

UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ
DEPARTAMENTO DE GESTÃO E ECONOMIA
ESPECIALIZAÇÃO EM MBA EM GESTÃO EMPRESARIAL

KASSIELLE DE SOUZA BARICHELLO

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM ESTUDO SOBRE O PRAZER E AS
DIFICULDADES DE TRABALHAR NA ÁREA DE PRODUÇÃO**

MONOGRAFIA DE ESPECIALIZAÇÃO

CURITIBA
2018

KASSIELLE DE SOUZA BARICHELO

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM ESTUDO SOBRE O PRAZER E
AS DIFICULDADES DE TRABALHAR NA ÁREA DE PRODUÇÃO**

Monografia apresentada ao Curso MBA em Gestão Empresarial, do Departamento Acadêmico de Gestão e Economia, da Universidade Tecnológica Federal do Paraná – UTFPR, como requisito parcial para obtenção do certificado de Especialista em Gestão Empresarial.

Orientador: Prof. Dr. Leonardo Tonon

CURITIBA
2018

TERMO DE APROVAÇÃO

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM ESTUDO SOBRE O PRAZER E AS DIFICULDADES DE TRABALHAR NA ÁREA DE PRODUÇÃO

Esta monografia foi apresentada no dia 15 de dezembro de 2018, como requisito parcial para a obtenção do título de Especialista em MBA em Gestão Empresarial – Departamento Acadêmico de Gestão e Economia – Universidade Tecnológica Federal do Paraná. A candidata Kassielle de Souza Barichello apresentou o trabalho para a Banca Examinadora composta pelos professores abaixo assinados. Após a deliberação, a Banca Examinadora considerou o trabalho aprovado.

Prof. Dr. Leonardo Tonon
Orientador

Prof. Esp. Egon Bianchini Calderari
Banca

Prof^ª. Dr^a. Luciana Vieira de Lima
Banca

Visto da coordenação:

Prof. Dr. Paulo Daniel Batista de Sousa

A folha de aprovação assinada encontra-se na coordenação do curso.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus que me capacitou para desenvolver este trabalho, bem como ao prof. Dr. Leonardo Tonon que se dispôs a me orientar e instruir com seus dons e talentos a respeito dos melhores métodos para escrita de uma monografia. Agradeço ainda aos meus familiares que com sua paciência me suportaram neste período de maior dedicação aos estudos.

“A persistência é o caminho do êxito.”
(Charles Chaplin)

RESUMO

BARICHELO, Kassielle de Souza. **Qualidade de Vida no Trabalho:** um estudo sobre o prazer e as dificuldades de trabalhar na área de produção. 2018. 45 f. Monografia. (Especialização em MBA em Gestão Empresarial) – Programa de Pós-Graduação em Administração-PPGA, Universidade Tecnológica Federal do Paraná. Curitiba, 2018.

A qualidade de vida no trabalho (QVT) vem ganhando espaço como valor essencial das práticas que visam o bem-estar organizacional. Neste contexto, é preciso desenvolver estratégias e habilidades que visem uma maior produtividade, visando um posicionamento mais competitivo no mercado. O presente estudo buscou analisar a qualidade de vida no trabalho, em uma empresa de origem japonesa no Brasil. A área analisada foi o setor de Produção, onde, caracteriza-se por uma área com maior pressão ao atingimento de metas. Optou-se pelo estudo de caso nessa empresa de forma a observar a percepção dos funcionários quanto a sua qualidade de vida, e foi percebido que em torno de 95% dos entrevistados se consideram satisfeitos com a Qualidade de vida no setor e empresa que atuam.

Palavras-chave: Qualidade de vida no Trabalho. Pessoas. Produção. Empresa.

ABSTRACT

BARICHELLO, Kassielle de Souza. **Quality of life at Work:** a study about the pleasure and difficulties to work in production area. 2018. 45 f. Monografia. (Especialização em MBA em Gestão Empresarial) – Programa de Pós-Graduação em Administração-PPGA, Universidade Tecnológica Federal do Paraná. Curitiba, 2018.

The quality of life at work (QWL) has been gaining space as an essential value of practices aimed at organizational well-being. In this context, it is necessary to develop strategies and skills that aim at greater productivity, aiming at a more competitive position in the market. The present study sought to analyze the quality of life at work, in a company of Japanese origin in Brazil. The area analyzed was the Production sector, where it is characterized by an area with greater pressure to achieve goals. We chose a case study in this company in order to observe the employees' perception of their quality of life, and it was noticed that around 95% of the interviewees consider themselves satisfied with the quality of life in the sector and company they operate.

Keywords: Quality of life at Work. People. Production. Company.

LISTA DE FIGURAS

FIGURA 1 – Pirâmide de Maslow	19
-------------------------------------	----

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Liberdade no trabalho	266
Gráfico 2 - Motivação no trabalho	27
Gráfico 3 - Igualdade de tratamento	27
Gráfico 4 - Avaliação do sono.....	288
Gráfico 5 - Liberdade de expressão	29
Gráfico 6 - Realização no trabalho	29
Gráfico 7 - Orgulho da organização	30
Gráfico 8 - Problema com sono.....	30
Gráfico 9 - Orgulho pela profissão.....	31
Gráfico 10 - Relação com superiores/subordinados	31
Gráfico 11 - Como a família avalia o trabalho	32
Gráfico 12 - Nível de participação das decisões.....	32
Gráfico 13 - Satisfação com o nível de responsabilidade.....	33
Gráfico 14 - Satisfação com os treinamentos	33
Gráfico 15 - Respeito dos colegas e superiores	34
Gráfico 16 - Satisfação com as tarefas	34
Gráfico 17 - Necessidades fisiológicas.....	35
Gráfico 18 - Espírito de "camaradagem"	36
Gráfico 19 - Conforto no ambiente de trabalho.....	36
Gráfico 20 - Satisfação com a QVT	37

LISTA DE ABREVIATURAS, SIGLAS E ACRÔNIMOS

1 QVT – Qualidade de Vida no Trabalho

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
1.2 DELIMITAÇÃO DA PESQUISA	12
1.3 OBJETIVOS	12
1.3.1 Objetivo Geral	12
1.3.2 Objetivos Específicos	13
2 REVISÃO DE LITERATURA.....	14
2.1 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT).....	14
2.1.1 Motivação no Trabalho.....	17
2.1.2 Estresse no Trabalho.....	20
2.2 ÁREA DE PRODUÇÃO E A QVT	21
2.2.1 Produtividade e a QVT	23
3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	25
3.1 LOCAL DA PESQUISA	25
4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DE RESULTADOS.....	26
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	38
REFERÊNCIAS	40
APÊNDICE(s)	44

1 INTRODUÇÃO

Neste trabalho abordaremos o tema de qualidade de vida no trabalho. Utilizaremos a sigla QVT para esse assunto. Para entender o significado, estudaremos o passado, pois há muito anos, as sociedades industriais deixaram de lado alguns valores humanos e ambientais visando apenas favorecer os avanços tecnológicos, de produtividade e de crescimento econômico. Isso resultou em trabalhadores estressados, desmotivados e, por muitas vezes, em doenças e acidentes ocasionados pela falta da preocupação com a qualidade de vida no trabalho.

Somente quando cientistas sociais, sindicalistas e empresários começaram a perceber a influencia que a qualidade de vida tinha na produtividade e performance dos funcionários, por volta dos anos 60 é que o termo Qualidade de Vida no Trabalho começou a ganhar força. Quando percebeu-se que um funcionário consegue produzir mais e com mais qualidade estando motivado e feliz, e pode gerar resultados positivos para a empresa é que a preocupação com a saúde e o bem estar dos funcionários começou a se tornar um item imprescindível e discutível dentro das empresas. Esse termo, aos poucos foi ganhando formas e foram colocadas em prática algumas técnicas para elevar o nível de saúde e bem-estar ocupacional dos funcionários.

Então, podemos considerar que a qualidade de vida no trabalho é uma forma de melhorar o ambiente de trabalho, adotando práticas saudáveis afim de aumentar a performance e a satisfação dos funcionários.

Com base nesses itens, estudaremos o clima organizacional, a gestão de conflitos e a pressão psicológica dentro da empresa. Buscando por meio de revisão bibliográfica e análise de dados coletados na área da produção refletir e entender o que motiva as pessoas podendo aumentar a sua performance/produtividade.

A presente pesquisa propõe uma metodologia descritiva quantitativa, pois apresenta os resultados através de questionários aplicados a uma amostragem de funcionários. Procura-se analisar a Qualidade de Vida no Trabalho, a partir do estudo de caso, com o objetivo de verificar suas deficiências em relação ao tema, para possíveis intervenções por parte da administração, visando obtenção de qualidade, produtividade e competitividade.

O referencial teórico desta monografia será a base para toda a análise das informações obtidas por este estudo, que posteriormente serão o fundamento para os processos propostos e discutidos ao final do trabalho.

Este trabalho está organizado em quatro capítulos. O primeiro trata-se da Introdução, onde se apresentam a contextualização do tema estudado, o problema e as justificativas para a realização deste trabalho, além dos objetivos gerais e específicos.

No segundo capítulo, apresenta-se a revisão de literatura, abordando um breve embasamento teórico para explicar sobre o tema de QVT. Esse capítulo visa também demonstrar a importância da área de produção dentro da empresa.

No terceiro capítulo, apresenta-se a pesquisa e os resultados obtidos. O quarto e último capítulo traz a conclusão do trabalho, bem como algumas recomendações para melhorias sobre o assunto estudado.

