

CENTRO PAULA SOUZA
ESCOLA TÉCNICA ESTADUAL – ETEC PAULINO BOTELHO
Curso Técnico em Administração

Ana Clara Gayoso Locatelli
Ana Luiza Teixeira
Hellen Messiano da Silva
Isabella Ferreira
Karla Cerena Aparecida Sylvestre Pereira
Lara Gomes da Silva

**O IMPACTO DA QUALIDADE DE VIDA NO DESEMPENHO
PRODUTIVO DOS COLABORADORES**

São Carlos
2024

**Ana Clara Gayoso Locatelli
Ana Luiza Teixeira
Hellen Messiano da Silva
Isabella Ferreira
Karla Cerena Aparecida Sylvestre Pereira
Lara Gomes da Silva**

**O IMPACTO DA QUALIDADE DE VIDA NO DESEMPENHO
PRODUTIVO DOS COLABORADORES**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso Técnico em Administração da Etec Paulino Botelho, orientado pelo Prof. Marcel Roberto Serantola, como requisito parcial para a obtenção do título de técnico em administração.

**São Carlos
2024**

**Ana Clara Gayoso Locatelli
Ana Luiza Teixeira
Hellen Messiano da Silva
Isabella Ferreira
Karla Cerena Aparecida Sylvestre Pereira
Lara Gomes da Silva**

**O IMPACTO DA QUALIDADE DE VIDA NO DESEMPENHO
PRODUTIVO DOS COLABORADORES**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado como exigência parcial para
obtenção do título de Técnico em
Administração, à Escola Técnica Estadual
ETEC Paulino Botelho, sob orientação do
Professor Marcel Roberto Serantola.

Examinadores:

Aos nossos amigos e familiares, que sempre estiveram ao nosso lado com apoio e carinho. Sem vocês, nada disso seria possível.

AGRADECIMENTOS

À família, cujo amor, apoio e compreensão incondicionais foram fundamentais ao longo de toda a jornada acadêmica.

Aos amigos, pelo apoio constante e pela parceria durante todo o processo. As conversas enriquecedoras e o suporte emocional recebidos foram essenciais para a conclusão deste trabalho.

À equipe da Depósito Dmlus, pela colaboração e assistência prestadas durante a pesquisa. O suporte e os recursos fornecidos foram de grande importância para a sua realização.

“O bem-estar dos funcionários é um dos pilares da produtividade e da eficácia organizacional; sem ele, a empresa caminha para um declínio inevitável.”

(Peter Drucker)

RESUMO

Nos últimos anos, a crescente ênfase na qualidade de vida dos funcionários tem revelado sua importância crucial, pois essa variável não apenas molda o comportamento dos colaboradores e o ambiente cotidiano de trabalho, mas também impacta diretamente os lucros da empresa. As condições que afetam a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) são projetadas para facilitar uma interação social harmoniosa e devem estar constantemente alinhadas para criar um espaço que promova relações interpessoais positivas e saudáveis. A correlação entre alta produtividade e bem-estar dos funcionários destaca a necessidade de adotar estratégias eficazes que convertam a satisfação no trabalho em resultados tangíveis e sustentáveis. Este estudo se concentra na análise de três fatores determinantes da QVT – ergonomia, clima organizacional e benefícios corporativos – e investiga como cada um desses aspectos influencia profundamente a vida dos colaboradores e, conseqüentemente, a produtividade da empresa. Ao investir em um ambiente de trabalho que promove a satisfação dos funcionários, as empresas costumam observar uma melhoria na atuação dos colaboradores, o que resulta em melhores resultados financeiros e em um desempenho organizacional mais elevado.

Palavras-chave: colaboradores; produtividade; qualidade de vida; organizações.

ABSTRACT

In recent years the growing emphasis on employee quality of life has revealed its crucial importance because this variable not only shapes the employee behavior and the daily working environment, but also directly impacts the company's profits. The conditions that affect Quality of the Working Life (QWL) are designed not to facilitate harmonious social interaction and should be constantly are aligned to create a space that promotes positive and healthy interpersonal relationships. The correlation between high productivity and employee well-being underscores the need to adopt effective strategies that convert and satisfaction into tangible and sustainable results. This study focuses on the analysis os three determinants of QWL – ergonomics, organizational climate and corporate benefits – and investigates how each of these aspects profoundly influences the lives of employees and, consequently, the productivity of the company. By investing in a work environment that promotes employee satisfaction, companies usually observe an improvement in employee performance, which results in better financial results and higher organizational performance.

Keywords: employees; productivity; quality of life; organizations.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

| | |
|---|----|
| Figura 1 – Pirâmide de Maslow | 20 |
| Figura 2 – Formas de satisfação das necessidades no ambiente de trabalho | 24 |
| Figura 3 – A satisfação e a não-satisfação das necessidades humanas no ambiente de trabalho | 24 |
| Figura 4 – Fatores determinantes da produtividade | 37 |

LISTA DE TABELAS

| | |
|--|----|
| Tabela 1 – Indicadores de ergonomia na empresa | 39 |
| Tabela 2 – Indicadores do clima organizacional na empresa..... | 42 |

LISTA DE GRÁFICOS

| | |
|--|----|
| Gráfico 1 – Conforto e segurança no trabalho..... | 40 |
| Gráfico 2 – Desconforto físico no trabalho | 40 |
| Gráfico 3 – Propostas de melhorias ao ambiente de trabalho..... | 41 |
| Gráfico 4 – Comunicação entre empregados e empregadores | 43 |
| Gráfico 5 – Benefícios oferecidos pela empresa | 44 |
| Gráfico 6 – Eficácia dos benefícios oferecidos pela empresa | 44 |
| Gráfico 7 – Influência dos benefícios na permanência no emprego..... | 44 |
| Gráfico 8 – Nível de transparência sobre os benefícios oferecidos..... | 45 |
| Gráfico 9 – Transparência da empresa com os benefícios | 45 |
| Gráfico 10 – Sugestões para benefícios futuros..... | 45 |
| Gráfico 11 – Solicitação de benefícios | 46 |
| Gráfico 12 – Valor dos benefícios para o desempenho no trabalho..... | 46 |
| Gráfico 13 – Permanência no emprego..... | 47 |
| Gráfico 14 – Avaliação da produtividade e qualidade do trabalho..... | 48 |

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

| | |
|-------|---------------------------------------|
| FGTS | Fundo de Garantia do Tempo de Serviço |
| HFE | <i>Human Factors Engineering</i> |
| NR 17 | Norma Regulamentadora 17 |
| OMS | Organização Mundial da Saúde |
| QV | Qualidade de vida |
| QVT | Qualidade de vida no trabalho |
| RH | Recursos Humanos |

SUMÁRIO

| | |
|---|-----------|
| 1 INTRODUÇÃO | 13 |
| 1.1 Contextualização do tema | 13 |
| 1.2 Justificativa | 13 |
| 1.3 Problema de pesquisa | 14 |
| 1.4 Objetivos | 15 |
| 1.4.1 Objetivo geral | 15 |
| 1.4.2 Objetivos específicos | 15 |
| 1.5 Metodologia | 15 |
| 2 DESENVOLVIMENTO | 18 |
| 2.1 Referencial teórico | 18 |
| 2.1.1 Qualidade de vida | 18 |
| 2.1.2 Qualidade de vida no trabalho..... | 21 |
| 2.1.3 Estratégias que visam a melhoria da QVT | 26 |
| 2.1.3.1 Ergonomia no trabalho | 26 |
| 2.1.3.2 Clima organizacional | 31 |
| 2.1.3.3 Benefícios corporativos | 34 |
| 2.1.4 Produtividade | 35 |
| 2.1.4.1 A importância da produtividade | 38 |
| 2.2 Pesquisa de campo | 39 |
| 2.2.1 Análise dos dados obtidos..... | 39 |
| 2.2.2 Resultados | 48 |
| 3 CONCLUSÃO | 50 |
| REFERÊNCIAS | 52 |
| APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO | 57 |

1 INTRODUÇÃO

1.1 Contextualização do tema

A relação entre a qualidade de vida no ambiente de trabalho e o desempenho produtivo dos funcionários tem ganhado crescente relevância nas últimas décadas, principalmente à frente das crescentes demandas por inovação e produtividade. Com as mudanças no ambiente de trabalho e o crescente valor atribuído às pessoas, é essencial entender como a qualidade de vida dos colaboradores influencia diretamente sua produtividade e eficácia no trabalho.

O ambiente de trabalho tem mudado bastante, passando de uma visão que só focava nos resultados e produção para uma abordagem que valoriza mais o bem-estar e a integração dos funcionários. Essa nova abordagem considera a qualidade de vida dos funcionários como um elemento essencial para o sucesso organizacional. A qualidade de vida no trabalho abrange uma gama de fatores, incluindo condições físicas de trabalho, aspectos psicológicos e relações interpessoais. Em um contexto onde a pressão por resultados e a necessidade de equilíbrio entre a vida profissional e pessoal são cada mais evidentes, a compreensão desses aspectos torna-se crucial para otimizar o desempenho produtivo.

1.2 Justificativa

A necessidade de estudar a relação entre a qualidade de vida no trabalho e o desempenho produtivo dos funcionários tornou-se evidente com o aumento da competitividade empresarial. O mercado, hoje, oferece uma vasta gama de opções para a obtenção dos mesmos produtos e serviços, o que pressiona as empresas a buscarem constantemente o desenvolvimento e crescimento socioeconômico. Nesse contexto, empreendedores passaram a analisar o desempenho produtivo de suas organizações de maneira mais ampla, buscando formas de aperfeiçoá-lo e ampliá-lo, o que impulsionou a adoção de práticas que priorizam o equilíbrio entre vida profissional e pessoal, a satisfação no trabalho e a saúde física e mental dos colaboradores.

Estudos indicam que um ambiente de trabalho que favorece o bem-estar da equipe contribui significativamente para a elevação da produtividade e para a retenção

de talentos. Investir em qualidade de vida não só melhora o clima organizacional como também favorece o aprimoramento da qualidade dos produtos e serviços entregues. Esse investimento se reflete positivamente no desenvolvimento econômico da empresa, na sua diferenciação no mercado e no aprimoramento do desempenho organizacional.

Entretanto, alcançar esses resultados desejados não é um processo simples. A pesquisa demonstra a necessidade de implementar estratégias bem definidas para promover a satisfação e a realização no ambiente de trabalho. Com base em uma fundamentação teórica adequada, é possível identificar ações que influenciam diretamente a produtividade dos funcionários, permitindo a criação de estratégias eficazes para aprimorar a gestão e os processos produtivos.

Esse estudo é indispensável para o avanço das teorias sobre gestão de pessoas e comportamento organizacional. A pesquisa nesse campo contribui para a construção de modelos teóricos que explicam como diferentes dimensões da qualidade de vida influenciam a performance no trabalho. Além disso, oferece informações concretas para criar estratégias de gestão mais eficazes, alinhadas às necessidades dos colaboradores e aos objetivos estratégicos das organizações.

Na prática, a compreensão do impacto da qualidade de vida no desempenho produtivo permite que as empresas adotem práticas mais eficazes e humanizadas. A aplicação das descobertas feitas pode levar à criação de ambientes de trabalho que não apenas atendam às expectativas dos funcionários, mas também impulsionem a produtividade e a inovação.

Portanto, este estudo é fundamental para a Administração, pois oferece diretrizes para uma gestão eficiente que beneficia tanto os funcionários, ao investir em sua qualidade de vida, quanto a própria organização, ao promover maior eficiência e sucesso no mercado.

1.3 Problema de pesquisa

Este estudo busca compreender como diferentes aspectos relacionados à qualidade de vida dos funcionários afetam sua produtividade, engajamento e permanência na organização, destacando os impactos sobre o desempenho e a eficiência no ambiente corporativo. A questão central é compreender de que maneira fatores que influenciam o bem-estar físico, emocional e social dos colaboradores,

como condições de trabalho, equilíbrio entre vida pessoal e profissional, e políticas organizacionais voltadas ao bem-estar, afetam sua eficiência, motivação, satisfação e capacidade de entregar resultados. A investigação também explora como essas iniciativas influenciam a retenção dos funcionários e seu comprometimento com a organização. O objetivo é esclarecer como as estratégias que promovem a qualidade de vida têm um impacto positivo na produtividade individual e no desempenho geral da empresa, contribuindo para o sucesso global da organização.

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivo geral

- Analisar a influência que a qualidade de vida desempenha sobre a produtividade dos colaboradores de uma empresa.

1.4.2 Objetivos específicos

- Conceituar qualidade de vida;
- Conceituar produtividade;
- Identificar os diferentes aspectos da qualidade de vida dos funcionários;
- Identificar as ações desempenhadas pelas organizações relacionadas à qualidade de vida;
- Analisar a satisfação dos funcionários quanto às condições de qualidade de vida ofertadas pela empresa em que atuam;
- Apresentar as melhorias propostas pelos funcionários;
- Compreender os efeitos que a qualidade de vida dos funcionários causa em uma organização;
- Compreender os benefícios conquistados ao oferecer métodos que aprimoram a qualidade de vida dos funcionários.

1.5 Metodologia

A metodologia adotada para este trabalho combina uma revisão bibliográfica abrangente, com o objetivo de fundamentar teoricamente a pesquisa, e a aplicação de um questionário empírico, desenhado para avaliar a percepção de colaboradoras sobre a relação entre qualidade de vida no trabalho e desempenho produtivo. A pesquisa bibliográfica inicial teve um papel crucial, pois forneceu uma base teórica sólida e um referencial conceitual que orientou a elaboração dos instrumentos de coleta de dados.

A primeira etapa consistiu na revisão da literatura existente sobre a qualidade de vida no trabalho, analisando estudos anteriores e teorias relevantes para estabelecer um entendimento abrangente sobre o tema. Essa etapa foi fundamental para identificar os principais fatores que influenciam a qualidade de vida dos funcionários e para formular as questões que seriam abordadas na coleta de dados.

