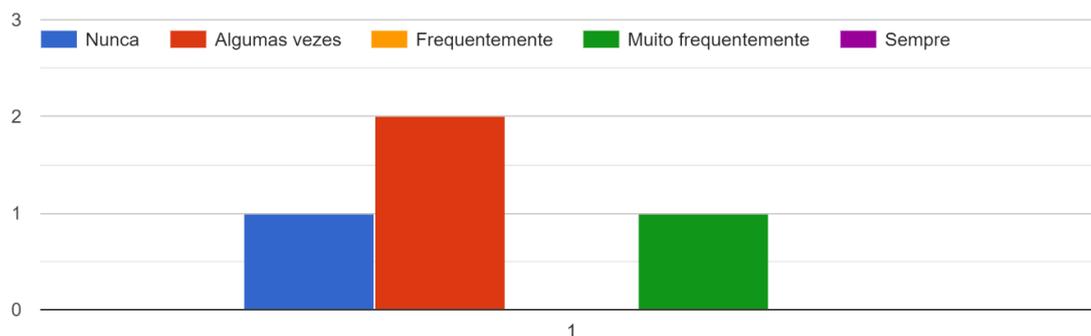
Fonte: Autoras, 2022.

Referente a Figura 13, três dos colaboradores frequentemente conseguem cumprir as metas dentro do horário de trabalho e um colaborador algumas vezes cumpre as metas estipuladas, este é a gerente da indústria da construção civil.

A Figura 14 apresenta a sobrecarga de trabalho imposta a este colaborador, se nunca sentiu, algumas vezes, frequentemente, muito sobrecarregado e sempre.

Figura 14 – Sobrecarregado.

9) Você se sente sobrecarregado?



Fonte: Autoras, 2022.

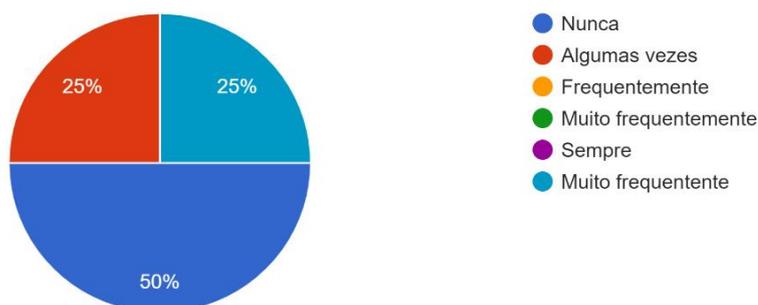
No gráfico acima, percebe-se que dois colaboradores se sentem sobrecarregados algumas vezes; um colaborador nunca se sente sobrecarregado e um colaborador se sente sobrecarregado muito frequentemente.

Para o próximo item, Figura 15, foi perguntado se o colaborador é afetado pelo trabalho em sua vida pessoal.

Figura 15 – Vida pessoal.

13) Sua prestação de serviço, afeta sua vida pessoal?

4 respostas



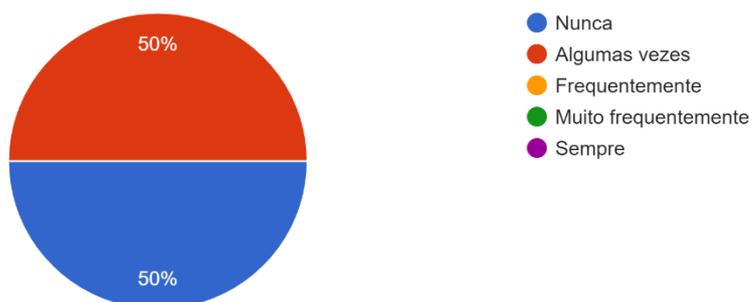
Fonte: Autoras, 2022.

No gráfico da Figura 15 é possível observar que os entrevistados ficaram divididos em: nunca 50%, algumas vezes 25% e muito frequentemente 25% em relação a quanto a prestação de serviço afeta a vida pessoal.

Já na Figura 16, foi perguntado se o colaborador se sente esgotado fisicamente, apresenta fadiga ou outro.

Figura 16 – Esgotado fisicamente.