1.2 DELIMITAÇÃO DA PESQUISA

Em termos de delimitação, esta pesquisa se limita a realidade de uma empresa de outra cultura instalada no Brasil. O estudo focará em uma pesquisa na empresa que chamaremos de “S”, em termos de tamanho de empresas, a empresa S possui em torno de 1200 funcionários, sendo uma empresa japonesa com sede no Brasil. A empresa está instalada na região metropolitana de Curitiba e iniciou suas atividades de produção em 2013. A empresa conta hoje com diretoria japonesa (expatriados) e gerência brasileira.

1.3 OBJETIVOS

Nesta seção são apresentados os objetivos geral e específicos do trabalho, relativos ao problema anteriormente apresentado.

1.3.1 Objetivo Geral

Analisar a qualidade de vida dos trabalhadores da produção de uma empresa japonesa localizada no Sul do Brasil, podendo permitir a empresa o acompanhamento e a implementação de melhorias no ambiente de trabalho, para que possa aumentar a sua produtividade.

1.3.2 Objetivos Específicos

- Avaliar Qualidade de Vida dos colaboradores do setor de produção da Empresa S.
- Investigar o que motiva os funcionários a continuarem trabalhando na empresa objeto de estudo.
- Apresentar possibilidades de monitoramento com vistas à melhoria contínua da empresa.

2 REVISÃO DE LITERATURA

2.1 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT)

Quando se fala de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), esse termo pode ser bem abrangente em vários aspectos. Para Westley (1979), o termo Qualidade de Vida no Trabalho é aplicado a diversas mudanças propostas no ambiente de trabalho e no emprego, o que pode gerar uma certa confusão.

Freitas e Souza destacam que (2009 apud Walton 1973), o termo QVT é amplo, e pode abranger: (I) os objetivos de uma série de atos legislativos elaborados no início do século XX, tais como as oito horas de trabalho diário, as quarenta horas de trabalho semanal e a compensação por lesões decorrentes do trabalho; (II) os objetivos do movimento de padronização dos anos 30 e 40, cuja ênfase estava na segurança no emprego e ganhos econômicos para o trabalhador; (III) a relação existente entre moral e produtividade e de que a melhoria das relações humanas proporcionaria a melhoria de ambos (noção defendida por psicólogos nos anos 50), e; (IV) qualquer tentativa de reforma nos anos 60, como as campanhas por oportunidades iguais de trabalho e os numerosos planos para enriquecimento financeiro do trabalhador proporcionado pelo emprego.

Podemos observar que há muitas questões relacionadas a Qualidade de Vida no Trabalho, sendo um conceito muito amplo a ser trabalhado na indústria. Nota-se, que na literatura científica, a QVT tem sido tema de estudo há anos, sendo muito influenciada pelos fatores sociais relacionados ao período em que o estudo foi realizado.

A origem do movimento de qualidade de vida no trabalho começou em 1950, com o surgimento da abordagem sociotécnica. Somente na década de 60, tomaram impulsos, iniciativas de cientistas sociais, líderes sindicais, empresários e governantes, na busca de melhores formas de organizar o trabalho a fim de minimizar só efeitos negativos do emprego na saúde e bem estar geral dos trabalhadores. Entretanto, a expressão qualidade de vida no trabalho só foi introduzida, publicamente, no início da década de 70, então com isso surge um movimento pela qualidade de vida no trabalho, principalmente nos EUA, devido à preocupação com a competitividade internacional e o grande sucesso dos estilos e técnicas gerenciais dos programas de produtividade japonesa, centrado nos empregados. (SOARES, Ivonete. COLADAWEB).

QVT pode ser visto como um indicador da qualidade da experiência humana no ambiente de trabalho. Trata-se de um conceito estreitamente relacionado à satisfação dos funcionários quanto à sua capacidade produtiva em um ambiente de trabalho seguro, de respeito mútuo, com oportunidades de treinamento e aprendizagem e com o equipamento e facilidades adequadas para o desempenho de suas funções. Alguns conceitos fundamentais à qualidade de vida no trabalho são: participação do empregado nas decisões que afetam o desempenho de suas funções; reestruturação de tarefas, estruturas e sistemas para que estas ofereçam maior liberdade e satisfação no trabalho; sistemas de compensações que valorizem o trabalho de modo justo e de acordo ao desempenho; adequação do ambiente de trabalho às necessidades individuais do trabalhador; satisfação com o trabalho. As iniciativas de QVT têm dois objetivos: de um lado, aumentar a produtividade e o desempenho; de outro, melhorar a qualidade de vida no trabalho e a satisfação com o trabalho. Muitos supõem que os dois objetivos estão ligados: uma maneira direta de melhorar a produtividade seria a melhora das condições de e a satisfação com o trabalho, porém, a satisfação e a produtividade do trabalhador não seguem necessariamente trajetórias paralelas. Isto não significa que os dois objetivos sejam incompatíveis, nem que sejam totalmente independentes de um outro. Sob determinadas circunstâncias, melhorias nas condições de trabalho contribuirão para com a produtividade. (GONÇALVEZ; GUTIERREZ; VILARTA, 2005, p. 87).

Para Rodrigues (1994, p.76), “a qualidade de vida no trabalho tem sido uma preocupação do homem desde o início de sua existência com outros títulos em outros contextos, mas sempre voltada para facilitar ou trazer satisfação e bem estar ao trabalhador na execução de sua tarefa”.

De acordo com a Organização Mundial da Saúde, qualidade de vida é “a percepção do indivíduo de sua inserção na vida, no contexto da cultura e sistemas de valores nos quais ele vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações”. Envolve o bem estar espiritual, físico, mental, psicológico e emocional, além de relacionamentos sociais, como família e amigos e, também, saúde, educação, habitação saneamento básico e outras circunstâncias da vida. (BIBLIOTECA VIRTUAL EM SAÚDE: Qualidade de Vida em 5 passos, 2013).

De acordo com Chiavenato (2004), atualmente, o conceito de QVT envolve tanto os aspectos físicos e ambientais, como os aspectos psicológicos do local de trabalho. Assim a QVT assimila duas posições antagônicas: de um lado, a reivindicação dos empregados quanto ao bem-estar e à satisfação no trabalho; e de outro, o interesse das organizações quanto aos seus efeitos potencializados sobre a produtividade e a qualidade. Esse conceito de QVT implica em profundo respeito pelas pessoas. Para alcançar níveis elevados de qualidade e produtividade, as organizações precisam de pessoas motivadas, que participem dos trabalhos que executam e que sejam adequadamente recompensadas pelas suas contribuições. Para Chiavenato (2004, p. 448), “a organização que quiser bem o cliente externo, não poderá esquecer-se de atender o cliente interno” assim a gestão de qualidade total nas organizações depende, fundamentalmente, da otimização do potencial humano. E isso, por conseguinte, depende de quão bem as pessoas se sentem trabalhando na organização. A QVT existe quando há um conjunto de ações de uma empresa que envolve a

implantação de inovações gerenciais e tecnológicas no ambiente de trabalho. Ela ocorre a partir do momento em que se olha a empresa e as pessoas como um todo. A expressão Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) tem sido usada, com certa frequência, para a descrição dos valores ambientais e humanos, negligenciados pelas sociedades industriais em favor do avanço tecnológico, do alcance de maior índice de produtividade e do crescimento econômico. Dessa forma, QVT significa condições adequadas e desafios de visão a respeito do ser humano como sendo pessoa e profissional, visto que as pessoas são o elemento essencial da organização e que cada organização é caracterizada pelo conjunto de ideias e formas de expressão de seus empregados/colaboradores, ou seja, a empresa deve ser vista como um sistema vivo. Assim, com o passar dos anos e com a modernização das empresas, os sentimentos, emoções e motivações dos trabalhadores passaram a ser mais valorizados, a fim de se atingir os objetivos organizacionais e para se alcançar o bem-estar não apenas dos funcionários, mas das empresas, pois na busca pelo atendimento dos objetivos individuais e dos grupos sociais, os objetivos da companhia também, por consequência, são atingidos. A literatura sugere que os profissionais que apresentam elevado índice de insatisfação e/ou problemas nas relações interpessoais no trabalho, podem ter sua saúde comprometida, perdendo a qualidade de vida. Historicamente, isso vem ocorrendo desde que o surgimento das fábricas acarretou muitas transformações na economia, dando origem ao processo de acumulação de capital e ampliação de mercados. Assim, o trabalho se tornou objeto de troca por salários e alguns direitos sociais. O crescimento industrial alterou a vida das pessoas. O artesanato tornou-se obsoleto, dando lugar à mecanização, visando diretamente à obtenção de lucro, e o ser humano passa a ser visto como peça que pode ser substituída a qualquer momento, caso não corresponda às necessidades da empresa; essa dinâmica traz conflitos aos trabalhadores, tanto do ponto de vista pessoal, quanto social. Com o progresso e a mecanização, a máquina a vapor, por exemplo, foi um dos pressupostos desse avanço, trazendo sérias consequências à QVT no interior das empresas, muito antes de haver preocupação com esse fator. A competitividade provoca um clima de conflitos entre os trabalhadores. Com a evolução da maquinaria, os riscos aos trabalhadores também aumentaram e, do mesmo modo, a gravidade dos acidentes. Não havia conhecimento técnico-teórico para informar sobre tais riscos e nem investimento para capacitação de profissionais sobre como evitar possíveis acidentes. (BONFIM, GREGÓRIO, SALDANHA, VASCONCELOS, 2017, p. 4 e 5).

De forma geral, a Qualidade de Vida no Trabalho está diretamente relacionada ao ambiente de trabalho, a saúde e ao bem estar do funcionário dentro da empresa.