O próximo passo na metodologia envolveu a aplicação de um questionário quantitativo, desenvolvido pelas autoras da pesquisa. O questionário foi aplicado em uma loja de moda íntima, Depósito Dmlus, localizada em São Carlos-SP. O grupo de participantes foi composto por nove mulheres que trabalham na loja, abrangendo os setores de vendas, caixa e gerenciamento de estoque.

A participação no estudo foi completamente voluntária, e a confidencialidade das respostas foi garantida, assegurando o anonimato dos participantes para promover respostas genuínas. O questionário foi empregado no salão principal da loja, com a presença das integrantes do grupo de pesquisa para facilitar a aplicação e esclarecer eventuais dúvidas. A aplicação durou aproximadamente 40 minutos e foi conduzida com a autorização prévia da administração da empresa.

O questionário foi composto por questões fechadas e abertas. As questões fechadas foram elaboradas para avaliar aspectos específicos discutidos no referencial teórico e compreender a satisfação das funcionárias, o funcionamento da empresa e a realidade enfrentada no ambiente de trabalho. Adicionalmente, foram incluídas cinco perguntas abertas, permitindo que as funcionárias expressassem sugestões e documentassem suas expectativas em relação ao trabalho. Essas perguntas abertas foram projetadas para captar informações qualitativas adicionais sobre as áreas em que a empresa poderia melhorar e as necessidades não atendidas das funcionárias.

Após a coleta de dados, as respostas foram analisadas utilizando planilhas no *software Excel*, com dados organizados em gráficos e tabelas para facilitar a

visualização e a interpretação. A análise dos dados resultou em recomendações para melhorias na empresa, com base nas contribuições dos colaboradores.

O estudo proporcionou uma compreensão mais profunda das necessidades das colaboradoras, oferecendo subsídios para implementar mudanças que melhorem a QVT, aumentando, assim, a produtividade e o comprometimento das funcionárias.

2 DESENVOLVIMENTO

2.1 Referencial teórico

2.1.1 Qualidade de vida

O conceito de "qualidade de vida" começou a ganhar destaque no século XX, inicialmente associado às condições de saúde de cada indivíduo. No entanto, ao longo do tempo, diversos estudiosos ampliaram sua definição, considerando-a não apenas como um indicador de saúde, mas como um reflexo da vivência e da percepção subjetiva de bem-estar de cada pessoa.

A princípio, detecta-se a presença implícita da expressão em duas culturas distintas, sendo elas: oriental e ocidental. Na primeira, é encontrada na antiga filosofia chinesa, relacionada a sua literatura, medicina tradicional e arte, como na definição de *Yin-Yang*, representação das forças positivas e negativas, que ao encontrar o equilíbrio entre elas, o indivíduo alcançaria uma boa qualidade de vida, já na cultura ocidental, identifica-se a expressão incluída na filosofia de Aristóteles, a qual transmitia a ideia de que a felicidade é uma atividade íntegra da alma, como se sentir realizado e completo. No entanto, há evidências de que a primeira aparição do termo ocorreu no livro *The Economics of Welfare* (PIGOU, 1920), o qual discute o suporte governamental para pessoas de classes sociais menos favorecidas e o impacto sobre suas vidas e o orçamento do Estado.

Durante um período de tempo o termo caiu no esquecimento, sendo lembrado apenas em 1964, quando o então presidente dos Estados Unidos, Lyndon Johnson, declarou que o bem-estar da população deveria ser medido pela qualidade de vida que lhe era proporcionada.

Contudo, apenas na década de 90 que a expressão passou a ser tratada em discursos informais entre as pessoas, além de presenciar um significativo aumento na quantidade de estudos científicos, a fim de adquirir conhecimentos sobre o padrão da qualidade de vida, objetivando o aumento da expectativa de vida e redução dos índices de mortalidade.

Hodiernamente, o assunto está em ascensão em diferentes âmbitos, com significados variados, demonstrando a sua diversidade e complexidade.

Seu conceito é abrangente, visto que para cada indivíduo a noção de qualidade de vida é influenciada por diferentes fatores, incluindo saúde (física, psicológica e emocional), trabalho, relações sociais, entre outros.

A fim de organizar a definição principal desse termo, a Organização Mundial da Saúde definiu a qualidade de vida como “a percepção do indivíduo de sua posição na vida, no contexto da cultura e sistema de valores em que vive e em relação a suas expectativas, seus padrões e suas preocupações” (WHOQOL – Organização Mundial da Saúde – OMS, 1995 *apud* OGATA, 2009, p. 5). Apoiando-se nesse conceito, nota-se a subjetividade envolvida. A QV é moldada a partir da percepção de cada indivíduo, que é formada com base em suas vivências pessoais.

A partir disso, a OMS definiu seis dimensões principais para compreender e aprimorar a qualidade de vida: aspectos físicos, psicológicos, independência, meio ambiente, relações sociais e aspectos religiosos ou espirituais. Esses parâmetros servem como guias para que as pessoas identifiquem áreas de sua rotina que podem ser ajustadas para alcançar uma vida mais equilibrada e satisfatória.

Esses seis pontos declarados englobam outros pontos específicos das pessoas e a partir deles é fácil compreender o que se pode alterar para a melhoria pessoal de cada indivíduo. Mesmo que a OMS já tenha declarado isso, reconhecer as diversas interpretações para os pontos citados é de extrema importância, visto que será possível a percepção de como as diferentes interpretações afetam cada cidadão de maneiras distintas.

Dessa forma, diversos estudiosos buscam diferentes metodologias para o tratamento científico desse conceito complexo e eu possuo a subjetividade como uma importante característica.

Segundo Alberto Ogata (2009), para conceituar QV deve-se levar em consideração três domínios, sendo:

- Ser – entender como o ser humano é, a partir dos seguintes pontos:
 - Físico: higiene, saúde física, atividades físicas, alimentação e aparência;
 - Psicológico: saúde emocional, autoestima, sentimentos e autocontrole;
 - Espiritual: ética, valores e crenças.
- Pertencer – as ligações que a pessoa possui, dentro dos seguintes aspectos:
 - Físico: ambiente de trabalho/estudo, vizinhança, moradia e comunidade;
 - Social: família, colegas, amigos e vizinhos;

- Comunitário: emprego, oportunidades de educação, lazer, renda e serviços de saúde.
- Transformar – a prática de atividades, de acordo com os seguintes tópicos:
 - Prático: atividades voluntárias, domésticas e remuneradas;
 - Lazer: redução do estresse e relaxamento;
 - Crescimento: adaptação às mudanças, manutenção ou promoção de conhecimentos e habilidades.

Esses componentes contêm uma organização dinâmica entre si, considerando a pessoa, o ambiente, as oportunidades e os obstáculos.

Ainda, em uma tentativa de analisar a qualidade de vida de maneira mais ampla, Minayo, Hartz e Buss (2000) abordam a expressão como uma representação social que surgiu a partir de parâmetros subjetivos (como a felicidade, bem-estar, realização pessoal, amor e prazer) e parâmetros objetivos, sendo a satisfação das necessidades básicas e das necessidades criadas pelo grau de desenvolvimento econômico e social. A figura a seguir representa a ideia exposta.



Fonte: CHIAVENATO (2000, p. 393)

Na figura 1, observa-se as necessidades descritas por Maslow, divididas em cinco categorias hierárquicas por importância e influência, sendo elas:

- Fisiológicas: necessidades básicas do corpo, como a fome, a sede, a respiração, excreção, o abrigo e relações sexuais;
- Segurança: necessidade de se sentir seguro (em relação à saúde, à família, ao corpo físico, no trabalho, entre outros) e busca de proteção contra ameaças e

incertezas;

- Sociais: necessidade de se sentir parte de um grupo social, de possuir boas relações de amizade, um relacionamento amoroso e de participar de organizações religiosas, escola e trabalho;
- Estima: necessidade de sentir a admiração e orgulho de outras pessoas, ser respeitada por si e pelos outros e de reconhecimento;
- Autorrealização: necessidade de liberdade, independência, equilíbrio emocional, autocontrole, autoconhecimento e crescimento pessoal.

De acordo com Chiavenato (2003), somente quando um nível inferior de necessidade está satisfeito o nível imediatamente mais elevado surge no comportamento da pessoa, ou seja, quando as necessidades mais próximas da base da pirâmide estão completamente satisfeitas, as necessidades mais elevadas passam a dominar o comportamento. Entretanto, quando a necessidade de nível inferior deixa de ser satisfatória, ela volta a predominar no comportamento das pessoas.

Contudo, apesar de haver inúmeras definições, não existe um conceito de qualidade de vida que seja amplamente aceita. No entanto, está cada vez mais evidente que a QV não inclui apenas fatores relacionados à saúde, como bem-estar físico, mental e emocional, mas também outros elementos da vida dos indivíduos, como trabalho, família, amigos e outras situações do cotidiano, sempre considerando que a percepção pessoal de quem pretende se investigar é indispensável.

2.1.2 Qualidade de vida no trabalho

A qualidade de vida no trabalho (QVT) continua sendo um conceito em evolução, com pesquisas mais recentes buscando aprofundar sua compreensão. Dado que os indivíduos passam uma grande parte de suas vidas no ambiente de trabalho — em média, cerca de 8 horas diárias por mais de 35 anos —, é fundamental entender como as condições desse espaço influenciam seu bem-estar geral. O ambiente de trabalho não só reflete as pressões externas, mas também intensifica as tensões, angústias e desafios que os colaboradores enfrentam, impactando diretamente sua saúde mental e emocional.

O ambiente de trabalho, que ocupa uma parte significativa da vida dos colaboradores, frequentemente foi negligenciado pelas organizações em termos de bem-estar. Essa falta de atenção ao cuidado com a saúde física e mental dos

trabalhadores tem sido uma das principais causas de problemas de socialização, insatisfação no trabalho e queda na produtividade, afetando tanto a qualidade das relações interpessoais quanto o desempenho no trabalho.

No final da década de 70, foi criado um modelo de produção industrial que revolucionou todo o processo produtivo, o Toyotismo. A partir da implementação desse sistema de produção, foi presenciada uma valorização da mão de obra, o que fez com que os chefes de empresa buscassem melhorar a relação entre seus colaboradores e aumentar o nível de qualidade de vida no trabalho, a fim de conseguir uma maior produtividade e prosperar cada vez mais.

Conforme ressaltado por Chiavenato (1992, p. 201-202):

A qualidade encontra-se intimamente relacionada com a produtividade e ambas possibilitam a competitividade da empresa/organização. O conceito de Qualidade implica na conformidade/adequação relativamente ao que o cliente/usuário espera; daí advindo uma mobilização interna (organizada e sistemática), e alcança-la vai depender de uma série de aspectos para além do investimento em ativos fixos ou da aquisição de determinados itens (máquinas, equipamentos, tecnologias etc.), principalmente dos ligados à cultura organizacional. A qualidade não se restringe à produção/fabricação, antes se direcionando a todas as áreas da empresa/organização, isto é, deve ser introduzida na própria dinâmica organizacional no contexto de uma sociedade complexa e de um ambiente heterogêneo. O termo qualidade de vida também se estendeu para as organizações.
(CHIAVENATO, 1992, p. 201-202)

A qualidade de vida no trabalho pode ser entendida como um conceito estratégico que abrange o ambiente organizacional e a vivência dos trabalhadores, com foco na promoção do bem-estar dos colaboradores, na eficácia das operações organizacionais e na participação ativa dos trabalhadores na resolução de problemas e no processo de tomada de decisão. A QVT traz uma maior participação por parte dos funcionários, criando um bom ambiente e uma ponte entre os superiores. Ela afeta diretamente o desempenho e resultado das organizações.

De acordo com Dolan (2006), este é um conceito e uma filosofia que objetivam a melhoria da vida dos empregados dentro das instituições, de maneira que eles tenham maior envolvimento e satisfação no trabalho e menos estresse e exaustão. A QVT representa uma administração em que todos possuem uma sensação de posse, autocontrole, responsabilidade e amor-próprio. Sendo assim, caberia a exigência da

efetivação dos seguintes requisitos e percepções dos trabalhadores em relação à empresa:

- Apoio e cuidado da empresa: benefícios sociais como plano de saúde, seguro de vida, transporte, ente outros;
- Ajuda oferecida pela empresa, a fim de facilitar a vida de seus funcionários: convênios como lavanderia, correio, convênios de desconto, ente outros;
- Realização de desejos pessoais: horários flexíveis;
- Manter bons relacionamentos pessoais: reconhecimento, bom clima organizacional, transparência.

Ainda, Gramms e Lotz (2017, p.20) afirmam que existem dimensões diferentes em relação ao quanto a saúde é afetada pela QVT, sendo:

- a) Dimensão psicológica: se trata da percepção do indivíduo em relação aos próprios sentimentos e emoções e como devem lidar com os acontecimentos distintos de sua vida;
- b) Dimensão social: a forma que as pessoas se relacionam com seus ciclos sociais, abrangendo familiares, amigos e colegas de trabalho;
- c) Dimensão biológica: relacionada com todos os aspectos sobre o corpo da pessoa, fisicamente ou pelo seu funcionamento interno; como os problemas podem afetar a QV, podendo ser os que já possui ou os que irão aparecer ao longo dos anos.

Diante disso, as organizações devem possuir consciência do que é atribuído em relação às dimensões ditadas para a saúde de seus colaboradores, de modo a garantir apoio dentro dos trabalhos com finalidade de motivá-los a serem mais produtivos ou para a melhoria do desempenho profissional.

A seguir, para ilustrar as ideias expostas acima, a figura 2 mostra as diferentes formas de satisfação no ambiente de trabalho de acordo com a hierarquia das necessidades de Maslow (figura 1).