14) Você se sente esgotado fisicamente:
4 respostas



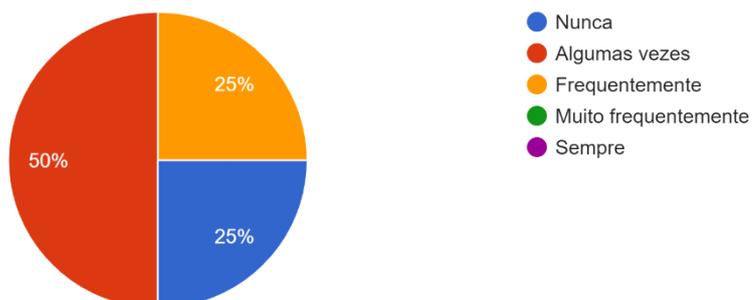
Fonte: Autoras, 2022.

Nesta Figura anterior, foi verificado que dos entrevistados 50% se sentem esgotados algumas vezes e 50% nunca, antagônico exatamente na metade.

Já a Figura 17, pergunta se o esgotamento tem fundamento psicológico, e os colaboradores se sentem esgotados psicologicamente, com: 50% algumas vezes, 25% frequentemente e 25% nunca.

Figura 17 – Esgotado psicológico.

15) Você se sente esgotado psicologicamente:
4 respostas



Fonte: Autoras, 2022.

Traçando um parâmetro entre o esgotamento físico e o psicológico dos colaboradores, pode-se afirmar que 37,5% não se sentem esgotados, mas 62,5% se sentem esgotados de alguma forma.

3.3 ANÁLISE DAS ENTREVISTAS

O estudo apresentou que as empresas da indústria da construção civil e do centro de distribuição de calçados, estão conectadas com colaboradores frente a Indústria 4.0 e imbuídas de tecnologias administrativas de planejamento e controle. Ambas também cumprem com as normas legais da legislação em vigor.

Conforme o estudo de caso e a demonstração através dos gráficos pode-se analisar que, os colaboradores possuem respostas diversificadas, observa-se que dependendo do cargo que se ocupa a resposta é positiva ou negativa, quanto maior o grau de autoridade, mais respostas positivas e menor grau de identificação de prejuízos pessoais, quanto menor o grau de autoridade, mais resposta negativas ou mediana e maior a identificação de prejuízos pessoais.

A maior parte dos entrevistados são solteiros, mas a maior preocupação é a família, deixando outros itens, quanto a carreira para o segundo plano, mas, é claro, que na estruturação atual do trabalho, no ramo em que atua o colaborador, o pontos críticos são diversos, e o mais contundente é a flexibilização no horário de trabalho, no tempo para fazer as tarefas, de forma a organizar os seus próprios tempos.

Fica claro que o tempo de trabalho é suficiente, como a ergonomia organizacional responde, que se flexibilizado e organizado pelos colaboradores, os efeitos de 62,5% de esgotamento e estresse entre eles seriam amenizados.

A entrevista no *forms*, não alcançou todos os pontos críticos, mas que foram analisados pessoalmente com os respondentes, por conta da quantidade de “outros” levantada, onde apresentaram que são o treinamento inadequado para a execução das tarefas e a falha na comunicação interna.

Pode se dizer, que ambos os setores operacionais das empresas entrevistadas, por terem funções mais abrangentes, se intitulam e acabam se sentindo sobrecarregados trazendo prejuízos para saúde e qualidade de vida. Os entrevistados dos setores administrativos que possuem maior grau de autoridade e tarefas na maioria das vezes não se sentem sobrecarregados e conseguem conciliar o trabalho e a vida pessoal, tendo assim uma qualidade de vida no trabalho consideravelmente boa.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

As pesquisas elaboradas para o trabalho de conclusão do curso permitiram que fosse analisado e compreendido o processo específico de cada cargo exercido, nas empresas que participaram do estudo de caso. Através do trabalho foi entendido sobre o processo que cada empresa oferece e analisado onde poderia ser otimizado para que os funcionários não ficassem com baixa qualidade de vida no local do trabalho, gerando insatisfação e falta de produtividade.

Durante o desenvolvimento deste trabalho realizado através de pesquisas da literatura e do estudo de caso, foi possível perceber que a cada dia que se passa, com o avanço tecnológico, a mão de obra se modifica, alargando a capacidade de produção, assim exigindo mais conhecimento do colaborador.