Em busca da competitividade e a participação no mercado globalizado, as empresas estão investindo e implantando tecnologias direcionadas para a Qualidade Total. Para serem eficazes, dependem da participação e comprometimento de todos os indivíduos envolvidos com a organização de forma a alcançar suas metas. A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) relaciona-se com a mobilização, o comprometimento pessoal, a participação com o bem-estar do funcionário na execução da tarefa na empresa, visando a consecução das metas da Qualidade Total. Um ambiente organizacional onde há uma gestão dinâmica e contingencial de fatores físicos, sociológicos, psicológicos e tecnológicos da organização do próprio trabalho torna-se saudável e mais propício ao aumento de produtividade. Este ambiente reflete no comportamento do funcionário no atendimento aos clientes e no contato com fornecedores. (FREITAS, André L.P., SOUZA, Rennata G.B., 2009, p. 136).

A vida pessoal de um funcionário influencia e é influenciada pelas suas atividades no trabalho, pois boa parte do seu tempo ele passa dentro da empresa. A QVT diz respeito ao nível de satisfação do funcionário dentro do seu ambiente de trabalho, daí a importância da empresa realizar políticas e atividades de saúde e bem estar dentro do ambiente corporativo, afim de manter sempre alto o nível de satisfação de seus funcionários.

No que diz respeito ao conceito de qualidade de vida no trabalho, esta tem sido entendida como a aplicação concreta de uma filosofia humanista, visando alterar aspectos do e no trabalho, a fim de se criar uma situação mais favorável à satisfação dos empregados vis-à-vis ao aumento da produtividade organizacional. Nesse sentido, pode-se deduzir, pela revisão de literatura, que os elementos chave de QVT apoiam-se especificamente sobre quatro pilares básicos: 1. A resolução de problemas envolvendo membros da organização em todos os níveis (participação, sugestões, inovações); 2. A reestruturação da natureza básica do trabalho (enriquecimento de tarefas, redesenho de cargos, rotação de funções, grupos autônomos ou semiautônomos); 3. A inovação no sistema de recompensas (remunerações financeiras e não financeiras); 4. A melhoria no ambiente de trabalho (clima, cultura, meio ambiente físico, aspectos ergonômicos e assistenciais) (apud FERNANDES, 1996). É necessário, no entanto, estar atento à utilização indevida da expressão “qualidade de vida no trabalho” para descrever programas meramente voltados para fins de políticas de marketing ou de relações públicas, bem como para ilustrar programas direcionados tão somente à melhoria das condições extrínsecas ao trabalho, que, embora fundamentais para o bem-estar dos empregados, não devem ser vistas como condições suficientes, haja vista a importância de fatores como a partilha de responsabilidades, o controle, a participação, a autonomia, o feedback etc. para a efetiva obtenção da qualidade de vida ao trabalhador. (KILIMNIK, Zelia M., SANT’ANNA, Anderson de S. 2011).

Nesse contexto, podemos dizer que há Qualidade de Vida no Trabalho em uma empresa que envolve atividades relacionadas ao bem estar dos seus funcionários. Onde a empresa, entende que a produtividade nas atividades está diretamente relacionada à saúde do colaborador.

2.1.1 MOTIVAÇÃO NO TRABALHO

Segundo o dicionário MICHAELIS, motivar é:

1 - Ato ou efeito de motivar. 2 – (PSICOL) Série de fatores, de natureza afetiva, intelectual ou fisiológica, que atuam no indivíduo, determinando-lhe o comportamento. 3 – (JUR) Conjunto de princípios que legitimam uma decisão judicial. (MICHAELIS, 2015).

Uma das dificuldades enfrentadas por gestores e funcionários, é manter a motivação dentro das atividades e no dia a dia do trabalho. Para os funcionários, vários são os fatores que o levam a desmotivar dentro da empresa na qual trabalha. Para o gestor, é papel dele tentar manter seus funcionários motivados.

A qualidade de vida no trabalho está ligada à motivação dos funcionários, para isso é necessário criar um ambiente onde as pessoas possam se sentir bem com a gerência, com elas mesmas e entre seus colegas de trabalho, e estar confiantes na satisfação das próprias necessidades, ao mesmo tempo em que cooperam com o grupo. As pessoas podem ser motivadas para o bem ou para o mal, fazendo aparecer o melhor ou o pior do que elas têm. Se as pessoas não estão motivadas a fazer alguma coisa ou alcançar uma meta, pode-se convencê-las a fazer algo que elas preferiram não fazer, mas a menos que estejam prontos a assumir as atitudes e os valores do motivador, os comportamentos não será permanente. Segundo Davis e Newstrom (apud 1991, p. 47), “embora não haja respostas simples para a questão da motivação no trabalho, um importante ponto de partida reside na compreensão das necessidades do empregado”. Parte da motivação no trabalho de uma pessoa vem, portanto, do fato de ela saber que tem um papel importante na organização e que outras pessoas contam com ela. Complementando esta noção, Weiss, (apud 1991, p.32) afirma que “As pessoas trabalham por recompensas. Essas não precisam ser tangíveis, como dinheiro. Podem ser intangíveis, como no caso de deixar um funcionário ser líder de um grupo”. Em contrapartida, é necessário salientar que a vontade de trabalhar também deteriora e as pessoas ficam desmotivadas, apenas por haver obstáculos em seu caminho, ou se não entendem o que se espera delas, ou como seu trabalho será avaliado. As reações das pessoas à satisfação ou à não satisfação de uma necessidade variam. Quanto mais conseguirmos conhecer as pessoas que nos cercam, mais capazes seremos de entender suas necessidades e o que as motivará. Todavia, o comportamento humano depende de tantas complexidades e alternativas que somos obrigados a fazer previsões incorretas num bom número de vezes. (SOARES, Ivonete. COLADAWEB).

Segundo MIRANDA (2009) “através das pesquisas de Freud aceitou-se a idéia de que qualquer ato simples pode ser diversamente motivado e acabou-se de vez com a idéia de que os motivos são racionais”.

Um dos estudos mais conhecidos relativos à motivação é a Pirâmide de Maslow. Abraham Harold Maslow foi um psicólogo americano que ficou conhecido pelos estudos que fez em relação as necessidades humanas. Com o estudo da pirâmide, ele mostrou que não adianta falar de motivação se o funcionário não tiver condições básicas de sobrevivência.



Figura 1 – Pirâmide de Maslow
Fonte: Blog Opinion Box

A pirâmide de Maslow pode ser dividida em duas partes, as necessidades primárias e as necessidades secundárias. Dentro das necessidades primárias temos as fisiológicas e de segurança ao passo que nas necessidades secundárias se encontram as sociais, de estima e de auto realização. A diferença entre esses níveis se sustenta no argumento de que as necessidades de nível inferior, ou seja, as necessidades primárias, além de ter um ciclo mais rápido, são obrigações mais corpóreas e de sobrevivência, portanto satisfeitas externamente. Enquanto as de nível superior, as necessidades secundárias, são mais complexas, e estão ligadas aos aspectos internos de cada pessoa. As pessoas irão se motivar de acordo com suas necessidades. Por exemplo, um sujeito está em uma reunião preparado para a apresentação que irá garantir sua promoção dentro da empresa e repentinamente ocorre uma vontade de ir ao banheiro, ele logo começa a se desconcentrar daquilo que está fazendo, porque a necessidade fisiológica começa a dominar seu comportamento, e todo o seu corpo é mobilizado por essa vontade, ou seja, o indivíduo só terá motivação para exercer uma necessidade de nível superior quando ele atingir a satisfação da necessidade inferior que está realizando. (DECHANDT, Siegrid G., LEITE, Cesar E., MARINHO, Christiane J.M., SILVA, Joyce C., 2016).

Um fator que é influenciado pela motivação no trabalho é o nível de stress. Se o funcionário estiver motivado, ele pode desempenhar sua função com mais prazer, podendo aumentar sua auto-estima, sua produtividade e o comprometimento em atingir as metas e os resultados propostos.

2.1.2 Estresse no Trabalho

São vários os fatores que podem causar o estresse no trabalho. Eles podem estar diretamente relacionados ao ambiente de trabalho, influenciando na qualidade de vida no trabalho.

Segundo MICHAELIS:

Stress é o estado físico e psicológico provocado por agressões que excitam e perturbam emocionalmente o indivíduo, levando o organismo a um nível de tensão e desequilíbrio, em consequência do aumento da secreção e adrenalina, estrição. (MICHAELIS, 2015).

Para SÉPE (2011), “são vários os fatores que influenciam o surgimento do estresse, eles podem ser bem vindos ou não, influenciarão de qualquer forma a rotina das pessoas”.

[...]o estresse representa também um risco para a sobrevivência das empresas, já que aumenta seus gastos operacionais, por causa da queda de produtividade dos funcionários estressados, acidentes de trabalho, desperdício de material, aumento das faltas no trabalho e gastos com assistência médica e, em casos mais graves, deixam até a própria imagem da organização comprometida. Uma organização pode ser considerada estressada, quando, de modo igual aos indivíduos, sofre pressões inadequadas que põem sua sobrevivência em risco (PEREIRA, Jesane, MELLO, Fabiane apud DELBONI, 1997).

Para Mello e Pereira (apud SNELL; BOHLANDER, 2009) “a reação ao estresse é uma mobilização química coordenada de todo o corpo, visando atingir as exigências para enfrentar ou evitar uma situação de luta ou fuga. O sistema nervoso simpático ativa a secreção de hormônios a partir das glândulas endócrinas, que colocam o corpo em uma situação de guerra”.