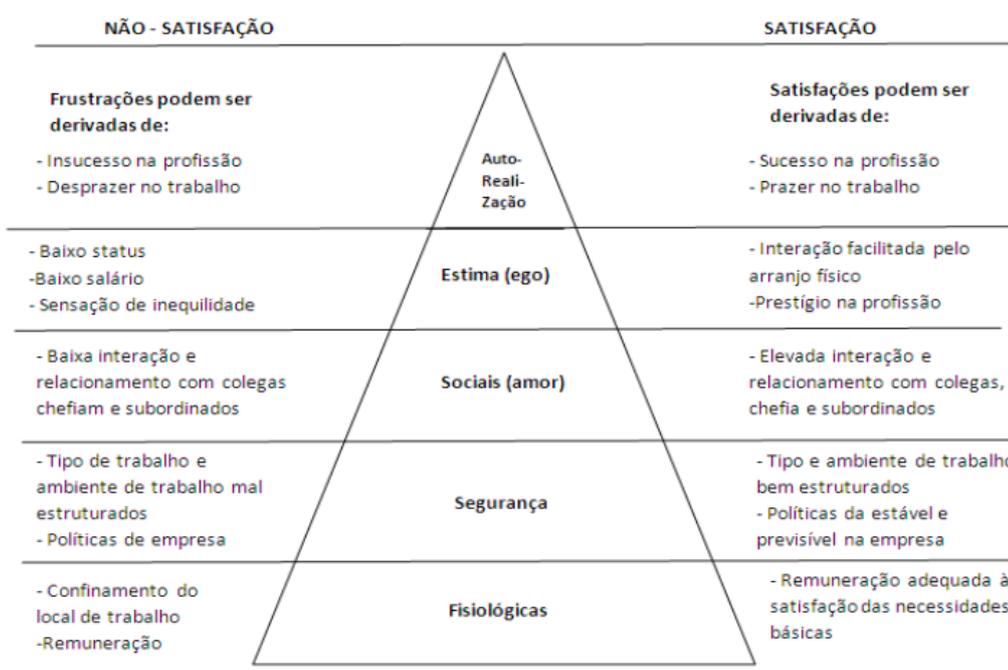
Figura 2 – Formas de satisfação das necessidades no ambiente de trabalho



Fonte: CHIAVENATO (2000, p. 395)

Ainda, na figura seguinte, é descrito os elementos capazes de satisfazer ou não as necessidades dos colaboradores dentro de seu ambiente de trabalho, tendo a pirâmide de Maslow como referência.

Figura 3 – A satisfação e a não-satisfação das necessidades humanas no ambiente de trabalho



Fonte: CHIAVENATO (2000, p. 397)

Ao longo dos anos, muitos estudiosos se atentaram a produzir modelos de qualidade de vida com a intenção de manter uma posição em relação ao tema com suas próprias análises e conclusões, fazendo com que grande parte desses modelos passassem a ser muito utilizados como espécies de guias para muitas empresas.

Richard Walton, conhecido como o primeiro estudioso a dissertar sobre o tema, fala com ênfase sobre a relação da produtividade dos colaboradores com a satisfação e motivação que lhe são oferecidas. A meta é fazer com que a organização se torne um lugar humanizado com maior autonomia, confiança e responsabilidade com os determinados cargos desempenhados. Walton (1973) possui oito critérios em seu modelo:

- Compensação justa e adequada: remuneração e equidade;
- Condições de trabalho: jornada de trabalho e ambiente;
- Uso e desenvolvimento de capacidades: autonomia, habilidades e informações;
- Oportunidade de crescimento e segurança: carreira, crescimento e segurança;
- Integração social à organização: sem preconceitos, relacionamento e comunidade;
- Constitucionalismo: direitos, privacidade e liberdade;
- Trabalho e espaço total de vida: tempo entre família e trabalho;
- Relevância social da vida no trabalho: valorização, imagem e responsabilidade social.

O autor acredita que a partir dos critérios citados será possível que a empresa descubra se seus colaboradores estão satisfeitos com o que lhe são proporcionados no ambiente de trabalho, conseguindo a partir disso tabular os dados para avaliar a qualidade de vida no trabalho dentro do ambiente de diferentes áreas dentro da indústria.

Segundo Herzberg, a motivação das pessoas para trabalhar depende de dois fatores intimamente relacionados, sendo os fatores higiênicos e os fatores motivacionais. A expressão “higiene” reflete um caráter preventivo e profilático, são os fatores tradicionais utilizados pelas organizações para motivar as pessoas. Entretanto, possuem capacidade limitada de influenciar as pessoas. Quando são excelentes, apenas evitam a insatisfação, pois a sua influência no comportamento não consegue aumentar de forma duradoura a satisfação das pessoas, porém, quando são

precários, causam insatisfação. Eles incluem instalações e o meio ambiente e abrangem condições físicas, salários e benefícios sociais, políticas organizacionais, estilo de liderança, ambiente de trabalho, relações entre gestão e funcionários, regulamentos internos, oportunidades de crescimento, relacionamento com colegas, entre outros. Já os fatores motivacionais se referem ao perfil do trabalho e as atividades a ele relacionadas. Diferente dos anteriores, esses fatores produzem satisfação duradoura e aumentam substancialmente a satisfação das pessoas e quando são precários, destroem-na. Incluem-se o pleno uso das habilidades pessoais, a liberdade para decidir como executar o trabalho, a total responsabilidade pelo trabalho, a definição de metas e objetivos relacionados ao trabalho e a autoavaliação de desempenho.

Portanto, pode-se entender que o cuidado com a qualidade de vida no trabalho é um programa que visa facilitar e satisfazer as necessidades do trabalhador ao desenvolver suas atividades na instituição, tendo como base a percepção de que a produtividade do ser humano é relativa ao seu grau de satisfação e envolvimento com o trabalho exercido.

2.1.3 Estratégias que visam a melhoria da QVT

Como foi dito anteriormente, a qualidade de vida no trabalho traz à tona a ideia de melhoria da qualidade de vida dos colaboradores dentro da empresa, buscando a sua satisfação em relação a demasiados fatores que influenciam a QVT e que impactam a produtividade. Para tanto, há estratégias presentes nas instituições que visam colaborar com a prática da qualidade de vida no trabalho de seus empregados, sendo eles a ergonomia, o clima organizacional e os benefícios corporativos, tratados a seguir.

2.1.3.1 Ergonomia no trabalho

De acordo com a Associação Internacional de Ergonomia (IEA), a ergonomia estuda a interação entre os seres humanos e os demais componentes de um sistema, com o objetivo de otimizar tanto o bem-estar dos trabalhadores quanto o desempenho do sistema como um todo. A aplicação desses princípios no ambiente de trabalho visa criar condições seguras e confortáveis, permitindo que os colaboradores realizem

suas tarefas de maneira eficiente e sem riscos à saúde; é a ciência que se preocupa com a aplicabilidade de teorias, princípios, dados e métodos para o aprimoramento do bem-estar das pessoas, em como melhorar o desenvolvimento de toda a sistemática do trabalho.

Por meio da análise da postura, dos movimentos corporais, dos equipamentos usados e dos fatores físicos do ambiente de trabalho, essa ciência busca promover a perfeita integração entre as capacidades e limitações do trabalhador, suas condições de trabalho e a eficiência do sistema produtivo.

É importante que os ergonomistas entendam o perfil dos colaboradores das empresas e as condições de trabalho a que são submetidos. Especialistas afirmam que essa prática deve ser desenvolvida de maneira personalizada, visto que cada empresa possui suas especificidades.

A ergonomia, primeiramente, investigou fatores humanos pertinentes ao projeto de instrumentos de trabalho típicos para a atividade humano no ambiente profissional. Ademais, implantou a busca de entender, tabelar e organizar dados sobre os fatores humanos que deveriam ser considerados para os projetos de sistemas de trabalho. Contudo, em seu sentido mais atual, essa ciência examina os determinantes de uma atividade de trabalho através de contribuições, incluindo a organização do trabalho e os *softwares*, procedimentos e estratégias operatórias.

Em 1857, o biólogo polonês Wojciech Jastrzebowsky foi o primeiro a definir ergonomia, durante o período da Revolução Industrial. Esse conceito foi desenvolvido a partir da perspectiva da época, em que se entendia a ergonomia como uma ciência natural, presente no artigo “Ensaio de ergonomia, ou ciência do trabalho, baseada nas leis objetivas da ciência sobre a natureza”. Assim, o cientista estabelecia que “a ergonomia, como uma ciência do trabalho, requer que entendamos a atividade humana em termos de esforço, pensamento, relacionamento e dedicação” (JASTRZEBOWSKY, 1857 *apud* VIDAL, 2003, p. 7-8).

Na Antiguidade, observa-se o surgimento de trabalhos nas áreas de toxicologia e patologia, abordando os riscos físicos, como o impacto da temperatura e da umidade e os riscos da adoção de posturas inadequadas. No entanto, foi apenas no período Moderno que surgiram pesquisas com fontes históricas mais consistentes, como um estudo sobre manuseio de carga e riscos químicos com a inalação de vapores e poeiras. Ainda, há registros de estudos de biomecânica e antropometria, trabalhos de higiene industrial, englobando a ventilação e a iluminação, e de medicina do trabalho.

Adiante, com a Revolução Industrial, além de avanços técnicos, ocorreu também uma evolução das formas de divisão do trabalho, bem como das formas de interação entre as pessoas e os equipamentos técnicos. A passagem do sistema *putting out* (sistema doméstico) para as manufaturas provocou a criação de postos de trabalho que se diferenciam das instalações da produção doméstica. Posteriormente, contempla-se o sucesso da *Spinning Jenny* (máquina a fiar), invenção de James Watt, o que possibilitou a instrumentação da energia, gerando novas oportunidades. E, ainda, as propostas que foram expostas por Adam Smith significaram postos e métodos de trabalho distintos de seus antecessores, dentre elas encontra-se a divisão do trabalho como forma de aperfeiçoamento da produção. Foi nesse momento que apareceu a proposição de Wojciech Jastrzebowsky, autor da primeira definição de ergonomia.

O estudo realizado por Frederick Taylor, durante a virada do século XIX para o século XX, foi a primeira pesquisa publicada de ergonomia que se tem notícia. Esse estudo só foi possível devido ao desenvolvimento de diversas técnicas, métodos e equipamentos realizados por fisiologistas, que permitiam mensurar efetivamente o desempenho físico do ser humano: o esfigmógrafo, o cardiógrafo e o pneumógrafo, bem como o aprofundamento do estudo teórico sobre o desgaste fisiológico e da energética muscular. Entretanto, o fisiológico Jules Amar, ao verificar de maneira experimental os princípios de Taylor, os acusou de falta de embasamento. As formulações de Amar se constituem no primeiro dos paradigmas da ergonomia, que descrevia o homem como transformador de energia, o motor humano.

Essa interpretação foi consolidada a partir de 1915, quando foi formado, na Inglaterra, um comitê com médicos, fisiologistas e engenheiros destinado a estudar a saúde dos trabalhos empregados na indústria de guerra, levantando diversas questões de inadaptação entre trabalho e trabalhadores envolvidos nessa produção.

Durante a Segunda Guerra Mundial, ocorreram perdas de materiais bélicos devido à falta de compatibilidade entre os projetos de máquinas e dispositivos com os aspectos mecânico-fisiológicos do ser humano, o que incentivou a criação de novos grupos interdisciplinares, contando com a participação de psicólogos, além de engenheiros e médicos. Para esclarecer a situação, os aviões, por exemplo, passaram a voar mais alto e mais rápido. Entretanto, os pilotos, inaptos a essa mudança, sofreram com a falta de oxigênio nas maiores altitudes e com a perda de consciência

nas rápidas variações de altitudes exigidas pelas manobras aéreas. Ao idealizar o aprimoramento do veículo, os projetistas não consideraram o funcionamento do organismo humano e, conseqüentemente, muitos aviões e pilotos foram perdidos. A criação dos grupos interdisciplinares visava elevar a eficácia combativa, a segurança e o conforto dos soldados, marinheiros e aviadores, a partir da adaptação dos veículos e equipamentos militares às características físicas e psicofisiológicas dos soldados. Esses estudos se baseavam na análise dos materiais que retornavam e nos relatos de seus problemas operacionais. Sendo assim, a ergonomia decorreu de dados e estudos de manutenção bélica.

Após a Segunda Guerra Mundial, formou-se a ergonomia clássica, a partir da atividade de grupo de profissionais que participaram do comitê citado acima. Essas pessoas definiram ergonomia como um estudo do relacionamento entre o homem e o seu trabalho, equipamento e ambiente, junto à aplicação dos conhecimentos de anatomia, fisiologia e psicologia na solução de problemas que surgem com esse relacionamento.

De acordo com Lida (1990), os cientistas que participaram dos grupos interdisciplinares durante a guerra decidiram utilizar os métodos, técnicas e dados obtidos para a indústria, voltando-se para a produção civil. Em decorrência ao sucesso da criação de laboratórios universitários para atender as demandas industriais, foi formada, em 1947, a primeira sociedade de ergonomia, denominada de *Ergonomics Research Society*. Surge também a corrente de ergonomia, chamada *Human Factors Engineering* (HFE), continuando a prática mencionada acima em operações civis. Seus estudos são baseados em procedimento experimentais, que variam desde os estudos de laboratórios tradicionais até a análise de fatores humanos, adquirindo, também, modernas técnicas de simulação, buscando aprimorar a interação entre indivíduos e sistemas técnicos, garantindo interfaces mais eficazes. Os principais tratados de ergonomia foram produzidos nos anos 60, tendo a abordagem HFE como dominante.