Ao receber as respostas dos entrevistados, e os questionamentos realizados, foi possível compreender que: aqueles que estão em um cargo superior na empresa e, que tem uma maior liberdade em liderança e reorganização, se sentem mais livres e são autônomos nas decisões tomadas, e essa autonomia faz com que o responsável pelo setor crie mais ideias e traga para dentro da empresa um maior fluxo e rotatividade de projetos, e isso faz com que a empresa aumente sua produção, e que consiga manter a entrega do serviço prestado.

Contudo, para aqueles que tem menor nível hierárquico, como por exemplo os auxiliares, como consequência assumem uma carga maior de obrigações e serviços a serem realizados e isso gera grande impacto, pois implica diretamente no ritmo de trabalho, e faz com que os funcionários tenham um aumento em horas de serviço prestado.

Sendo assim, analisando as respostas e os gráficos, é possível compreender que a parte dos auxiliares das empresas se sentem sobrecarregadas com suas funções em acúmulo e isso traz um cansaço físico e mental, e também, faz com que eles acabem misturando o ambiente pessoal com o profissional, tornando desgastante e desestimulando a vida do funcionário. Com a execução das ideias novas e um maior fluxo na produção sendo repassadas para os auxiliares, torna-se um peso maior a ser carregado por eles.

O objetivo deste trabalho foi concluído, com a análise da qualidade de vida no trabalho de colaboradores do setor administrativo das duas empresas, com foco na otimização do tempo trabalho, já que ficou respaldado através das entrevistas, que

um dos itens abordados na ergonomia organizacional está relacionado ao tempo e horário de trabalho, e responde que se houvesse flexibilização do horário, provavelmente haveria melhoria de estresses e esgotamento no trabalho.

Através do estudo de caso foi possível perceber que os administradores e operacionais ficam bastante divididos em algumas questões apresentadas. Porém, sobre a organização do tempo para uma melhor qualidade de vida no trabalho a insatisfação abrange ambos, visto que no cenário atual de trabalho são gastas várias horas no emprego, trazendo assim muitas vezes prejuízos físicos e psicológicos ao colaborador.

Perante as conclusões obtidas neste trabalho, é importante realizar outras sequências de estudos de caso, para interpretação e realização de estratégias a serem aplicadas nas organizações para um melhor rendimento da produção bem como melhoramento da qualidade de vida.

REFERÊNCIAS

ALVES, Everton Fernando. **Programas e ações em qualidade de vida no trabalho**. InterfacEHS-Revista de Saúde, Meio Ambiente e Sustentabilidade, v. 6, 2011. Disponível em: <<https://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/34135>>. Acesso em 23.fev.2022.

ALVES, Giovanni. **Trabalho, capitalismo e formas do salariedade**: notas teóricas-criticas. O público e o privado, v. 3, n. 6 jul. dez, p. 109-128, 2005. Disponível em: <<https://revistas.uece.br/index.php/opublicoeoprivado/article/view/2510/2341>>. Acesso em 04.nov.2021.

ANTUNES, Ricardo. **De Vargas a Lula**: caminhos e descaminhos da legislação trabalhista no Brasil. Revista Pegada, São Paulo, v. 7, 2006. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/180026/101_00256.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em 04.nov.2021.

ANTUNES, Ricardo. **Desenhando a nova morfologia do trabalho no Brasil**. Estudos avançados, v. 28, 2014. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/sssoc/a/4RNYGqckdySpPrJ6cTmsBSQ/?format=pdf&lang=pt>>. Acesso em 04.nov.2021.

BASSO, Cláudia *et al.* **Organização de tempo e métodos de estudo**: Oficinas com estudantes universitários. Revista Brasileira de Orientação Profissional, v. 14, n. 2, p. 277-282, 2013. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/2030/203030931012.pdf>. Acesso em 09.mar.2022.

CARLA, Joyce. **Reforma trabalhista**: o que muda no seu dia a dia. Serasa Experian: São Paulo, 2022. Disponível em: <<https://www.serasa.com.br/ensina/dicas/reforma-trabalhista/>>. Acesso em 05.mai.2022.

CHIAVENATO, Idalberto. **Teoria geral da administração**. Ebook Brasil: Campos, 2002.

CLT. **Consolidação das leis do trabalho** – CLT e normas correlatas. – Brasília: Senado Federal, Coordenação de Edições Técnicas, 2017. 189 p. Disponível em: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/535468/clt_e_normas_correlatas_1ed.pdf>. Acesso em 07.mar.2022.