O estresse se transformou em uma palavra comum, popularmente conhecida para representar qualquer tipo de cansaço do corpo e da mente. Pode-se conceituá-lo como uma reação psicofisiológica, que tem em sua origem na necessidade do organismo lidar com situações ameaçadoras ou com os eventos estressores. Os primeiros estudos do estresse foram apresentados pelo médico endocrinologista Hans Selye em 1930, que conceituou o estresse como uma síndrome produzida por vários agentes aversivos. O conceito de estresse foi revisado e sugerido por Cannon (apud 1939) como sendo uma quebra na homeostase ou equilíbrio, com resposta comportamental criada para tal desequilíbrio. Selye também abordou o processo de desenvolvimento do estresse em fases: alerta, resistência e exaustão, em que surgem sintomas relacionados às áreas psicológica e fisiológica. Com o Inventário de Stress para adultos de Lipp - ISSL (apud Lipp, 2000) foi acrescentada a fase de quase-exaustão. O estresse pode se manifestar com vários sintomas de ordem física e psicológica, como cansaço acentuado, irritabilidade, frustração podendo afetar a auto-estima do indivíduo. Uma das formas de se enfrentar o estresse é chamado de coping, em que os indivíduos utilizam estratégias relacionadas aos eventos

estressores buscando evitá-los ou minimizá-los. O ambiente de trabalho tem sido considerado uma das principais fontes do estresse, devido ao impacto negativo na saúde e no bem-estar dos empregados e, conseqüentemente, no processo de desenvolvimento das organizações. O estresse laboral, ocupacional ou relacionado ao trabalho é conceituado como as situações em que as pessoas percebem o seu ambiente de trabalho como ameaçador às suas necessidades pessoal e profissional. Como um exemplo de fator negativo que pode estar associado ao estresse de modo geral, ou laboral tem-se a depressão, cuja definição é o um conjunto de sintomas físicos e psicológicos que afeta principalmente o humor. Quanto aos sintomas psicológicos, esses variam de uma sensação de tristeza ou ansiedade até delírios agudos, podendo estar agregados à perda de interesse nas situações do cotidiano, problema de concentração e de memória, alucinações ou perda de motivação social. Em relação aos sintomas físicos podem-se incluir a insônia, perda ou ganho de peso, perda de interesse sexual, cansaço e outros. O estresse laboral pode também afetar a qualidade de vida. Segundo a Organização Mundial de Saúde, qualidade de vida é a percepção do indivíduo sobre sua posição na vida, no contexto da cultura e dos sistemas de valores nos quais ele vive em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações (apud OMS, 2001). O estresse laboral também poderá refletir em profissionais que ocupam determinadas funções, como o gestor, ao qual compete atuar por meio do planejamento, organização, liderança, direção, controle, a fim de atingir os objetivos organizacionais. Além do que, uma das funções mais propensas ao estresse laboral é a do gestor frente a natureza que assumem no ambiente de trabalho com repercussões em suas vidas privadas. (OSWALDO, Yeda, 2009, p.2).

Em outras palavras, o stress no trabalho está diretamente relacionado com o ambiente de trabalho e com a QVT. Cobrança por atingimento de metas por exemplo, pode gerar um aumento maior no nível de stress do funcionário.

2.2 ÁREA DE PRODUÇÃO E A QVT

Conforme o SEBRAE, “a produção industrial representa a transformação de matéria-prima em produtos comercializáveis. Seu acompanhamento permite avaliar e comparar o desempenho do setor de indústria e, por conseguinte, da economia do país”.

No nível estratégico, conforme Slack et al (apud 2007), a classificação dos objetivos de desempenho da produção que qualquer operação venha perseguir, pode ser obtido identificando-se os stakeholders da operação. Os stakeholders são as pessoas ou grupo de pessoas que possuem interesse na operação, e que podem ser influenciadas por ou influenciar as atividades de operação produtiva. Estratégia de Produção, segundo Slack et al. (apud 2007), é o padrão global de decisões e ações que define o papel, os objetivos, e as atividades da produção de forma que estes apoiem e contribuam para a estratégia de negócios da organização. A estratégia de produção, primeiramente, determina a priorização dos objetivos de desempenho da produção e, assim são estabelecidas a direção geral para cada uma das principais áreas de decisão da produção, o que os autores chamam de conteúdo da estratégia de produção. Slack et al (apud 2007) consideram que a contribuição da área de operações vai além da produção de serviços e bens demandados pelos consumidores. Para os autores, a área

de operações tem papel estratégico no apoio para a estratégia empresarial; na implementação e impulsão da estratégia empresarial. Os objetivos mais amplos que as operações produtivas necessitam alcançar de modo a satisfazer seus stakeholders formam o pano de fundo para todo processo decisório da produção. Esses objetivos de desempenho, segundo Slack et al (apud 2007), são: a) qualidade - fazer certo as coisas, ou seja, cometer o mínimo de erros na produção; b) rapidez - tempo que os consumidores precisam esperar para receber seus produtos ou serviços; minimizando este tempo, a organização conseguirá aumentar a disponibilidade de seus bens e serviços, proporcionando a seus consumidores uma vantagem em rapidez; c) confiabilidade - fazer as coisas em tempo para os consumidores receberem os seus bens ou serviços prometidos, ou seja, manter os compromissos de entrega assumidos com seus consumidores; d) flexibilidade - capacidade de mudar a operação, seja alterar o que a operação faz, como faz ou quando faz, ou seja, a organização deve estar em condições de mudar ou de adaptar as atividades de produção para enfrentar circunstâncias inesperadas ou para dar aos consumidores um tratamento individual. e) custo - produzir bens e serviços com gastos que possibilitem fixar preços apropriados ao mercado e ainda permitir retorno para a organização ou, se for uma organização que não visa ao lucro, dar bom valor aos contribuintes ou aos mantenedores da operação. A qualidade de um produto ou serviço considera o ponto de vista do produtor e do cliente/consumidor. Do ponto de vista do cliente, a qualidade está associada ao valor e à utilidade reconhecida no produto, estando, em alguns casos, associada ao preço (apud GODINHO FILHO; FERNANDES, 2004). O objetivo de desempenho de qualidade envolve um aspecto externo que lida com a satisfação do consumidor e um aspecto interno que lida com a estabilidade e a eficiência da organização. (JUNIOR, Marcelo G.C., MELO, Marcus, V., NETO, Oswaldo C., MEDEIROS, Cintia R. O., 2008, p.2).

Para FONTANEZZI (2016, p.24), após o aumento da capacidade produtiva, também aumentou a quantidade de fornecedores concorrentes, aumentando assim a oferta no mercado. Aumentando a concorrência, ficou claro que somente a produtividade já não seria suficiente, seria necessário fazer um produto diferenciado e com qualidade, e para que isso acontecesse, seria necessário focar no trabalhador

O sucesso de uma empresa está na alta produtividade e qualidade de seus processos de produção. Todo processo de produção, seja de produtos ou prestação de serviços, utiliza materiais, instrumentos de trabalho como máquinas e equipamentos, e trabalho humano. E esses recursos devem ser bem aproveitados para alcançar resultados satisfatórios. Deve-se utilizar bem toda matéria-prima sem desperdícios, aproveitar a capacidade máxima das máquinas, e o tempo e habilidades das pessoas envolvidas na produção. A contribuição da função de produção de uma empresa é vital para seu sucesso a longo prazo. Ela ajuda a atingir essa meta não cometendo erros com uma produção bem sucedida e fazendo com que a empresa ganhe com qualidade; trabalhando com rapidez e confiabilidade no atendimento às necessidades do cliente; e entregando um produto ou serviço que tenha um custo vantajoso tanto para o consumidor quanto para a empresa. (ARCE, Caroline, 2016, Administradores).

De forma resumida, consegue-se perceber a importância da área de produção dentro da companhia, pois é através dela que o cliente/consumidor percebe a qualidade do produto. Por ser

uma área com inputs e outputs específicos e com metas diárias numéricas, entende-se que seja uma área com muita cobrança por resultados, podendo ser uma área com forte influência ao stress e aos níveis de motivação.

2.2.1 Produtividade e a QVT

Para Falconi (1992, p.2) “para aumentar a produtividade de uma organização humana, deve-se agregar o máximo de valor (máxima satisfação das necessidades dos clientes) ao menor custo”.

A qualidade total teve bastante influência para o desenvolvimento da qualidade de vida no trabalho, pois das práticas anunciadas pelo sistema de controle da qualidade total, têm-se algumas que devem ser destacadas para melhor análise da influência, tais como: maior participação dos funcionários nos processos de trabalho, ou seja, uma tentativa de eliminação da separação entre planejamento execução, promovida principalmente pelos sistemas tayloristas e fordistas; descentralização das decisões; redução de níveis hierárquicos; supervisão democrática; ambiente físico seguro e confortável; além de condições de trabalho capazes de gerar satisfação; oportunidade de crescimento e desenvolvimento pessoal. Como se pode ver, estas práticas representam um esforço para a melhoria das condições de trabalho, ou seja, existe um movimento pela melhoria da qualidade de vida no trabalho na filosofia do controle da qualidade total. Não há Qualidade de Vida no Trabalho sem Qualidade Total, ou seja, sem que a empresa seja preocupada com orientação ao cliente, qualidade em primeiro lugar, ações orientadas por prioridades, fatos e dados, controle de processos e da dispersão (variação dos dados que indicam quando há uma possível falha no processo) e investigação das causas. Não confundir QVT com política de benefícios, nem com atividades festivas de conagraçamento, embora essas sejam importantes em uma estratégia global. A qualidade tem a ver essencialmente com a cultura organizacional. Fundamentalmente são os valores, a filosofia da empresa, sua missão, o clima participativo, o gosto por pertencer a elas e as perspectivas concretas de desenvolvimento pessoal que criam a identificação empresa-empregado. O ser humano fazendo a concepção da empresa e em suas estratégias. (CASTRO, Ingrid, 2015, p.4).