Atualmente, de acordo com a Associação Brasileira de Ergonomia (2000), a definição internacionalmente aceita considera três aspectos: o tipo de conhecimento e suas inter-relações, o foco nas mudanças e os critérios da ação ergonômica. Dessa forma, ao acatar esses aspectos, a ergonomia passa a ser configurada como uma disciplina de síntese entre vários aspectos do conhecimento sobre as pessoas, a tecnologia e a organização. Portanto, uma boa ergonomia no trabalho se preocupa

com a antropometria física, a psicologia experimental, a fisiologia do trabalho, a higiene e a toxicologia dos trabalhadores ao adequar a tecnologia e a organização do trabalho.

A ergonomia está amparada pela Norma Regulamentadora 17 (NR 17), do Ministério do Trabalho e da Previdência Social, atualizada em outubro de 2021, tratando sobre o mobiliário ergonomicamente adequado para os ambientes de trabalho, dos equipamentos às condições ambientais nas quais devem ser cumpridas as tarefas laborais do trabalhar.

A Análise Ergonômica do Trabalho (AET) é responsável pela avaliação das condições de trabalho e das estruturas físicas da empresa. Ela é realizada para atender características psicofisiológicas dos empregados, para que eles atuem em suas tarefas de maneira produtiva e segura. Além disso, a análise considera diversos aspectos referentes às atividades laborais, como: levantamento de peso, descarga de materiais, adequação do mobiliário, adaptação dos equipamentos, organização do trabalho, condições ambientais. Trata-se de um documento muito importante, que avalia de forma qualitativa e quantitativa os riscos ergonômicos. Essa análise é uma ferramenta utilizada pela Saúde e Segurança do Trabalho que assegura o cumprimento da NR 17 e contribui com o SESMT (Serviços Especializados em segurança e Medicina do Trabalho) da empresa. A sua elaboração faz parte das estratégias aplicadas para melhorar padrões de segurança ao oferecer ambientes livres de riscos aos trabalhadores, bem como para identificar, conferir e comprovar atribuições ou objetos de uso dos empregados. Além disso, este tipo de cuidado pode melhorar a imagem da empresa no mercado.

A ergonomia no trabalho impacta na eficiência e saúde dos funcionários, ou seja, acaba sendo um programa extremamente eficiente tanto para a empresa quanto para os colaboradores, além de promover mais satisfação com o trabalho, a saúde do trabalhador é preservada, garantindo boas condições para suas atividades fora da empresa. A seguir, os benefícios advindos da prática ergonômica são tratados com maiores detalhes:

- a) Benefícios para a organização: investir em ergonomia pode reduzir significativamente o absenteísmo e os custos com certificação médica. Funcionários saudáveis e confortáveis tendem a tirar menos dias de folga e a ser mais produtivos. Além disso, a ergonomia auxilia na retenção de talentos, na satisfação e motivação dos colaboradores. Os funcionários que se sentem

valorizados e seguros têm maior probabilidade de permanecer na empresa por um longo prazo. A imagem da empresa também pode ser beneficiada pelas práticas ergonômicas. As empresas que se preocupam com o bem-estar da sua equipe são frequentemente vistas como empregadores responsáveis e éticos. E, ainda, ao garantir ao trabalhador as condições necessárias para desempenhar suas atividades, a organização observa um aumento na produtividade.

- b) Benefícios para funcionários: os benefícios da ergonomia para os trabalhadores são muitos. Trabalhar em um ambiente confortável e seguro pode reduzir o estresse e a fadiga, melhorando tanto a saúde física, como a psicológica. Além disso, as condições de trabalho ergonômicas ajudam a prevenir lesões musculoesqueléticas, como dores nas costas e no pescoço, que são comuns em ambientes de trabalho inadequados. Essa prática também pode promover uma melhor QV fora do trabalho, uma vez que colaboradores saudáveis e felizes tendem a ter mais energia e disposição para se envolverem em atividades pessoais e familiares.

Contudo, fica evidente que a ergonomia desempenha um papel vital na promoção da saúde, segurança e eficiência no local de trabalho. Ao implementar práticas ergonômicas, as organizações podem melhorar o bem-estar dos funcionários, reduzir custos associados a lesões e ausências e melhorar a sua reputação no mercado, além de garantir conformidade com as leis trabalhistas vigentes. Por sua vez, os colaboradores beneficiam de um ambiente de trabalho mais confortável, seguro e produtivo, resultando numa melhor qualidade de vida e satisfação no trabalho. Conclui-se, desta forma, que a preocupação e o cuidado com a ergonomia no ambiente de trabalho para a melhoria das condições laborais são fatores extremamente importante dentro das empresas.

2.1.3.2 Clima organizacional

A conceituação de clima organizacional deu início a uma nova perspectiva à administração ao buscar explicação para o desempenho do trabalho humano.

As primeiras evidências de estudos sobre o clima organizacional se encontram no chamado “Experimento de *Hawthorne*”, conduzido por Elton Mayo em 1927, em uma fábrica da *Wester Electric Company*, localizada no bairro de *Hawthorne*, em

Chicago. A partir do experimento em questão, foi constatado que alterações nas organizações físicas e sociais no ambiente de trabalho ocasionam mudanças emocionais e comportamentais nos colaboradores, provocando uma redução de seu desempenho e produtividade.

Na década seguinte, se tornou conhecida a teoria de campo, estudada por Kurt Lewin, a qual defendia que as atividades psicológicas de um indivíduo se efetuam em um “campo psicológico”, intitulado de campo vital pelo próprio pesquisador. Em tese, esse campo compreendia todos os acontecimentos passados, presentes e futuros que influenciam o comportamento de uma pessoa em um determinado cenário.

A partir da introdução desses conceitos na Psicologia Social, os psicólogos Lewin, Lippitt e White (1939) implementam os outros conceitos, sendo o clima social e a atmosfera social, ambos com o mesmo significado, que passam a ser divulgados após a Segunda Guerra Mundial. Esse novo estudo realizado pelos profissionais da psicologia, a partir da verificação das condições criadas por líderes de um grupo de rapazes dentro de um ambiente controlado, buscava identificar a maneira que o comportamento dos líderes organizacionais influencia o comportamento de seus seguidores. Após a realização desse experimento, o psicólogo Lewin observou que, ao se submeterem em um grupo autoritário, as pessoas que antes se mostravam interessadas, cooperativas, amigáveis e participativas, se tornaram apáticas e sem iniciativa, deixando claro que, desde aquela época já se falava sobre a influência da liderança no clima organizacional.

Contudo, por mais que já existisse a concepção de uma “atmosfera” no ambiente de trabalho, que possui influência no comportamento dos trabalhadores, foi apenas em 1958, com os estudos de Argyris, que essa concepção foi chamada de clima organizacional.

Chiavenato (2006) define o clima organizacional da seguinte maneira:

Clima organizacional constitui o meio interno de uma organização, a atmosfera psicológica e característica que existe em cada organização. O clima organizacional é o ambiente humano dentro do qual as pessoas de uma organização executam seu trabalho. O clima pode se referir ao ambiente dentro de um departamento, de uma fábrica ou de uma empresa inteira. O clima não pode ser tocado ou visualizado, mas pode ser percebido psicologicamente.

(CHIAVENATO, 2006, p.273 *apud* LIMA; LEUCH; BUSS, 2017, p. 13)

Dessa forma, entende-se que o clima organizacional se trata do modo em que o ambiente da empresa está situado a partir da forma de relacionamento dos funcionários que lá atuam. A maneira que o clima se estabelece indica o modo em que o trabalho será feito, pois como já visto, quanto mais os colaboradores se sentirem motivados, maior será a sua produtividade e, portanto, enquanto o clima se mantiver ruim entre todos, menos motivados se sentirão para realizar o trabalho. Segundo a Associação Brasileira de Recursos Humanos, pesquisas apontam que os colaboradores utilizam somente 8% de sua capacidade de produção em ambientes ruins e desmotivadores. Por outro lado, em empresas com clima favorável e colaboradores motivados, o mesmo índice chega a alcançar 60%.

Compreendendo esse conceito, levanta-se a questão quanto às vantagens que se pode obter com um bom clima organizacional, percorridas a seguir:

- Aumento dos resultados: a motivação e a felicidade dos colaboradores é o motivo central do aumento da produtividade;
- Redução de *turnover*: o Departamento Intersindical de Estatística e Estudo Socioeconômicos (DIEESE) afirma que o clima organizacional bom da empresa garante a redução do *turnover* dela em até três vezes;
- Melhores relações interpessoais: os colaboradores conseguem realizar melhor entendimento entre si dentro do trabalho com a motivação e bons relacionamentos que recebem;
- Menos conflitos: a boa relação entre todos garante a redução de conflitos, evitando problemas futuros;
- Retenção de talentos: ao se sentirem valorizados no ambiente em que vivem, os colaboradores tendem a se manter onde estão, garantindo para a empresa boas pessoas para todos os cargos ocupados.

Contudo, analisando os pontos positivos de um bom clima organizacional, a empresa deve se preocupar em avaliar o próprio ambiente, para então passar a aplicar as mudanças necessárias. Para tanto, são necessários indicadores. Trabalhos acadêmicos recentes, realizados por Luz (2001), Rizzati (2002) e Pereira (2003), expuseram os três principais modelos desenvolvidos para a pesquisa de clima organizacional a ser aplicada em organizações empresariais, tratados a seguir:

- Modelo de Litwin e Stringer (1968): o questionário desse modelo é baseado em nove indicadores, sendo eles: estrutura, responsabilidade, desafio, recompensa, relacionamento, cooperação, conflito, identidade e padronização das normas e processos;
- Modelo de Kolb (1986): utiliza sete indicadores. Além da responsabilidade, recompensa e padrões, inclusos no modelo anterior, o modelo de Kolb utiliza: conformismo de ser submetido a regras e políticas, clareza organizacional, apoio e liderança;
- Modelo de Sbragia (1983): Utiliza um modelo contento vinte indicadores: conformidade, estrutura, recompensas, cooperação, padrões, identidade, conflitos, estado de tensão, ênfase na participação, proximidade da supervisão, consideração humana, autonomia presente, prestígio obtido, tolerância existente, clareza percebida, justiça predominante, condições de progresso, apoio logística proporcionado, reconhecimento proporcionado e forma de controle.

É válido para a empresa procurar identificar a forma que o clima organizacional do ambiente está, pois a partir dele é possível identificar potenciais problemas. Salienta-se que o apoio dos contratantes para com seus colaboradores é algo necessário e causa conforto e confiança, facilitando a comunicação e melhoramento do ambiente.

2.1.3.3 Benefícios corporativos

Os benefícios corporativos são vantagens oferecidas pelas empresas além da remuneração direta, com o intuito de promover o bem-estar, a satisfação e a motivação dos colaboradores. Esses benefícios podem ser considerados como formas de reconhecimento e recompensa pelo desempenho dos funcionários, visando criar um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo.

Segundo o relatório "*The business case for employee health and wellbeing*", elaborado por Stephan Bevan, os benefícios corporativos devem ser vistos como um investimento estratégico nas pessoas da organização. Este investimento contribui para a melhoria do bem-estar físico e emocional dos colaboradores, o que, por sua vez, fortalece a competitividade da empresa, aumenta o comprometimento e o engajamento dos funcionários com as metas organizacionais, e ajuda a reduzir

problemas como a Síndrome de *Burnout*, caracterizada pela exaustão extrema relacionada ao ambiente de trabalho.

Com a crescente exigência dos profissionais por ambientes de trabalho que reconheçam e recompensem adequadamente seu desempenho, os benefícios corporativos se tornam uma ferramenta essencial para promover a satisfação dos colaboradores. Esses benefícios oferecem segurança e suporte, principalmente em momentos de dificuldade, como problemas de saúde ou desafios pessoais, e são fundamentais para fortalecer a relação entre o colaborador e a organização.

Uma pesquisa realizada por uma empresa que desenvolve soluções para o RH, *Zenefits*, constatou que a ausência de benefícios ou a busca por benefícios melhores consiste em uma dentre as cinco principais razões pelas quais os profissionais desistem do emprego. Ainda, foi comprovado que cerca de 41,3% das companhias oferecem esses incentivos como uma estratégia para a permanência dos funcionários.

Os benefícios corporativos podem ser classificados em dois tipos: tradicionais e flexíveis. Os benefícios tradicionais incluem vantagens fixas, como o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), 13º salário e férias, que são obrigatórios por lei. Por outro lado, os benefícios flexíveis permitem que os colaboradores escolham entre diferentes opções, como vale-refeição, horário de trabalho flexível ou até mesmo benefícios voltados para o bem-estar pessoal, como acesso a academias ou serviços de saúde. Com isso, a empresa se destaca não apenas pelos benefícios obrigatórios, mas também pelo compromisso em oferecer um pacote abrangente de benefícios que atenda às necessidades e expectativas dos colaboradores, contribuindo para um ambiente de trabalho mais saudável, produtivo e gratificante.

2.1.4 Produtividade

Produtividade é a medida de eficiência no trabalho, refletindo tanto a quantidade quanto a qualidade das tarefas realizadas dentro de um determinado período. Para ser produtivo, é necessário gerenciar de forma eficaz o tempo, buscando otimizar os processos e entregar melhores resultados com o mínimo de esforço. A capacidade de realizar atividades de maneira eficiente, respeitando prazos e utilizando recursos de forma inteligente, é fundamental para garantir a produtividade no ambiente de trabalho.

Em um ambiente organizacional, contudo, a produtividade é vista como uma medida objetiva da eficácia de tarefas realizadas no âmbito profissional. Analisar a produtividade de um colaborador, equipe ou empresa, é, ao mesmo tempo, analisar a capacidade e a eficiência em completar uma exigência. A definição mais aceita nesse caso trata o termo como uma relação entre *outputs/saídas* e *inputs/entradas* (Tanger, 2002), sendo considerada como um método avaliativo dos empresários para a situação da eficiência das produções de suas empresas, que permite verificar se estão seguindo o caminho correto ou se, em algum momento, determinadas mudanças se tornarão mais viáveis.