CPT. **Comissão pastoral da terra**. 2021. Disponível em: <<https://www.cptnacional.org.br>>. Acesso em 05.mai.2022.

DA SILVA, Emerson Cláudio Gonzaga *et al.* **Impactos gerados pelo trabalho em turnos**. Perspectivas Online, v. 4, n. 13, 2010. Disponível em: <https://ojs3.perspectivasonline.com.br/revista_antiga/article/view/411>. Acesso em 05.mai.2022.

DE JESUS, Eliseu Alencar Ferreira. **A qualidade de vida do trabalhador francano como condição da viabilidade da responsabilidade social**: estudo de caso. 2012.

Disponível em: <file:///C:/Users/gabif/Downloads/TG%20Eliseu-Final-ProfRoland.pdf>. Acesso em 31.out.2021.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. In: A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho. 1988. p. 163-163. Disponível em: < <https://pesquisa.bvsalud.org/porta1/resource/pt/mis-15389>>. acesso em 21.out.2021.

FERREIRA, Alais Souza; MERINO, Eugenio Andrés Díaz; DE FIGUEIREDO, Luiz Fernando Gonçalves. **Métodos utilizados na ergonomia organizacional**: revisão de literatura. Human Factors in Design, v. 6, n. 12, p. 058-078, 2017. Disponível em: <<https://www.revistas.udesc.br/index.php/hfd/article/view/2316796306122017058>>. Acesso em 05.mai.2022.

FONSECA, Maria João Serrão Henriques. **Impacto da indústria 4.0 na organização do tempo de trabalho**: conciliação entre a vida pessoal e profissional. 2020. Tese de Doutorado. Disponível em: <<https://repositorio.ucp.pt/handle/10400.14/31695>>. Acesso em 22.out.2021.

GIRARDI, Eduardo Paulon *et al.* **Mapeamento do trabalho escravo contemporâneo no Brasil**: dinâmicas recentes. Espaço e Economia. Revista brasileira de geografia econômica, n. 4, 2014. Disponível em: < <https://journals.openedition.org/espacoeconomia/804>>. Acesso em 05.mai.2022.

IIDA, Itiro. **Ergonomia**: projeto e produção. 2.ed. São Paulo: Blucher, 2005.

MARQUESE, Rafael de Bivar. **A dinâmica da escravidão no Brasil**: resistência, tráfico negreiro e alforrias, séculos XVII a XIX. Novos estudos CEBRAP, p. 107-123, 2006. Disponível em: < <https://www.scielo.br/j/nec/a/xB5SjkdK7zXRvRjKRXRfKPh/?lang=pt&format=pdf>>. Acesso em 31.out.2021.

NASCIMENTO, André José do; MEDEIROS, Maria da Glória de. **O fim da escravidão e as suas consequências**. 2010. Disponível em: < <http://www.unicap.br/coloiodehistoria/wp-content/uploads/2013/11/4Col-p.309.pdf>>. Acesso em 31.out.2021.

OLIVEIRA, Elisângela Magela. **Transformações no mundo do trabalho, da revolução industrial aos nossos dias**. Caminhos de Geografia, 2004. Disponível em: <<http://www.seer.ufu.br/index.php/caminhosdegeografia/article/view/15327/8626>>. Acesso em 31.out.2021.

PINHO, Luana Cavalcante; BEZERRA, Marília Sarmiento. **Direitos trabalhistas no Brasil**: uma aproximação crítica. 2017. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/180026/101_00256.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em 31.out.2021.

SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. 5ª impressão. São Paulo: Edipro, 2018.

SILVA, Stephanie Rocha; NASCIMENTO, Rosalina M. L. L. do. **Qualidade de vida no trabalho**. 2019. Disponível em: <<http://45.4.96.19/handle/aee/8354>>. Acesso em 05.out.2021.

TRINDADE, Patrícia Alves. **Qualidade de vida no trabalho segundo o modelo de Walton**: um estudo de caso ligado à percepção dos servidores efetivos da Câmara dos Deputados. Centro Universitário de Brasília, 2017. Disponível em: <<https://repositorio.uniceub.br/jspui/bitstream/prefix/13915/1/21450867.pdf>>. Acesso em 05.out.2021.

WILLIAMS, Eric. **Capitalismo e escravidão**. Ebook Brasil: Editora Companhia das Letras, 2012.