Entendendo que o funcionário tem extrema importância para que a organização consiga atingir suas metas, é necessária uma parceria mútua entre a empresa e o funcionário, pois a satisfação do trabalhador é um fator imprescindível para aumentar a sua produtividade e como consequência atingir as metas da organização.

No mundo organizacional, a qualidade de vida e a produtividade estão fortemente relacionados, dando ênfase à importância das condições de trabalho oferecidas, no que diz respeito ao bem-estar dos colaboradores como fator de desenvolvimento e diferenciação ou como resistência e obstáculo a efetividade da organização como um todo. Infere-se, com isso, a existência da possibilidade de gerenciar uma organização e seus membros de forma a sustentar um ambiente organizacional saudável e proporcionar maior bem-estar físico e mental de seus membros, a fim de tornar o

âmbito do trabalho mais gratificante e refletir seus resultados em ganho de produtividade. (BONFANTE, Julia, NARDI, Antonio, OLIVEIRA, Larissa M.,2015, p. 121).

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Segundo OLIVEIRA (apud Richardson 1999), “a pesquisa quantitativa é caracterizada pelo emprego da quantificação, tanto nas modalidades de coleta de informações quanto no tratamento delas por meio de técnicas estatísticas”.

A pesquisa realizada foi quantitativa, onde foi desenvolvido um questionário com base em estudos realizados nos autores descritos nas referências. Após a aplicação do questionário foram realizadas as análises.

3.1 LOCAL DA PESQUISA

A pesquisa foi realizada em uma empresa japonesa do ramo automobilístico localizada na região metropolitana de Curitiba. A empresa conta com mais de 1200 funcionários e está instalada na região há 7 anos. A área de produção trabalha 24 horas por dia, tendo apenas dois períodos de férias coletivas, nos meses de agosto e dezembro. Os trabalhadores do turno trabalham em escala 6x2 com folga não fixa, ou seja, trabalham seis dias consecutivos folgando os dois dias seguintes.

Em relação a área de produção, são 896 funcionários, com idade média de 26 anos e aproximadamente 70% dos funcionários estão há mais de 2 anos na empresa.

O questionário foi aplicado a 20 pessoas, escolhidas aleatoriamente, em todos os níveis hierárquicos da empresa. Além disso, a pesquisa foi realizada com trabalhadores dos três turnos em que a companhia trabalha.

A pesquisa foi realizada no período entre 27 de agosto e 06 de setembro de 2018. O retorno de resposta do questionário aplicado foi de 100% e todos os dados foram analisados e descritos no trabalho

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DE RESULTADOS

Será apresentada inicialmente uma análise quantitativa dos dados, visto que o questionário foi aplicado com 20 pessoas contendo dois blocos. O primeiro bloco contempla informações sobre a identidade dos participantes da pesquisa, constitui a introdução ao questionário. O segundo bloco, contempla as perguntas relacionadas ao tema de QVT para que possa ser feita a análise quantitativa dos dados obtidos.

Em relação a amostragem, 50% dos entrevistados tem entre 25 e 30 anos, 35% tem menos de 25 anos e 15% tem entre 35 e 50 anos de idade. Sobre o tempo de empresa, 50% dos entrevistados tem de 3 a 4 anos de empresa, 40% tem mais de 5 anos de empresa, e 10% tem menos de 3 anos. Em relação ao turno de trabalho, 40% trabalha no 1º turno, 35% no 2º turno e 25% no turno administrativo. Através do estudo realizado não notou-se diferença entre os turnos nas avaliações realizadas. A seguir, analisaremos todas as perguntas do questionário.

Sobre a liberdade de criar coisas novas no trabalho, algumas bibliografias referem-se que ela está diretamente ligada com o nível de motivação do funcionário. Sabemos que para algumas pessoas, poder criar algo novo pode ser libertador e incentivador, sendo algo positivo na avaliação do ambiente de trabalho. Na pesquisa realizada, na empresa S, 65% das pessoas responderam que tem uma boa liberdade para criar coisas novas, como mostra o Gráfico 1. Dessa forma, podemos considerar que a empresa S consegue satisfazer em grande parte a necessidade de seus funcionários.



Gráfico 1 - Liberdade no trabalho

Fonte: Elaborado pela autora.

Como já falado ao longo deste trabalho, um dos grandes desafios do profissional é manter sua motivação no trabalho em alta durante a sua rotina diária, dificuldade essa enfrentada não só pelo funcionário, mas pelos gestores também.

Em relação a motivação para trabalhar, podemos considerar que a maioria dos entrevistados estão muito motivados, pois 90% das pessoas avaliaram como muito boa a sua motivação (Gráfico 2).



Gráfico 2 - Motivação no trabalho
Fonte: Elaborado pela autora.

Conforme demonstra o Gráfico 3, entre a amostragem avaliada na empresa S, 55% dos entrevistados consideram como boa a igualdade de tratamento entre os funcionários. Ou seja, mais da metade do entrevistados não enxergam qualquer tipo de discriminação da empresa com os funcionários.

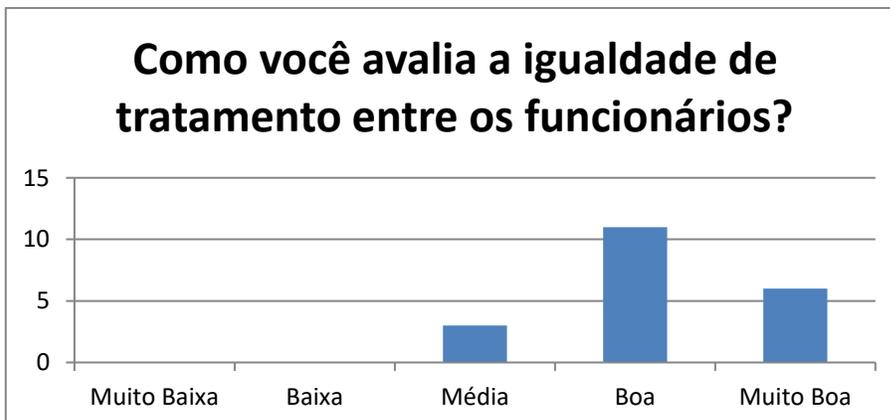


Gráfico 3 - Igualdade de tratamento
Fonte: Elaborado pela autora.

Para OLIVEIRA (2012), “a qualidade do sono está diretamente ligada à qualidade de vida do ser humano. Enquanto dormimos, nosso organismo realiza funções extremamente importantes: fortalecimento do sistema imunológico, secreção e liberação de hormônios, consolidação da memória, entre outras”. OLIVEIRA acredita ainda que a falta de tempo de descanso provocada pelo vida corrida do dia-a-dia, aliada aos inúmeros distúrbios noturnos que atingem boa parte da população, pode prejudicar o desempenho dessas funções.

Em relação ao sono, 75% dos entrevistados consideram ter uma boa ou muito boa noite de sono e 25% consideram uma baixa ou média qualidade no sono (Gráfico 4). Como 75% dos entrevistados consideram seu sono bom ou muito bom, pode-se ver que a qualidade de vida neste quesito está satisfatória.

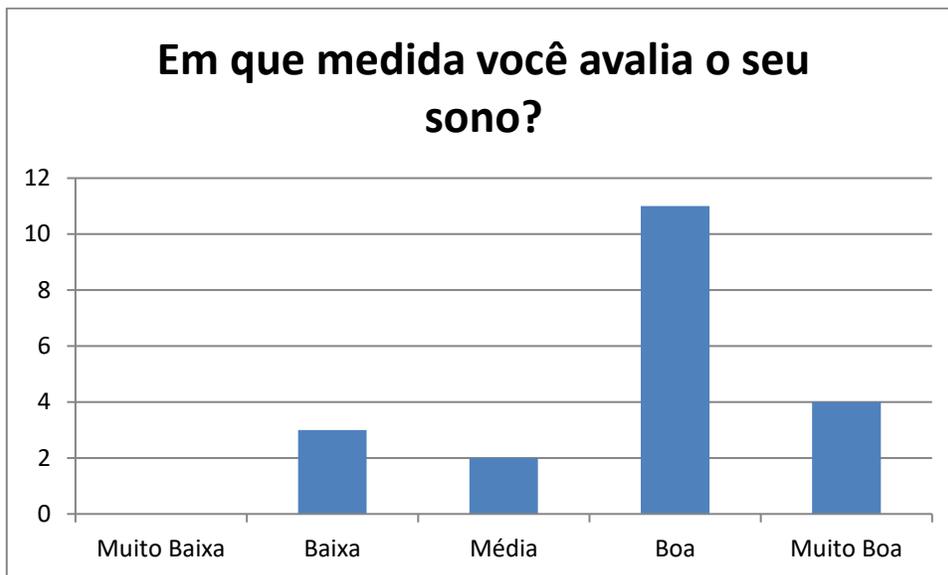


Gráfico 4 - Avaliação do sono

Fonte: Elaborado pela autora.

Sobre a liberdade de expressão, 85% das pessoas consideram que dentro da empresa S eles possuem a liberdade de falar o que querem, ou seja, não há restrição de temas (Gráfico 5). Dessa forma, as pessoas consideram que poder falar o que quiserem em seu trabalho pode ser motivador e aumentar o seu nível de bem estar dentro da empresa.