Mesmo se tratando de um termo muito utilizado atualmente, a definição e a “criação” de produtividade datam muitos anos atrás. O interesse por essa questão tem início no período da Grécia Antiga, em que separavam a macroeconomia da microeconomia, dois termos referentes ao ambiente como um todo e de uma parte específica, respectivamente. “Produtividade” foi citado pela primeira vez por Quesnay, no século XVIII, em um artigo médico, em 1766.

Segundo Sumanth (1985), a produtividade serve como um indicador da eficiência das operações dentro de uma organização. Em termos macroeconômicos, ele observa que o crescimento da produção impacta diretamente o nível de vida, a taxa de desemprego, a inflação e, de maneira geral, o bem-estar econômico de uma nação. No entanto, no contexto microeconômico, empresas com altos níveis de produtividade tendem a ser mais lucrativas, especialmente quando comparadas com concorrentes do mesmo setor, refletindo o impacto direto da eficiência nos resultados financeiros.

Para que uma empresa funcione de maneira eficaz, é essencial que diferentes áreas, como recursos humanos, finanças, marketing e vendas, trabalhem de forma integrada. Medir a produtividade em cada uma dessas áreas é fundamental para tomar decisões estratégicas que permitam à organização melhorar continuamente seus processos, promovendo um crescimento sustentável e eficiente.

A partir disso, Prokopenko (1987) entende que a produtividade pode ser analisada a partir dela mesma para gerar maiores taxas de produção, dividindo-a o máximo que conseguir para que seja possível controlar todas as suas divisões. Ele acredita que os fatores que determinam o melhor desenvolvimento do termo são feitos a partir da divisão dos fatores em duas partes, sendo o interno e o externo. Os fatores externos à empresa são aspectos que excedem o poder de decisão da organização,

mas que deve aprender a enfrentar e superar para manter a sua atividade, enquanto os fatores internos à empresa se referem aos aspectos próprios que a organização pode controlar, como ilustra a figura 4.

Figura 4 – Fatores determinantes da produtividade

| | | |
|--------------------------|--------------------------------------|---|
| FACTORES INTERNOS | Elementos Materiais (<i>hard</i>) | <ul style="list-style-type: none"> – Produtos. – Edifícios e equipamentos. – Tecnologia. – Materiais e energia. |
| | Elementos Imateriais (<i>soft</i>) | <ul style="list-style-type: none"> – Pessoal. – Organização e sistemas. – Métodos de trabalho. – Estilos de gestão. |
| FACTORES EXTERNOS | Ajustamentos Estruturais | <ul style="list-style-type: none"> – Económico. – Demográfico. – Social. |
| | Recursos Naturais | <ul style="list-style-type: none"> – Trabalho. – Terra. – Energia. – Matérias-primas. |
| | Governo e Infra-estruturas | <ul style="list-style-type: none"> – Mecanismos institucionais. – Política e estratégia. – Infra-estruturas. – Instituições públicas. |

Fonte: Adaptação de Prokopenko (1998)

Ainda, destaca-se que a produtividade não pode ser restrita apenas à produção de bens, uma vez que a produção de serviços deve ser eficiente e econômica.

De acordo com carvalho e Serafim (1995), há fatores que influenciam a queda da produtividade dos colaboradores, percorridos a seguir: problemas de saúde, problemas pessoais, ausência da satisfação de alguma(s) necessidade(s) básica(s), antipatia pela função exercida, dificuldade de se relacionar com colegas de trabalho, sensação de inutilidade devido ao cargo, insatisfação com a remuneração recebida. Por outro lado, há fatores que contribuem para o aumento da produtividade, como a disponibilidade de recursos de alta qualidade para o desempenho da atividade, a organização do trabalho e o nível de motivação.

A QVT afeta atitudes pessoais e comportamentos importantes para a produtividade individual, tais como: motivação no trabalho, adaptabilidade a mudanças no ambiente de trabalho, criatividade e vontade de inovar ou aceitar mudanças.

(CHIAVENATO, 1991, p. 40)

Diante disso, é necessário que a organização se atente a satisfação dos colaboradores, pois apenas com trabalhadores satisfeitos a empresa encontrará uma boa produtividade, a qual lhe gera grandes benefícios. Dentro das organizações, a gestão de pessoas se torna um passo importante ao considerar que são a partir dos colaboradores que o trabalho pode ser realizado. Com isso, garantir o bem-estar deles promove uma melhor QV, aumentando a produtividade.

Contudo, independentemente do nível da organização, a produtividade é um assunto de grande interesse para gerentes e supervisores, tendo em vista a sua importância.

2.1.4.1 A importância da produtividade

A produtividade é um dos principais fatores que diferencia as organizações bem-sucedidas no mercado. Empresas com alta produtividade possuem um planejamento eficaz, o que permite não apenas um crescimento consolidado, mas também uma vantagem competitiva sobre os concorrentes. Além disso, o aumento da produtividade resulta diretamente na redução de custos operacionais, ao utilizar de maneira mais eficiente os recursos disponíveis, seja em mão-de-obra, matéria-prima ou tempo, contribuindo para a otimização do processo produtivo.

Refere-se a um dos principais indicadores de desempenho tanto para os colaboradores quanto para as empresas. Para o colaborador, altos níveis de produtividade estão frequentemente associados a maior reconhecimento, promoções e crescimento profissional. Para a empresa, é fundamental manter altos índices de produtividade, pois isso contribui diretamente para a melhoria da eficiência operacional, resultando em um aumento nos lucros e no fortalecimento da posição da empresa no mercado.

A produtividade tem um impacto decisivo em várias áreas de uma organização, orientando-a no caminho para atingir suas metas e melhorar seus resultados. A rentabilidade, o bem-estar dos colaboradores e o aumento da moral são aspectos diretamente influenciados pela produtividade. Com uma equipe produtiva, a organização tende a observar uma maior satisfação dos colaboradores, maior engajamento e um melhor ambiente de trabalho, o que contribui para reduzir desperdícios e otimizar o uso de recursos. O resultado é uma melhoria na qualidade do trabalho, que, por sua vez, reflete em uma experiência mais positiva para o cliente.

Além disso, uma maior produtividade contribui para a competitividade da empresa e favorece melhores contratações. Ao otimizar a eficiência, a organização, além de aprimorar sua performance, fortalece a sua posição no mercado.

2.2 Pesquisa de campo

2.2.1 Análise dos dados obtidos

Após a aplicação do questionário na empresa depósito Dmlus, foi realizada a tabulação dos dados obtidos a partir das respostas dadas pelas colaboradas. A partir dessa análise, foi possível avaliar de maneira abrangente a situação atual da empresa em relação aos três pontos trabalhados no decorrer da pesquisa.

Os resultados foram apresentados em tabelas e gráficos, seguindo a numeração do questionário (Apêndice A). Eles foram analisados separadamente, começando pela ergonomia da empresa.

A tabela 1, mostrada abaixo, demonstra as opiniões das colaboradoras acerca da ergonomia do local de trabalho em que estão inseridas.

Tabela 1 – Indicadores de ergonomia na empresa

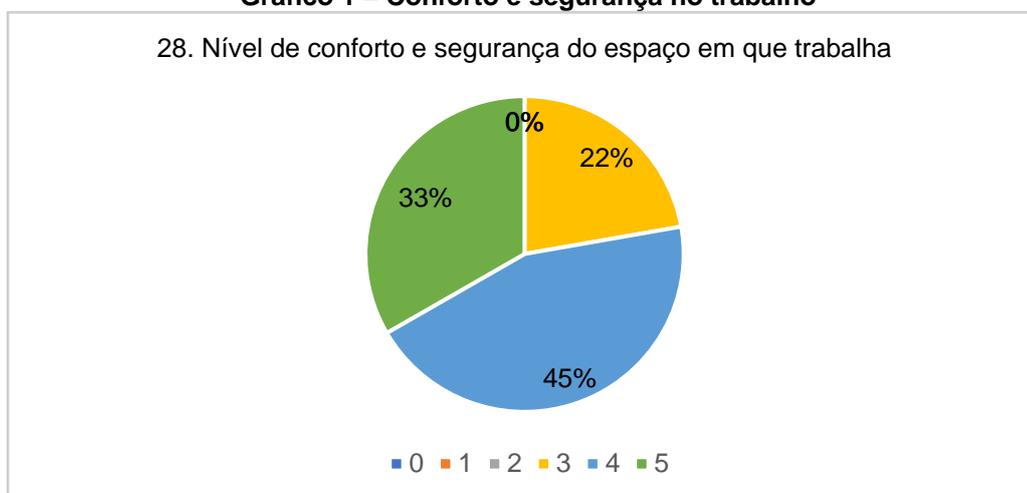
| Frases afirmativas | Concordo totalmente | Concordo | Neutro | Discordo | Discordo totalmente |
|---|----------------------------|-----------------|---------------|-----------------|----------------------------|
| 9. A carga horária do meu trabalho é adequada | 11% | 22% | 33% | 33% | 0% |
| 10. As pausas durante o horário de trabalho são suficientes | 0% | 33% | 22% | 44% | 0% |
| 11. O modo de funcionamento estabelecido na empresa é exaustivo | 11% | 0% | 22% | 55% | 11% |
| 12. Eu me sinto confortável em meu ambiente de trabalho | 11% | 44% | 11% | 11% | 0% |
| 13. A empresa fornece uma área de descanso adequada para os funcionários | 11% | 11% | 66% | 0% | 11% |
| 14. A estrutura do meu ambiente de trabalho possui influência negativa na minha produtividade | 11% | 0% | 0% | 55% | 33% |
| 15. Não há muito barulho no meu ambiente de trabalho | 0% | 33% | 44% | 22% | 0% |
| 16. A temperatura e a ventilação são adequadas | 22% | 44% | 11% | 11% | 11% |
| 17. A iluminação é adequada | 33% | 66% | 0% | 0% | 0% |

Fonte: Elaborado pelas autoras (2024)

Ao analisar os dados obtidos, chega-se à conclusão de que, de modo geral, a ergonomia da empresa classifica-se como boa, tendo em vista que a maioria dos

indicadores pendem para um cenário positivo. Mesmo aqueles que receberam maioritariamente respostas neutras foram superados pela percentagem de respostas positivas, como evidenciado nas questões 13 e 15. No entanto, foi identificada uma certa insatisfação em relação às pausas durante o expediente e à carga horária de trabalho, conforme exposto pelas questões 9 e 10. Essas questões revelam preocupações que serão mais detalhadas no gráfico 3, destacando áreas que podem exigir atenção para melhorar ainda mais o ambiente ergonômico da empresa.

Gráfico 1 – Conforto e segurança no trabalho



Fonte: Elaborado pelas autoras (2024)

Gráfico 2 – Desconforto físico no trabalho



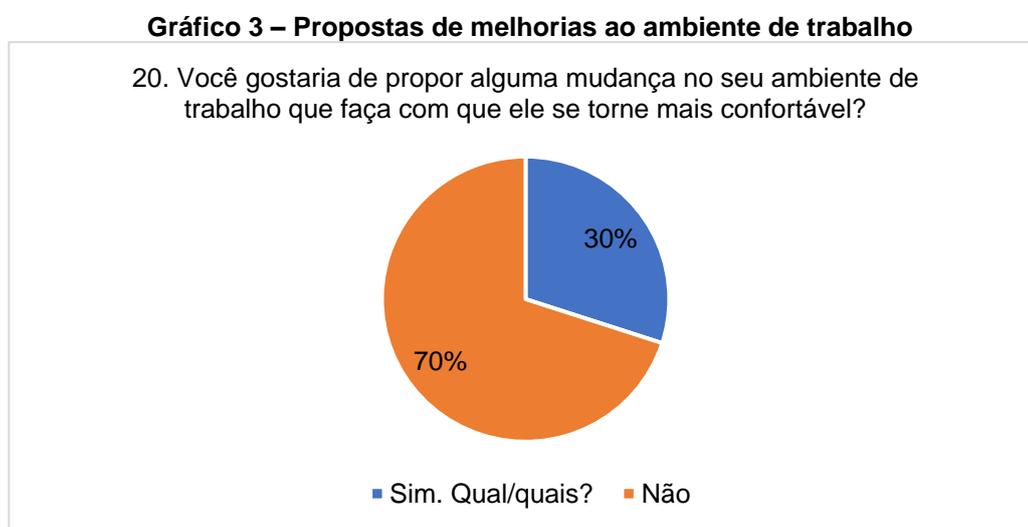
Fonte: Elaborado pelas autoras (2024)

A partir da análise dos gráficos acima, pode-se determinar que a segurança e o conforto da empresa são, de modo geral, satisfatórios, uma vez que as classificações dos níveis 4 e 5 foram bastante semelhantes, indicando uma percepção

positiva predominante entre os colaboradores. No entanto, os 22% de votos atribuídos ao nível 3, que pode ser interpretado como neutro, sugerem que existem aspectos que podem causar algum desconforto. Esses resultados indicam que há áreas que podem ser aprimoradas para elevar ainda mais os padrões de segurança e conforto, atendendo melhor às necessidades e expectativas dos funcionários.

Ainda, em sua maioria, as colaboradoras relatam não sentir desconforto físico ao realizar as atividades relacionadas ao seu trabalho. No entanto, não se deve ignorar a porcentagem de respostas que indicam a presença desse desconforto. Essa minoria sinaliza a existência de problemas que precisam ser abordados para garantir que todas as colaboradoras possam desempenhar suas funções de maneira confortável e eficiente.

Para finalizar a análise da ergonomia da empresa, o Gráfico 3 apresenta a tabulação dos dados da questão que permite às colaboradoras sugerirem melhorias para o aprimoramento da empresa, visando tornar o espaço de trabalho mais confortável.



Fonte: Elaborado pelas autoras (2024)

As sugestões recebidas na alternativa “Sim. Qual/quais?” incluem a implementação de um lugar de descanso para o horário de almoço, o aumento no tempo para os intervalos de café e a oferta de uma folga no dia de aniversário.