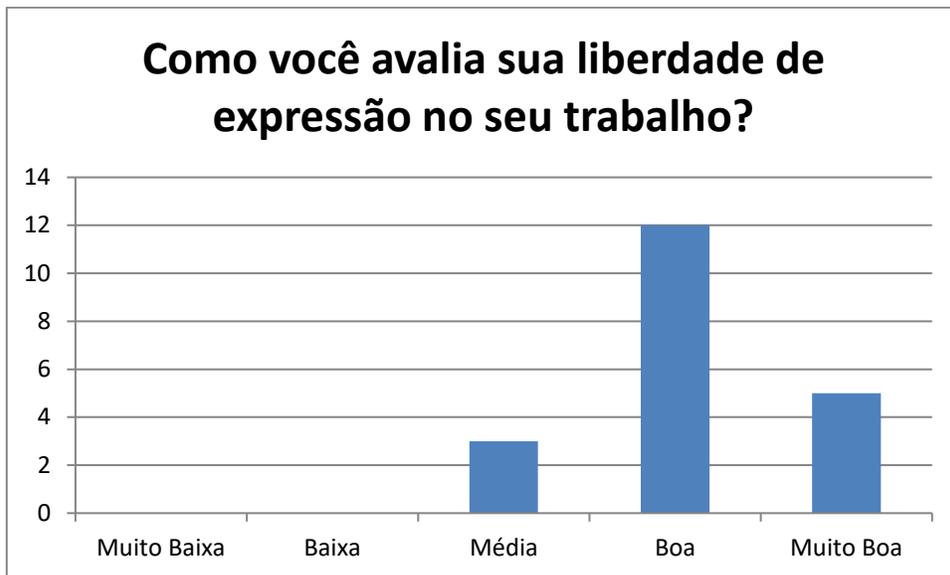


Gráfico 5 - Liberdade de expressão
Fonte: Elaborado pela autora.

Considerando que 100% dos entrevistados informaram que se sentem bem ou muito bem realizados no trabalho que executam dentro da empresa S, pode-se avaliar pela amostragem que todos estão realizados no trabalho (Gráfico 6). A realização pode ser um dos fatores que impactam diretamente na QVT, pois se o funcionário não se sentir realizado, seu nível de estresse e motivação podem ter uma redução.



Gráfico 6 - Realização no trabalho
Fonte: Elaborado pela autora.

Conforme demonstra o Gráfico 7, 85% dos entrevistados se sentem muito orgulhosos da empresa em que trabalham. Esse número pode mostrar o nível de motivação do funcionário dentro da empresa em que ele está atuando.



Gráfico 7 - Orgulho da organização
Fonte: Elaborado pela autora.

Quando se trata de problemas com o sono, houve uma divisão sobre o sono prejudicar o trabalho. Conforme mostra o Gráfico 8, 40% considera que o sono não prejudica suas atividades no dia a dia. Segundo a pesquisa, 30% dos entrevistados acreditam que o sono prejudica e muito nas suas atividades de trabalho, ou seja, acreditam que uma noite mal dormida vai impactar diretamente a produtividade nas suas atividades.



Gráfico 8 - Problema com sono
Fonte: Elaborado pela autora.

Sobre o orgulho pela profissão, 100% das pessoas se dizem orgulhosas ou muito orgulhosas no momento com a profissão/cargo que exercem dentro da empresa S (Gráfico 9).



Gráfico 9 - Orgulho pela profissão
Fonte: Elaborado pela autora.

Um dos fatores que impacta no nível de satisfação do funcionário com a empresa, e no nível de motivação é a relação com o superior.

Sobre a qualidade da relação com os superiores e/ou subordinados, 100% dos entrevistados avaliam como boa ou muito boa a relação, criando assim um clima amigável e saudável dentro da empresa S (Gráfico 10).

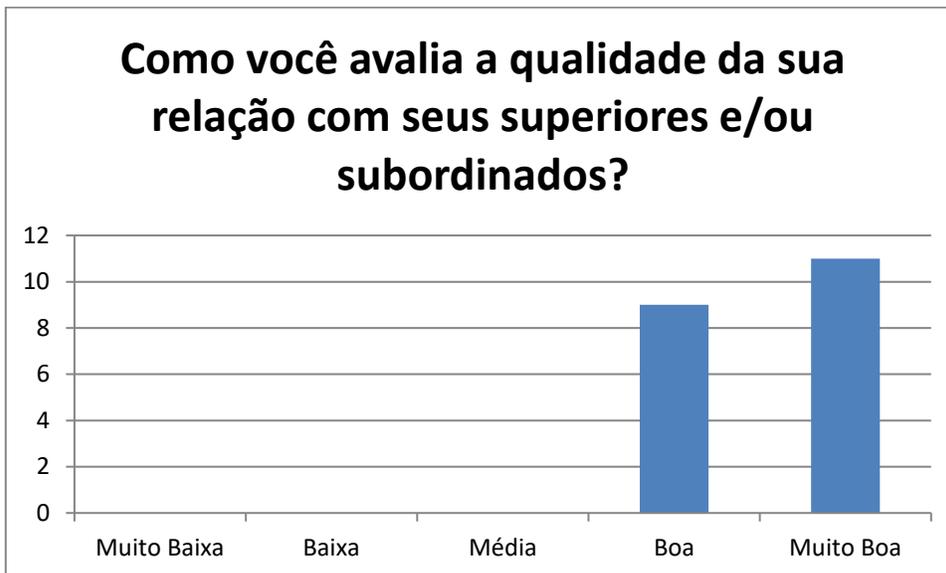


Gráfico 10 - Relação com superiores/subordinados
Fonte: Elaborado pela autora.

Conforme demonstra o Gráfico 11, 100% dos entrevistados disseram que a família avalia como bom ou muito bom o trabalho dentro da empresa S. A pressão familiar pode desencadear

diversas doenças além de estresse, por isso, é importante o apoio da família no trabalho para que a QVT seja positiva.

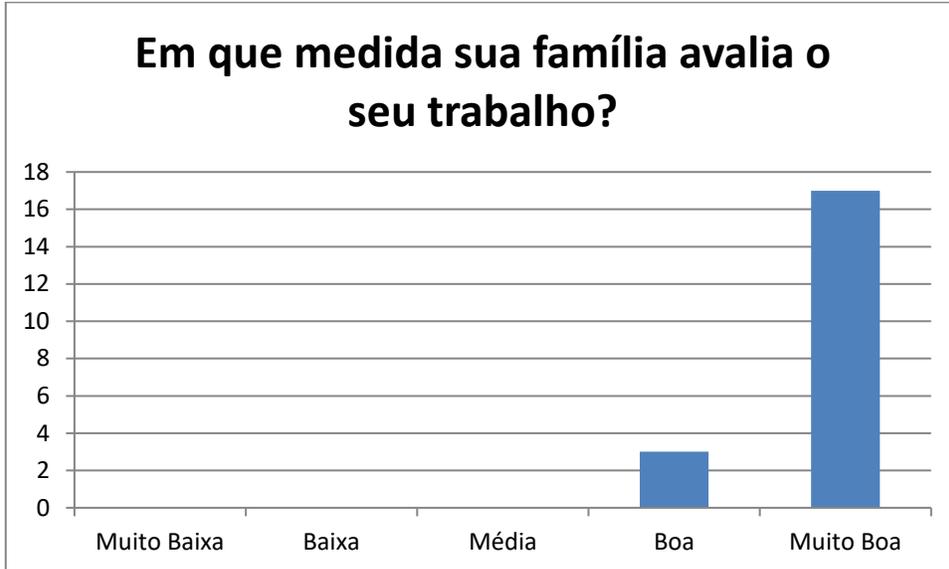


Gráfico 11 - Como a família avalia o trabalho

Fonte: Elaborado pela autora.

Conforme demonstra o Gráfico 12, apenas uma pessoa se diz insatisfeito com o nível de participação nas decisões da empresa, enquanto que 65% se dizem satisfeitos. Por se tratar de uma empresa com filial no Brasil, muitas decisões são tomadas pela matriz, e acaba não sendo envolvidos os funcionários da planta brasileira, podendo gerar um certo desconforto e insatisfação de algumas pessoas.



Gráfico 12 - Nível de participação das decisões

Fonte: Elaborado pela autora.

Em relação ao nível de responsabilidade dentro do trabalho, 85% dos entrevistados se dizem satisfeitos ou muito satisfeitos (Gráfico 13) com a responsabilidade que tem hoje.



Gráfico 13 - Satisfação com o nível de responsabilidade

Fonte: Elaborado pela autora.

Em relação aos treinamentos ofertados pela empresa S, 100% dos entrevistados se dizem satisfeitos, tendo avaliado como bom ou muito bom os treinamentos ofertados pela organização (Gráfico 14). Com programas de treinamentos, a empresa consegue demonstrar ao funcionário sua preocupação com o bem estar.

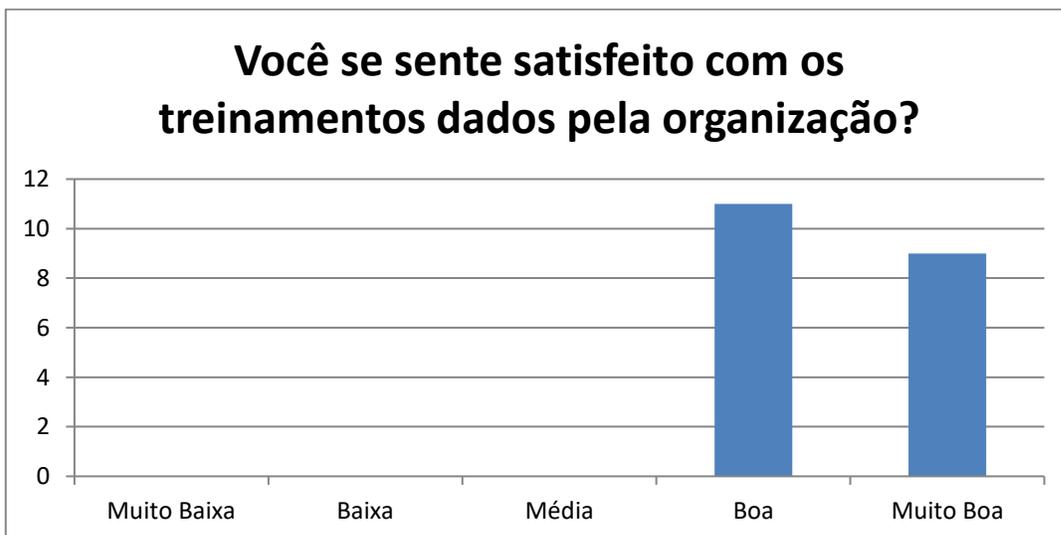


Gráfico 14 - Satisfação com os treinamentos

Fonte: Elaborado pela autora.

Sobre o respeito recebido dos colegas e dos superiores, 95% disseram ser respeitados ou muito respeitados pelas pessoas dentro da empresa S (Gráfico 15).



Gráfico 15 - Respeito dos colegas e superiores
Fonte: Elaborado pela autora.

Sobre as tarefas que realizam diariamente, 95% das pessoas se diz satisfeita ou muito satisfeita com as tarefas (Gráfico 16), essa avaliação demonstra que há QVT dentro da empresa S.

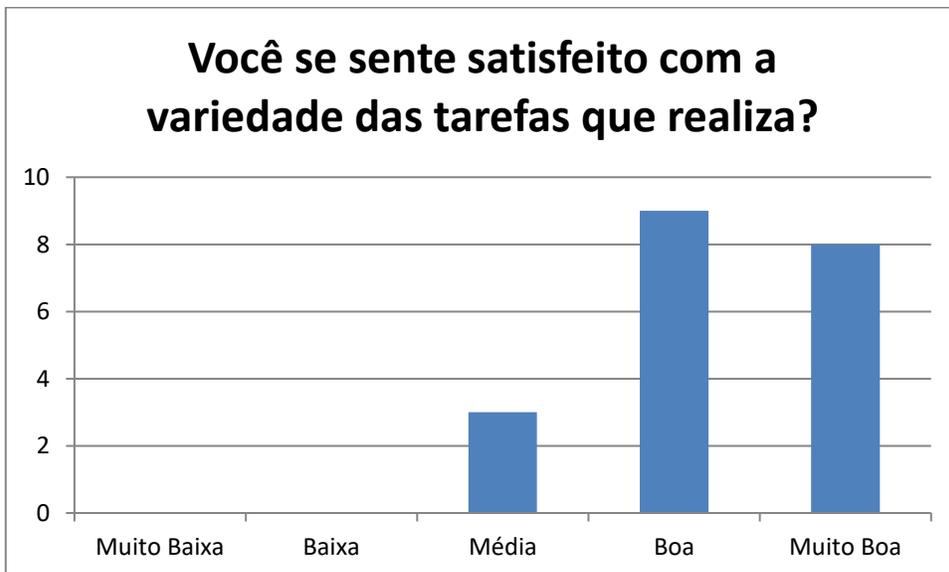


Gráfico 16 - Satisfação com as tarefas
Fonte: Elaborado pela autora.

Conforme demonstra o Gráfico 17, em relação as necessidades fisiológicas, 90% disseram que estão satisfeitos ou muito satisfeitos com as suas necessidades. Como demonstrou a pirâmide de Maslow, essa necessidade é a base da pirâmide, caso ela não esteja adequada afeta diretamente a qualidade de vida.

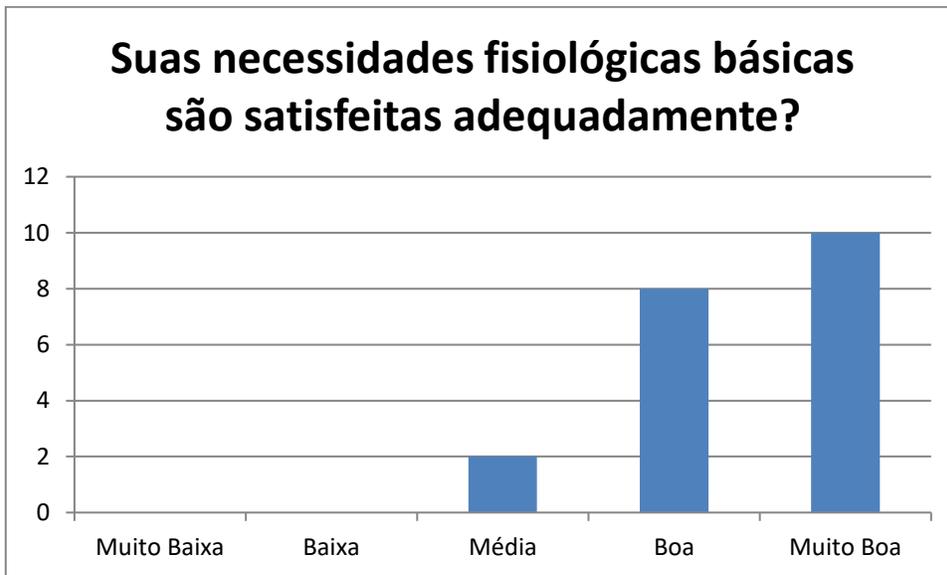


Gráfico 17 - Necessidades fisiológicas
Fonte: Elaborado pela autora.

Para SOUTO e REGO (2007, p. 3), as pessoas tem uma necessidade profunda de formar e manter relacionamentos pessoais e “são duas as componentes desta necessidade: interação com outras pessoas e sentimento de que elas são atenciosas conosco e nos “querem bem”. Uma forte necessidade de pertença motiva as pessoas para investirem tempo e energias no desenvolvimento de relações positivas”. Isso é o espírito de camaradagem: a formação e manutenção de relações pessoais.

O espírito de camaradagem mostra como o trabalho em equipe funciona dentro da empresa, podendo ser um fator importante na QVT, e na pesquisa, 85% dos entrevistados disseram avaliar bem ou muito bem esse espírito de trabalho em equipe dentro da área em estudo (Gráfico 18). O dado obtido do estudo demonstra que o trabalho em equipe é forte dentro da empresa S.



Gráfico 18 - Espírito de "camaradagem"
 Fonte: Elaborado pela autora.

Sobre o conforto dentro do ambiente de trabalho, 95% disseram que há um conforto bom ou muito bom na área analisada (Gráfico 19).

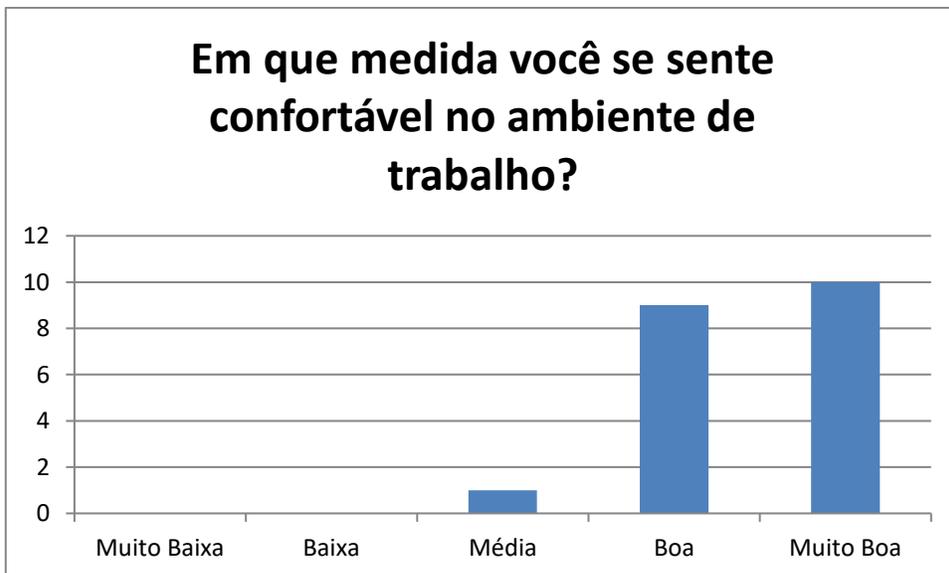


Gráfico 19 - Conforto no ambiente de trabalho
 Fonte: Elaborado pela autora.

Em resumo, 95% dos entrevistados disseram satisfeitos ou muito satisfeitos com a Qualidade de Vida no Trabalho, dentro do setor e da empresa na qual trabalham (Gráfico 20).



Gráfico 20 - Satisfação com a QVT
Fonte: Elaborado pela autora.

Analisando os resultados obtidos com a pesquisa, foi de grande importância para a empresa S saber que seus funcionários se sentem felizes e motivados em trabalhar na companhia.

Além disso, segundo Davis e Newstrom (1991, p. 47), “embora não haja respostas simples para a questão da motivação no trabalho, um importante ponto de partida reside na compreensão das necessidades do empregado”. Conforme a pesquisa realizada mostrou, a empresa S consegue compreender e atender as necessidades do funcionário, fazendo com que eles sintam-se motivados e consideram ter uma boa qualidade de vida no trabalho.(SOARES, Ivonete, COLADAWEB).