Portanto, é evidente que, em termos ergonômicos, as funcionárias demonstram conforto e satisfação em relação ao ambiente de trabalho. Contudo, foram apontadas melhorias necessárias, como a revisão da carga horária, que se mostra exaustiva,

além de não haver um local adequado para o tempo de descanso durante o horário de trabalho (também indicados como curtos).

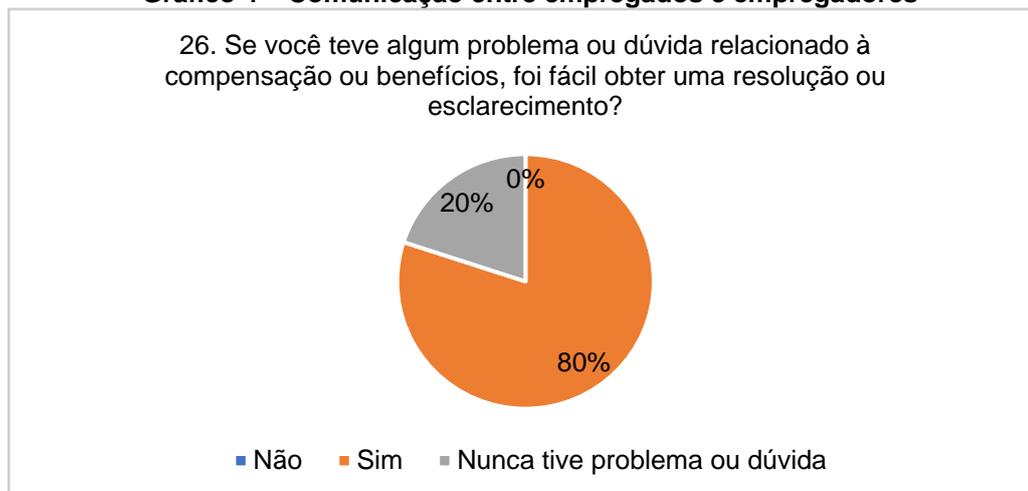
A seguir, a tabela e o gráfico expostos apresentam os resultados das questões que tinham como objetivo avaliar o clima organizacional da empresa. Esses dados fornecem uma visão detalhada das percepções dos colaboradores sobre o ambiente de trabalho, abordando aspectos como comunicação, relações interpessoais e satisfação geral.

Tabela 2 – Indicadores do clima organizacional na empresa

| Frases afirmativas | Concordo totalmente | Concordo | Neutro | Discordo | Discordo totalmente |
|--|----------------------------|-----------------|---------------|-----------------|----------------------------|
| 1. Eu tenho uma boa relação com meus colegas de trabalho | 22% | 66% | 11% | 0% | 0% |
| 3. As minhas entregas no trabalho são valorizadas | 11% | 44% | 11% | 33% | 0% |
| 4. o meu dia a dia no trabalho é agradável | 11% | 55% | 22% | 11% | 0% |
| 5. Os conflitos são resolvidos adequadamente no ambiente de trabalho (tanto pelos gestores, como entre os colaboradores) | 11% | 11% | 44% | 33% | 0% |
| 6. A comunicação entre meus colegas de trabalho é muito boa | 0% | 33% | 66% | 0% | 0% |
| 7. Há grosserias e rivalidades no ambiente de trabalho | 22% | 0% | 33% | 33% | 11% |
| 8. Minha opinião é levada em consideração para as tomadas de decisões | 0% | 22% | 55% | 22% | 0% |

Fonte: Elaborado pelas autoras (2024)

O clima organizacional, sob a perspectiva da relação entre as colaboradoras, é considerado razoável, uma vez que os indicadores que avaliam esses relacionamentos pendem para um cenário positivo, conforme demonstrado pelas questões 1, 4, 6 e 7. No entanto, uma análise mais detalhada revela um problema na resolução de conflitos, como indicado pela questão 5, que, apesar de ter recebido uma resposta predominantemente neutra, também mostrou uma segunda porcentagem significativa inclinada para uma perspectiva negativa. Além disso, a questão 8 evidenciou uma divisão nas opiniões das colaboradoras, sugerindo uma possível insatisfação com a falta de consideração em relação à participação nas tomadas de decisões.

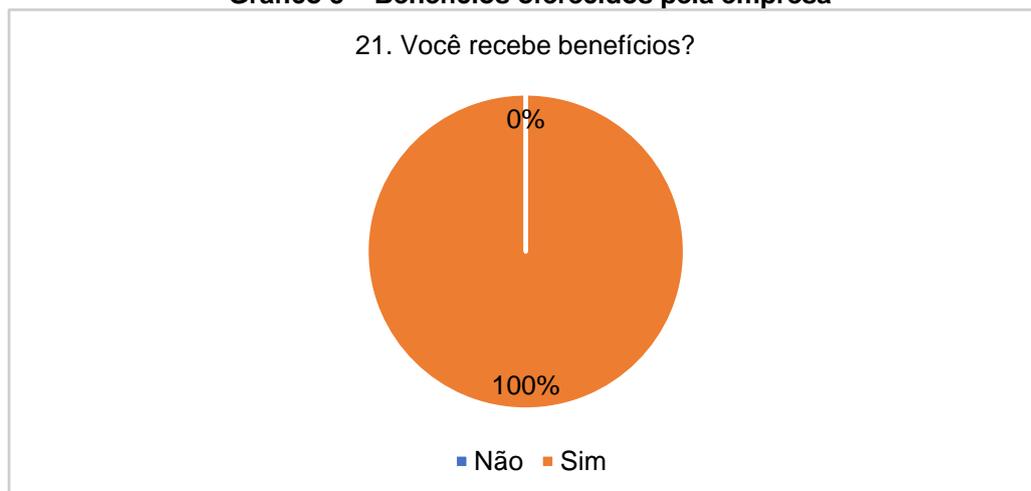
Gráfico 4 – Comunicação entre empregados e empregadores

Fonte: Elaborado pelas autoras (2024)

Com o gráfico acima, é evidente que a comunicação entre empregados e empregadores na organização é eficaz, visto que, com o surgimento de dúvidas ou questões, os empregadores prontamente oferecem explicações e esclarecimentos, tornando o ambiente de trabalho claro e colaborativo.

Dessa forma, o ambiente de trabalho é considerado positivo, com boas relações de amizade entre funcionários. Há, no entanto, espaço para melhorar a comunicação e a resolução de conflitos, para que sejam resolvidos com clareza e educação, o que fortaleceria a cooperação e a convivência dentro da empresa.

Por sequência, serão apresentados todos os gráficos elaborados com base nas questões responsáveis por avaliar a satisfação das empregadas em relação aos benefícios organizacionais oferecidos pela empresa. Esses gráficos proporcionam uma visão detalhada sobre a percepção das colaboradoras quanto à eficácia e a adequação dos benefícios fornecidos.

Gráfico 5 – Benefícios oferecidos pela empresa

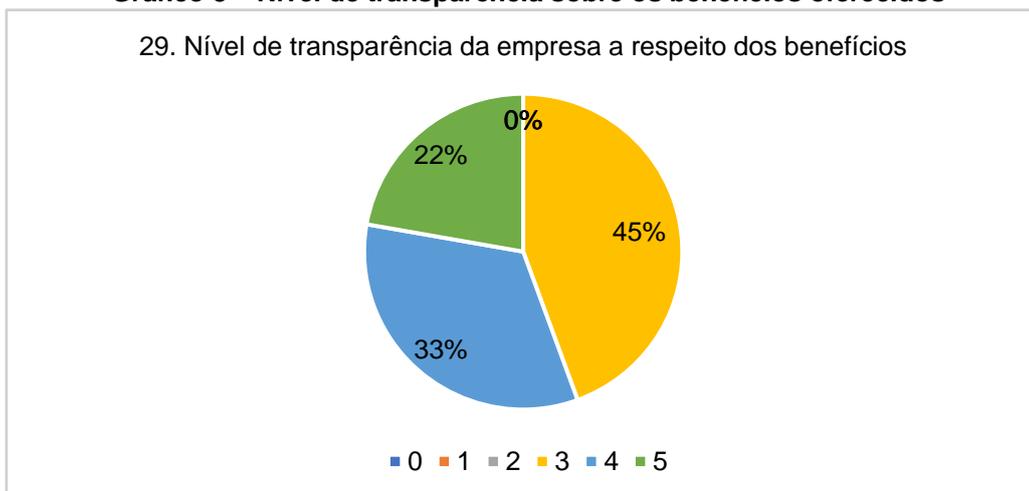
Fonte: Elaborado pelas autoras (2024)

Gráfico 6 – Eficácia dos benefícios oferecidos pela empresa

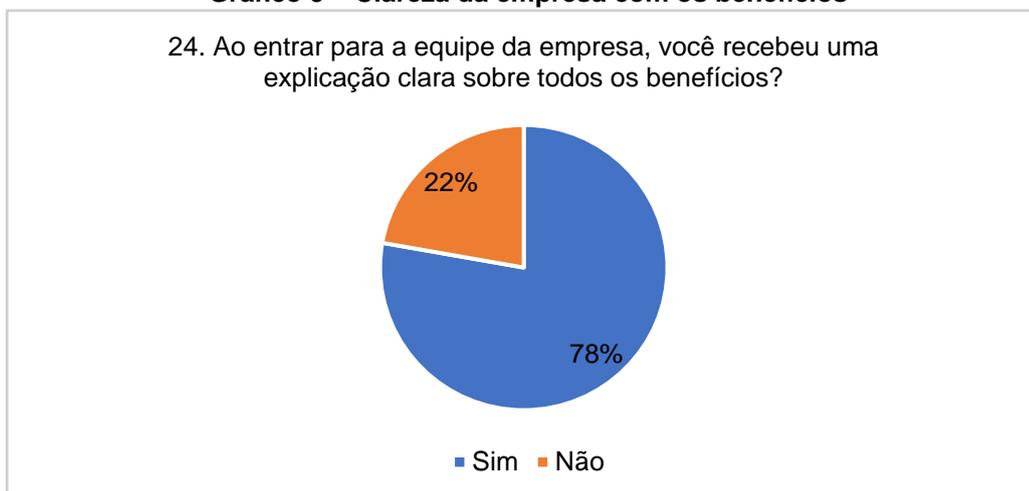
Fonte: Elaborado pelas autoras (2024)

Gráfico 7 – Influência dos benefícios na permanência no emprego

Fonte: Elaborado pelas autoras (2024)

Gráfico 8 – Nível de transparência sobre os benefícios oferecidos

Fonte: Elaborado pelas autoras (2024)

Gráfico 9 – Clareza da empresa com os benefícios

Fonte: Elaborado pelas autoras (2024)

Gráfico 10 – Sugestões para benefícios futuros

Fonte: Elaborado pelas autoras (2024)

Gráfico 11 – Solicitação de benefícios

Fonte: Elaborado pelos autores (2024)

Gráfico 12 – Valor dos benefícios para o desempenho no trabalho

Fonte: Elaborado pelas autoras (2024)

O gráfico 5 revela que todas as colaboradoras da empresa recebem benefícios, com a totalidade tendo acesso ao vale-alimentação e ao vale-refeição, e com apenas 3 colaboradoras recebendo o vale-transporte. Entretanto, os benefícios oferecidos não satisfazem as necessidades da maioria, conforme apresentado pelos gráficos 6 e 7. Esta limitação nos benefícios contribui para a insatisfação e dificulta a permanência das funcionárias na empresa, demonstrando que os benefícios oferecidos não são totalmente adequados para atender às expectativas e necessidades das colaboradoras.

Para entender melhor quais benefícios poderiam melhorar a satisfação e retenção das funcionárias, a pergunta descrita no gráfico 10 foi formulada para coletar sugestões de melhorias. As respostas obtidas foram: seis (6) sugestões para a

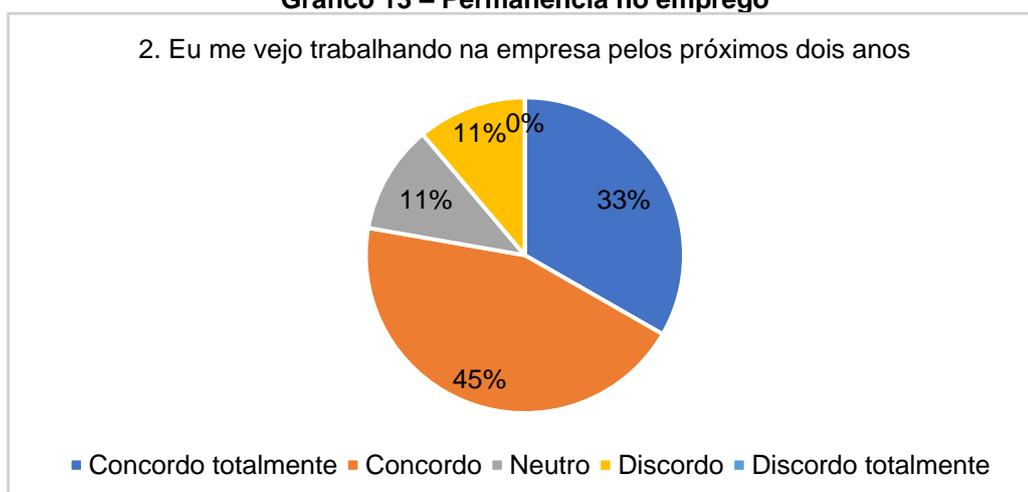
inclusão de um plano de saúde, duas (2) sugestões para folga no aniversário, uma (1) sugestão para aumento do vale-refeição e uma (1) sugestão para auxílio psicológico/psiquiátrico. A predominância de sugestões para um plano de saúde indica que esse benefício é altamente desejado pelas colaboradoras e pode ser uma solução crucial para aumentar a satisfação e a retenção.

O gráfico 12 complementa essa análise ao mostrar que a inclusão de benefícios adicionais pode melhorar significativamente o desempenho das colaboradoras e trazer mais valor ao trabalho realizado. A percepção é de que a implementação desses benefícios não apenas atenderia melhor às necessidades das funcionárias, mas também aumentaria a eficiência e a motivação no ambiente de trabalho.

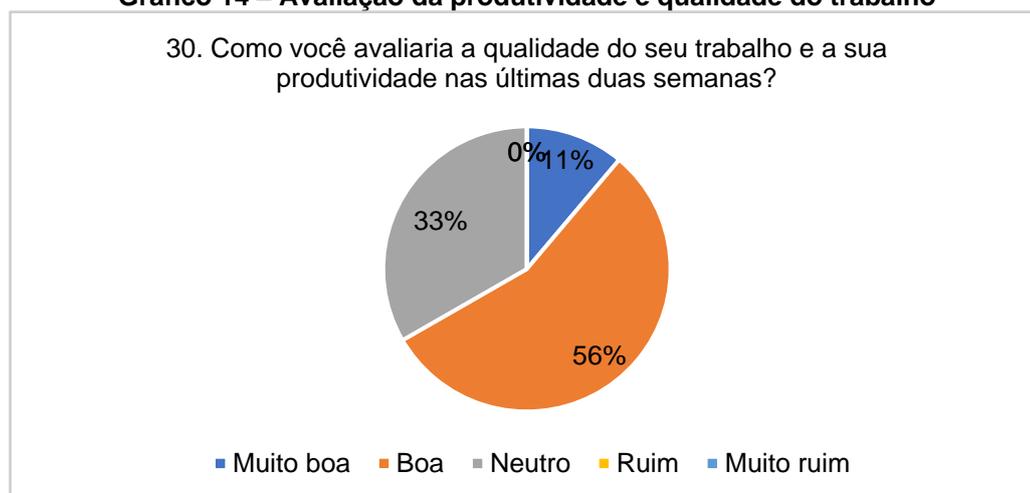
Além disso, a análise da comunicação entre empregados e empregadores, como mostrado nos gráficos 8 e 9, demonstra, novamente, uma eficácia geral. No entanto, ainda há uma porcentagem significativa que aponta para um quadro negativo, sugerindo que a comunicação não é perfeita. Esse cenário indica a necessidade de aprimorar e padronizar os esclarecimentos fornecidos, para garantir que todas as colaboradoras sejam bem informadas, minimizando as possíveis insatisfações.

Para mais, as trabalhadoras foram solicitadas a avaliar a própria permanência no emprego e, ainda, refletir sobre a qualidade de seu trabalho e a produtividade ao longo de um determinado período, conforme mostra os gráficos 13 e 14, respectivamente.

Gráfico 13 – Permanência no emprego



Fonte: Elaborado pelas autoras (2024)

Gráfico 14 – Avaliação da produtividade e qualidade do trabalho

Fonte: Elaborado pelas autoras (2024)

Relacionado ao período de duas semanas anteriores o dia de aplicação do questionário, mostra-se que, em grande maioria, a produtividade das colaboradoras de fato é proporcional ao que lhes agradam, tornando como positiva uma alta porcentagem. Ainda, nota-se que grande maioria cogita a permanência no emprego no prazo de dois anos, o que fortalece o relacionamento interpessoal entre as empregadas, favorecendo a dinâmica da empresa. Entretanto, mesmo que em sua minoria, possui-se a presença daquelas que acreditam na neutralidade da produtividade e da não permanência na empresa em dois anos, dados que podem significar a falta de algo necessário para o mantimento do colaborador na empresa.

2.2.2 Resultados

Após analisar cada quadro separadamente, considerando a essencialidade da qualidade de vida das funcionárias dentro da empresa, conclui-se que a organização oferece um ambiente confortável e estabelece situações agradáveis, resultando em uma boa produtividade, bem-estar e permanência das colaboradoras, embora haja pequenos desvios que geram insatisfações entre as funcionárias, principalmente na área dos benefícios organizacionais. Para melhorar essa situação, seria recomendável que administração considerasse a implementação de um plano de saúde acessível a todas, atendendo a uma necessidade expressa muitas delas.

Além disso, é fundamental aprimorar e padronizar a comunicação interna, garantindo que todas as envolvidas sejam bem informadas sobre assuntos relacionados à empresa. A gestão também deve se empenhar em ouvir e considerar

as opiniões e sugestões das colaboradoras quando pertinente, promovendo um ambiente de trabalho mais inclusivo e receptivo. Outro aspecto a ser considerado é a adaptação dos horários de descanso durante o expediente, de modo que as funcionárias tenham tempo suficiente para resolver questões pessoais e atender às suas necessidades básicas, o que, por sua vez, pode levar a um melhor desempenho e maior satisfação no trabalho. O aprimoramento desses pontos, levantados como negativos na entrevista, aumentarão o bem-estar e a produtividade das funcionárias, melhorando o sucesso da empresa a longo prazo.

É de suma importância salientar que algumas limitações podem ter influenciado os resultados obtidos, a primeira referente à empresa e ao grupo de funcionários que participaram da pesquisa, uma vez que foi realizada em uma empresa de pequeno porte em uma pequena região demográfica, o que acaba limitando os resultados. O que foi obtido pode não refletir em empresas de outros portes ou segmentos, as quais podem enfrentar diferentes desafios relativos à QVT.

Deve-se destacar também que a pesquisa foi focada nos fatores internos da empresa. Futuramente, variáveis externas a ela também poderiam ser consideradas. É preciso reconhecer essas limitações para que futuros estudos possam ser aprimorados, trazendo uma abordagem mais diversificada.

3 CONCLUSÃO

O objetivo central deste trabalho foi analisar como a QVT influencia o desempenho produtivo dos funcionários, em busca de compreender como as boas condições de trabalho elevam a produtividade. Ao longo do desenvolvimento do trabalho foi possível identificar diversos fatores que levam a concluir que a qualidade de vida no trabalho está diretamente ligada ao aumento do engajamento e da satisfação dos funcionários, o que ressalta a necessidade de investimento das empresas em políticas eficazes direcionadas à QVT. Assim, pode-se observar o impacto da qualidade de vida no desempenho produtivo dos funcionários e como isso influencia em todo o desenvolvimento da empresa, podendo impulsionar ainda mais os lucros e resultados ou podendo atrasar e dificultar o crescimento empresarial.

Aspectos foram classificados como importantes para esse estudo, sendo eles: a ergonomia, o clima organizacional e os benefícios que uma empresa pode oferecer aos seus colaboradores. Eles possuem ligação direta com a forma que o colaborador se sente no ambiente de trabalho, como o trabalho afeta a sua vida pessoal e o quão dispostos e engajados eles se sentem para serem produtivos.

O desempenho produtivo no ambiente de trabalho é um dos principais indicadores de desempenho para organizações, uma vez que altos níveis de produtividade são essenciais para aumentar a eficiência da equipe e, conseqüentemente, aumentar os lucros. Avaliar a produtividade dos colaboradores é fundamental para entender a situação atual da organização e identificar oportunidades para melhorar o nível de satisfação dos funcionários.

A criação de condições que favoreçam o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, a oferta de benefícios corporativos e a garantia de uma ergonomia adequada tratam-se de abordagens estratégicas para melhorar a qualidade de vida no ambiente de trabalho. Ao investir na criação de um ambiente adequado e motivador, a empresa estabelece condições favoráveis para a elevação da produtividade.

Os gestores que adotam essas práticas asseguram não apenas a felicidade dos seus funcionários, mas também o sucesso da empresa. Funcionários satisfeitos e bem cuidados refletem em colaboradores mais produtivos, o que, por sua vez, resulta em um aumento dos lucros para a organização, visto que um ambiente de

trabalho que valoriza o bem-estar dos colaboradores estabelece um ciclo positivo de engajamento e produtividade.

Além disso, garantir a satisfação dos funcionários contribui para a retenção da equipe, o que fortalece as relações interpessoais dentro do ambiente. Ao permanecerem na empresa por períodos longos, os colaboradores possuem a oportunidade de conhecer melhor seus colegas de trabalho, o que facilita o planejamento e a coordenação das atividades do grupo. Essa proximidade permite uma melhor compreensão das facilidades e dificuldades individuais, bem como dos pontos fortes e fracos de cada membro da equipe. O resultado é uma dinâmica de trabalho mais coesa e eficaz, que não só melhora a coordenação, mas também reduz o tempo necessário para a realização das tarefas, tornando o trabalho mais produtivo e fluído.

Ao pensar na QV dos colaboradores, as empresas não estão apenas promovendo um ambiente de trabalho mais saudável e satisfatório, mas também investindo na criação de um ciclo proveitoso que beneficia tanto os funcionários quanto a própria organização. A satisfação e o bem-estar dos colaboradores são, sem dúvida, elementos essenciais para a produtividade e o sucesso contínuo de qualquer empresa.

Portanto, conclui-se que a qualidade de vida é de extrema importância dentro da empresa, tanto para os funcionários, quanto para o sucesso organizacional e produtivo. O trabalho apresenta que empresas que possuem um bom investimento na qualidade de vida dos colaboradores são munidas de uma maior produtividade e de um ambiente muito mais confortável e saudável, o qual é capaz de manter funcionários por mais tempo. Isso evidencia que as empresas necessitam de líderes e gestores preocupados quanto à gestão de pessoas. As organizações modernas devem ter a qualidade de vida como prioridade estratégica, tendo em vista o cenário atual, os desafios globais e a crescente consciência dos trabalhadores quanto aos seus direitos e necessidades. Investir na QV não é somente a construção de um ambiente mais justo, é investir no futuro da empresa.

REFERÊNCIAS

- AIRES, Gardenia. **Clima organizacional x satisfação no trabalho**. 2003. 45. Psicologia – Faculdade de ciências da saúde – FACS, Brasília, 2003.
- Ana Gestão de Tempo. **O que é produtividade no trabalho: conceito e importância**. Ana Gestão de Tempo. Disponível em: <https://anagestaodetempo.com/blog/o-que-e-produtividade-no-trabalho/>. Acesso em: 04 mai. 2024.
- ARAÚJO, Pedro Magalhães Montenegro. **Produtividade Organizacional em contexto Internacional – Uma experiência em Moçambique**. 2012. 100. Mestre em Gestão Empresarial – ISG Business School, Lisboa, 2012.
- ARRUDA, Ariana Trindade de; DALPINO, Camila Reis; NASCIBEM, Natalia de Agostini; TONON, William Faria. **A qualidade de vida nas organizações como fator influenciador na produtividade de seus colaboradores**. 2016. 65. Bacharelado em administração de empresas – faculdade G & P, Pederneiras, 2016.
- ARRUDA, Henrique José de; GOMES, Kelly Cristina Alves Lino. **Qualidade e produtividade: um estudo de caso na empresa Sonergia**. E-FACEQ, vol.1, p.1-16, mai. 2024.
- AZKUE, Inés de. **O que é a produtividade?** Enciclopédia Humanidades, 2023. Disponível em: <https://humanidades.com/br/produtividade/>. Acesso em: 01 mai. 2024.
- BASTOS, Athena. **Dicas de como aumentar a produtividade organizacional!** Alura, 2021. Disponível em: Como aumentar a sua produtividade organizacional? | Alura. Acesso em: 01 mai. 2024.
- BISPO, Carlos Alberto Ferreira. **Um novo modelo de pesquisa de clima organizacional**. Produção, São Carlos, p. 258-273, maio/ago. 2006.
- CARVALHO, Jeferson. **Um pouco sobre motivação**. Linked In, 2022. Disponível em: <https://pt.linkedin.com/pulse/um-pouco-sobre-motiva%C3%A7%C3%A3o-jeferson-carvalho>. Acesso em: 29 mar. 2024.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Comportamiento organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones**. 2 ed. Ciudad de México: McGraw-Hill, 2009.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos humanos na empresa: pessoas, organizações e sistemas**. 3º ed. São Paulo: Atlas, 1994
- CODA, Roberto. **Estudo sobre clima organizacional traz contribuição para aperfeiçoamento de pesquisa na área de RH**. In: Boletim Administração em Pauta, suplemento da Revista de Administração, São Paulo. IA-USP, n. 75, dez., 1993.

CONTE, Antonio Lázaro. **Qualidade de vida no trabalho: Funcionários com qualidade de vida no trabalho são mais felizes e produzem mais.** FAE BUSINESS. Curitiba, 7, p. 32 – 33, nov. 2003.

Cultura e Negócios. **O que é a produtividade e como aplicar no trabalho?** Cultura e Negócios, 2024. Disponível em: https://culturaenegocios.com.br/o-que-e-a-produtividade-e-como-aplicar-no-trabalho/#google_vignette. Acesso em: 01 mai. 2024.

Ducais. **A Importância da Produtividade no Contexto Atual: Estratégias e Benefícios Associados.** Ducais, 2024. Disponível em: <https://ducais.com.br/a-importancia-da-produtividade-no-contexto-atual-estrategias-e-beneficios-associados/>. Acesso em: 11 mai. 2024.

FIGUEIREDO, Jucinara Fagundes. **Motivação e produtividade no trabalho: um estudo de caso na empresa tabacaria e presentes.** 2006. 44. Administração – Centro Universitário de Brasília – UniCEUB, Brasília, 2006.

FURBINO, Isabella. **Produtividade no trabalho: guia completo com conceito, dicas e indicadores.** Sólides, 2021. Disponível em: <https://blog.solides.com.br/produtividade/>. Acesso em: 06 mai. 2024.

GORDIA, Alex Pinheiro; UADROS; Teresa Maria Bianchini de; OLIVEIRA, Manolyza Teyane Carvalho de; Campos, Wagner de. **Qualidade de vida: contexto histórico, definição, avaliação e fatores associados.** 2011. 52. Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção – PPGEPP – Universidade Tecnológica Federal do Paraná – UTFPR, Ponta Grossa – PR – Brasil, 2011.

GUITARRARA, Paloma. **Toyotismo: o que é, características, origem.** Brasil Escola, 2020. Disponível em: <https://brasilescola.uol.com.br/geografia/toyotismo-acumulacao-flexivel.htm>. Acesso em: 06 abr. 2024.

HOOP, Maria Isabel. **Administração Conceitos e Aplicações.** 4^o ed. São Paulo: Harbra, 1998.

KUBO, Maurício Hiroyuki; SANTOS, Fábio Prates do; SOBRINHO, Osmar Alves de Oliveira; BIAZUS, Wagner Cabral; RODRIGUES, Fábio da Silva. **Clima organizacional e satisfação no trabalho: um estudo sobre a educação pública municipal de Naviraí-MS.** 2018. 19. Administração de empresas – Universidade Federal de Mato Grosso do Sul – UFMS, Naviraí, 2018.

LACOMBE, Francisco. **Recursos humanos: princípios e tendências.** 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

LIMA, Luiz Cesar dos Santos; LEUCH, Veronica; BUSS, Bruno Roberto. **A importância da pesquisa de clima organizacional para análise do nível de satisfação dos colaboradores e da estrutura organizacional.** Espacios, vol. 38, p.13, jan. 2017.

LINKE, Izabela. **Benefícios corporativos: 25 tipos + 3 dicas para selecionar os melhores.** Caju, 2024. Disponível em: <https://blog.caju.com.br/beneficios/beneficios-corporativos/#quais-sao-os-melhores-beneficios-corporativos-para-funcionarios>. Acesso em: 13 abr. 2024.

LINKE, Izabela. **Síndrome de Burnout: saiba o que é + 6 passos para prevenir a doença na empresa.** Caju, 2024. Disponível em: <https://blog.caju.com.br/cultura-organizacional/sindrome-de-burnout/>. Acesso em: 13 abr. 2024.

MACEDO, Mariano de Matos. **Gestão da produtividade nas empresas.** Organização Sistêmica, Paraná, vol. 1, p. 110-118, jun. 2012.

MegaLuz. **10 benefícios corporativos que todo mundo na empresa vai amar!** MegaLuz, 2024. Disponível em: <https://megaluzz.com.br/beneficios-corporativos-mais-atrativos/>. Acesso em: 13 abr. 2024.

MENEZES, Igor Gomes; GOMES, Ana Cristina Passos. **Clima organizacional: uma revisão histórico do construto.** 2010. 22. Psicologia – Universidade Federal da Bahia – UFBA, Belo Horizonte, 2010.

MOREIRA, Elen Gongora. **Clima Organizacional.** Curitiba: IESDE Brasil, 2008.

Neon. **Produtividade no trabalho e bem-estar financeiro: qual a relação?** Neon, 2024. Disponível em: <https://neon.com.br/aprenda/empresas/produtividade-no-trabalho/>. Acesso em: 04 mai. 2024.

OLIVEIRA, Ana Flávia. **Ergonomia: conceito, tipos e benefícios no trabalho.** BEECORP, 2023. Disponível em: <https://beecorp.com.br/ergonomia/>. Acesso em: 25 abr. 2024.

OLIVEIRA, Gleyson Soares de; SOUSA, Hercilio de Medeiros. **Qualidade de vida no trabalho: fatores que influenciam a produtividade nas organizações.** Revista Campo do Saber. ResearchGate, 4, p. 32, dez.2018.

OGATA, Alberto; SIMURRO, Sâmia. **Guia Prático de Qualidade de vida: Como planejar e gerenciar o melhor programa para a sua empresa.** 1º edição. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

PEREIRA, Érico Felden; TEIXEIRA, Clarissa Estéfani; SANTOS, Anderlei dos. **Qualidade de vida: abordagem, conceitos e avaliação.** SciELO Brasil, 2012. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbefe/a/4jdhpVLrvjx7hwshPf8FWPC/?format=pdf&lang+pt#:~:text=O%20termo%20qualidade%20de%20vida,recomenda%C3%A7%C3%A3o%20para%20%20sucesso%20administrativo>. Acesso em: 29 mar. 2024.

PEREIRA, Gessika Fernanda dos Santos; VASCONCELOS, Raiany Alves de. **A importância da qualidade de vida no trabalho para as organizações.** 2018. 12. Administração – Multivix Cariacica, Cariacica, 2018.

PIGOU, Arthur Cecil. **The Economics of Welfare.** Macmillan & Co.. Londres, 1920.

PIRLA, José Maria Fernandez. ***Economía de La Empresa – con aplicaciones de la Investigación Operativa***. 2ªed. Madrid, p. 195-205, 1964

Pontotel. **Benefícios corporativos: conheça os principais e as vantagens de oferecer para os colaboradores!** Pontotel, 2023. Disponível em: <https://www.pontotel.com.br/beneficios-corporativos/#:~:text=Os%20benef%C3%ADcios%20corporativos%20dizem%20respeito,assist%C3%A2ncia%20e%20o%20aux%C3%ADlio%2Dcreche>. Acesso em: 13 abr. 2024.

Pontotel. **Ergonomia no trabalho: qual a importância, o que diz a NR-17 e como promover!** Pontotel, 2024. Disponível em: <https://www.pontotel.com.br/ergonomia-no-trabalho/>. Acesso em: 24 abr. 2024.

Pontotel. **Qualidade de vida no trabalho: entenda a importância e como garantir na empresa!** Pontotel, 2024. Disponível em: <https://www.pontotel.com.br/qualidade-de-vida-no-trabalho/>. Acesso em: 02 abr. 2024.

Portal do RH. **Clima Organizacional: entenda sua importância.** Portal do RH, 2021. Disponível em: <https://www.portaldorh.ms.gov.br/clima-organizacional-entenda-sua-importancia/>. Acesso em: 18 abr. 2024.

PROKOPENKO, Joseph. ***Productivity Management – A Practical Handbook***. 3ª edição, Geneva, ILO, 1998.

RODRIGUES, Jorge Luiz Knupp; NUNES, Fernanda Maria Guadalupe; SILVA, José Luis Gomes da; SANTOS, Neusa Maria Bastos Fernandes dos. **Paradigmas para avaliação de clima organizacional em um instituto público de pesquisas.** Hermes, Taubaté, vol. 15, p. 6-33, jun. 2016.

ROHR, Rebeca. **Produtividade: o que é, importância e influências.** Mereo, 2022. Disponível em: <https://mereo.com/blog/fatores-que-influenciam-na-produtividade/>. Acesso em: 01 mai. 2024.

SANDER, Carlos. **Qual é a importância da produtividade?** Frons, 2019. Disponível em: <https://frons.com.br/blog/carreira/qual-e-a-importancia-da-produtividade/>. Acesso em: 06 mai. 2024.

SANTOS, José Iran dos; BELTRÃO, Reinaldo; TOFOLI, Eduardo Teraóka. **A gestão da qualidade na melhoria da produtividade empresarial.** 2021. 14. FATECLOG – FATEC Mogi das Cruzes, Mogi das Cruzes, 2021.

Saúde Bem Estar. **Qualidade de vida.** Saúde Bem Estar, 2024. Disponível em: <https://www.saudebemestar.pt/pt/blog-saude/qualidade-de-vida/>. Acesso em: 29 mar. 2024.

SCHNEIDER, Erich. ***Economia Política y Economía de la Empresa: Teoría Micro y Macroeconómica de la Economía Política, Teoría de la Empresa, Ensayos biográficos y de Orden Dogmático e Histórico***. Barcelona, Sagitario S. A., p. 366-369, 1968

SESI. **A ergonomia e sua importância para o bem-estar no ambiente de trabalho.** SESI, 2021. Disponível em: <https://www.sesirs.org.br/blog-sesi-saude/ergonomia-e-sua-importancia-para-o-bem-estar-no-ambiente-de-trabalho>. Acesso em: 25 abr. 2024.

SILVA, Daniel neves. **Adam Smith.** Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/biografia/adam-smith.htm>. Acesso em: 27 abr. 2024.

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.** 2017. 48. Bacharelado em administração de empresas – Centro Universitário de Brasília – UniCEUB, Brasília, 2017.

Wikipédia. **Ergonomia.** Wikipédia, 2024. Disponível em: [https://pt.wikipedia.org/wiki/Ergonomia#:~:text=Ergonomia%20\(ou%20fatores%20humanos\)%20%C3%A9,o%20desempenho%20geral%20do%20sistema](https://pt.wikipedia.org/wiki/Ergonomia#:~:text=Ergonomia%20(ou%20fatores%20humanos)%20%C3%A9,o%20desempenho%20geral%20do%20sistema). Acesso em: 24 abr. 2024.

Workplace. **Produtividade: o que é e o por que é importante?** Workplace, 2021. Disponível em: <https://pt-br.workplace.com/blog/produtividade#why-is-productivityimportant>. Acesso em: 06 mai. 2024

APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO

Questionário para o Trabalho de Conclusão de Curso

Prezados participantes,

O presente questionário foi desenvolvido para contribuir com a elaboração do Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) referente à obtenção do certificado em Técnico em Administração. Este estudo é uma atividade acadêmica indispensável para o encerramento do referido curso.

Esclarecemos que todas as informações coletadas serão utilizadas somente para fins acadêmicos e de pesquisa, garantindo a confidencialidade e o anonimato dos participantes. Nenhuma identificação pessoal será solicitada ou registrada durante o preenchimento deste questionário, assegurando a integridade do processo de pesquisa, visando a liberdade de expressão e a sinceridade nas respostas fornecidas.

Ressaltamos que os dados fornecidos serão utilizados apenas para a análise e embasamento teórico do trabalho desenvolvido. Sua contribuição é fundamental para o êxito deste estudo.

Pedimos que responda todas as questões com sinceridade e objetividade, conforme suas experiências e percepções pessoais.

Agradecemos antecipadamente pela sua participação e colaboração neste importante processo escolar.

Atenciosamente,

Ana Clara Gayoso Locatelli

Ana Luiza Teixeira

Hellen Messiano da Silva

Isabella Ferreira

Karla Cerena Aparecida Sylvestre Pereira

Lara Gomes da Silva

Leia as seguintes frases afirmativas e assinale com um “x” a alternativa que melhor reflete sua perspectiva.

| Frases afirmativas | Concordo totalmente | Concordo | Neutro | Discordo | Discordo totalmente |
|--|---------------------|----------|--------|----------|---------------------|
| 1. Eu tenho uma boa relação com meus colegas de trabalho | | | | | |
| 2. Eu me vejo trabalhando na empresa pelos próximos 2 (dois) anos | | | | | |
| 3. As minhas entregas no trabalho são valorizadas | | | | | |
| 4. O meu dia a dia no trabalho é agradável | | | | | |
| 5. Os conflitos são resolvidos adequadamente no ambiente de trabalho (tanto pelos gestores, como entre os colaboradores) | | | | | |
| 6. A comunicação entre meus colegas de trabalho é muito boa | | | | | |
| 7. Há grosserias e rivalidades no ambiente de trabalho | | | | | |
| 8. Minha opinião é levada em consideração para as tomadas de decisões | | | | | |
| 9. A carga horária do meu trabalho é adequada | | | | | |
| 10. As pausas durante o horário de trabalho são suficientes | | | | | |
| 11. O modo de funcionamento estabelecido na empresa é exaustivo | | | | | |
| 12. Eu me sinto confortável em meu ambiente de trabalho | | | | | |
| 13. A empresa fornece uma área de descanso adequada para os funcionários | | | | | |
| 14. A estrutura do meu ambiente de trabalho possui influência negativa na minha produtividade | | | | | |
| 15. Não há muito barulho no meu ambiente de trabalho | | | | | |
| 16. A temperatura e a ventilação são adequadas | | | | | |
| 17. A iluminação é adequada | | | | | |
| 18. Benefícios não salariais (plano de saúde, academia, descontos, entre outros) agregariam valor significativo para o meu desempenho no trabalho. | | | | | |

Analise as perguntas a seguir e assinale a alternativa que melhor representa sua posição, fornecendo uma justificativa quando necessário.

19. Você sente desconforto físico ao realizar alguma tarefa diária?

- () Sim. Qual/quais? _____
() Não

20. Você gostaria de propor alguma mudança no seu ambiente de trabalho que faça com que ele se torne mais confortável?

- () Sim. Qual/quais? _____
() Não

21. Você recebe benefícios?

- () Sim. Qual/quais? _____
() Não

22. Em caso afirmativo na pergunta anterior, os benefícios oferecidos pela empresa atendem às suas necessidades e expectativas?

- () Sim
() Não

23. Os benefícios oferecidos pela empresa influenciam na sua decisão de permanecer no emprego atual?

- () Sim
() Não

24. Ao entrar para a equipe da empresa, você recebeu uma explicação clara sobre todos os benefícios?

- () Sim
() Não

25. Há benefícios ou programas que você gostaria que a empresa considerasse no futuro?

- () Sim. Qual/quais? _____
() Não

26. Se você teve algum problema ou dúvida relacionado à compensação ou benefícios, foi fácil obter uma resolução ou esclarecimento?

- Sim
 Não
 Nunca tive problema ou dúvida

27. Houve algum momento que você solicitou algum benefício e o pedido foi recusado?

- Nunca solicitei
 Solicitei e foi aceito. Qual/quais? _____
 Solicitei e foi recusado. Qual/quais? Por quê?

Avalie as situações abaixo atribuindo um nível de 0 a 5, em que 0 é muito ruim e 5 é muito bom.

28. O conforto e segurança do espaço em que trabalha 0 1 2 3 4 5

29. Transparência da empresa a respeito dos benefícios 0 1 2 3 4 5

Assinale a alternativa que mais se alinha com a sua perspectiva.

30. Como você avaliaria a qualidade do seu trabalho e a sua produtividade nas últimas duas semanas?

- Muito boa
 Boa
 Neutro
 Ruim
 Muito ruim