Como vimos, parte da motivação no trabalho de uma pessoa vem, portanto, do fato de ela saber que tem um papel importante na organização e que outras pessoas contam com ela, como mostrou o gráfico 6, que diz que 100% das pessoas da empresa se consideram realizadas ou muito realizadas no trabalho que executam na empresa S.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Acredita-se que para ter um ambiente de trabalho agradável, saudável e harmonioso, onde as pessoas se sintam motivadas, que tenham uma redução no estresse, seja influência de uma gestão adequada e é importante para que o trabalhador busque o seu sucesso.

Observa-se, a partir desta monografia, que a empresa S, que está há 7 anos no mercado brasileiro, já realizou melhoras na motivação e qualidade de vida no trabalho dos funcionários, deixando 95% dos entrevistados muito satisfeitos com sua QVT.

Dos pesquisados, pode-se observar que a maioria deles sente-se orgulhosos da empresa que trabalham e estão satisfeitos com as atividades que executam, estando motivados e felizes com as atividades que realizam.

Através da pesquisa, pode-se concluir um alto nível de satisfação e motivação dos funcionários da empresa em estudo. Analisando que 90% dos entrevistados tem mais de 3 anos de empresa, número esse acima da média brasileira, percebe-se que há sim uma qualidade de vida no setor de produção da empresa objeto de estudo.

Através do referencial bibliográfico, pode-se entender que a QVT é uma ferramenta que deve fazer parte da gestão de pessoas dentro da empresa. Levando em conta que os trabalhadores passam boa parte, ou a maioria, de sua vida na empresa, esse ambiente deve ter um clima agradável, sendo possível ter a liberdade de expressão, o respeito, o tratamento igual a todas as pessoas para que se possa criar um clima favorável a redução do estresse e a motivação dos funcionários.

Observou-se também que políticas de qualidade de vida e saúde são de extrema importância dentro das organizações, uma vez que ela pode estar ligada a produtividade do funcionário. Ou seja, empresas que contêm programas de qualidade de vida tendem a ter funcionários mais comprometidos e que rendem mais em suas atividades.

Com as respostas da pesquisa, evidenciaram-se um bom clima organizacional, um clima amigável entre os funcionários e um bom ambiente para se trabalhar. Outro ponto que evidencia esse bom clima, foram as poucas ou quase inexistentes respostas negativas as perguntas do questionário.

Os objetivos específicos de: avaliar a Qualidade de Vida dos colaboradores do setor objeto de estudo; investigar o que motiva o funcionário a continuar trabalhando na empresa

objeto de estudo; apresentar possibilidades de monitoramento com vistas à melhoria contínua da empresa, foram igualmente atingidos pela elaboração desta pesquisa.

REFERÊNCIAS

- AQUINO, C. P. **Administração de recursos humanos: uma introdução**. São Paulo: Atlas, 1979.
- ARCE, Caroline P., 2016, **A importância da administração de Produção**. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/artigos/carreira/a-importancia-da-administracao-de-producao/98448/>>. Acesso em: 06 mai. 2018.
- BERGAMINI, C. W. 1990. **Motivação: mitos, crenças e mal-entendidos** *RAE-Revista de Administração de Empresas*, v. 30, n. 2, abr-jun, 1990. Disponível em <http://rae.fgv.br/rae/vol30-num2-1990/motivacao-mitos-crencas-mal-entendidos>. Acesso em: 02 ago. 2018.
- BERGAMINI, C. W. 2002. **Motivação: uma Viagem ao Centro do Conceito** *GV-executivo*, v. 1, n. 2, nov-jan, 2002. Disponível em <http://rae.fgv.br/gv-executivo/vol1-num2-2002/motivacao-viagem-ao-centro-conceito>. Acesso em: 15 set. 2018.
- BIBLIOTECA VIRTUAL EM SAÚDE. Disponível em: <http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/dicas/260_qualidade_de_vida.html>. Acesso em: 16 mai. 2018.
- BISPO, C. A. F. 2006. **Um novo modelo de pesquisa de clima organizacional**. *Produção*, v. 16, n. 2, p. 258-273, mai-ago. 2006. Disponível em <http://www.scielo.br/pdf/prod/v16n2/06>. Acesso em: 06 mai. 2018.
- BONFIM, Evandro L.S., GREGÓRIO, Sidney A., SALDANHA, Orlando J., VASCONCELOS, Cláudio C., **A Qualidade de Vida no Trabalho e a Gestão de Conflitos: um estudo teórico**. Disponível em: http://uniesp.edu.br/sites/_biblioteca/revistas/20171218101657.pdf. Acesso em: 23 abr. 2018.
- BONFANTE, Julia G., NARDI, Antonio, Oliveira, Larissa M., **O Impacto da Qualidade de Vida no Trabalho sobre a Produtividade**. Disponível em: <<http://estacioribeirao.com.br/revistacientifica/arquivos/revista6/9.pdf>>. Acesso em: 09 jun. 2018.
- BOWDITCH, J. L.; BUONO, A. F. **Elementos do comportamento organizacional**. São Paulo: Pioneira, 1992.
- CASTRO, Ingrid A., 2015. **Qualidade de vida no trabalho e a produtividade**. Disponível em: <http://www.inovarse.org/sites/default/files/T_15_032M.pdf>. Acesso em: 07 jun. 2018.
- CHIAVENATO, I. **Introdução à teoria geral da administração**. 3ª ed. São Paulo: McGraw-Hill do Brasil, 1983.
- DAVIS, K. e NEWSTROM, J. W. **Comportamento humano no trabalho – uma abordagem psicológica**. São Paulo: Pioneira, 1992.

DECHANDT, Siegrid G., LEITE, Cesar E., MARINHO, Christiane J.M., SILVA, Joyce C., 2016. **A motivação no ambiente de trabalho: um estudo de caso na feira dos importados.** Disponível em: <http://www.inovarse.org/sites/default/files/T16_176.pdf>. Acesso em: 12 ago. 2018.

FALCONI, Vicente. **TQC – Controle da Qualidade Total.** Belo Horizonte, MG. Desenvolvimento Gerencial, 1999.

FERNANDES, E.; BECKER, J. L. Qualidade de vida no trabalho: a realidade dos CPD's. In: XII REUNIÃO ANUAL DA ANPAD (1988: Natal). Anais. Natal: ANPAD, 1988. v. 3. p. 1775-92.

FERREIRA, M. C. 2006. **Qualidade de vida no trabalho (QVT).** In A. D. Cattani & Holzmann, L. (Org.), Dicionário de Trabalho e Tecnologia. Porto Alegre, RS: Editora da UFRGS.

FREIRE, M. G.. 2013. Qualidade de vida no trabalho. (TC – Trabalho de Curso) UniCEUB Centro Universitário de Brasília, DF, Brasil.

FREITAS, André L.P. SOUZA, Rennata, G.B. **Um modelo para avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho em universidades públicas.** Disponível em: <<http://www.revistasg.uff.br/index.php/sg/article/viewFile/V4N2A4/V4N2A4>>. Acesso em: 09 ago. 2018.

GONÇALVES JUNIOR, M. O Assédio moral, o estresse e os portadores de DDA. **Revista de Direito Trabalhista**, v.10 n.01 jan 2004.

JUNIOR, Marcelo G.C., MELO, Marcus, V., NETO, Oswaldo C., MEDEIROS, Cintia R. O., 2008. **O papel estratégico da área de produção: um estudo de caso da empresa Brunelli.** Disponível em: <<https://docplayer.com.br/54061507-O-papel-estrategico-da-area-de-producao-um-estudo-de-caso-da-empresa-brunelli.html>>. Acesso em: 20 ago. 2018.

KILIMNIK, Zelia M., SANT'ANNA, Anderson de S. **Qualidade de Vida no Trabalho abordagens e fundamentos.** 2011.

LIPP, M. E. Novaes e TANGANELLI, M. S. 2002. Stress e qualidade de vida em magistrados da Justiça do Trabalho: Diferenças entre homens e mulheres. **Psicologia: Reflexão e Crítica**, v.15 n.3 Porto Alegre 2002.

MATOS, F. G. de. **Empresa feliz.** São Paulo: Makron Books, 1996.

MELLO, Fabiane, PEREIRA, Jesane G., **Causas e efeitos do estresse no trabalho.** Disponível em: <<http://interacao.unis.edu.br/wp-content/uploads/sites/80/2016/05/2016-8.pdf>>. Acesso em: 06 mai. 2018.

MICHAELIS MODERNO DICIONÁRIO DA LÍNGUA PORTUGUESA. Disponível em: <<https://michaelis.uol.com.br/moderno-portugues/busca/portugues-brasileiro/motiva%C3%A7%C3%A3o/>>. Acesso em: 06 ago. 2018.

MIRANDA, Cely. **O desafio em manter funcionários motivados: os fatores motivacionais para o trabalho.** Disponível em: <<https://www.esab.edu.br/wp-content/uploads/monografias/cely-miranda.pdf>>. Acesso em: 09 jul. 2018.

NEVES, S. F. (2008). **Trabalho docente e qualidade de vida na rede pública de ensino de Pelotas.** (dissertação de Mestrado), Universidade Católica de Pelotas, Pelotas, RS, Brasil.

ORGANIZAÇÃO Internacional do Trabalho (International Labor Office); **Psychosocial factors at work: recognition and control.** Report of the Joint ILO/WHO Committee on Occupational Health – Ninth Session. Geneva: International Labor Office, 1984.

OSWALDO, Yeda C., **Vulnerabilidade ao estresse no trabalho, coping, depressão e qualidade de vida: evidências de validade.** Disponível em: <<http://www.livrosgratis.com.br/ler-livro-online-154833/vulnerabilidade-ao-estresse-no-trabalho-coping-depressao-e-qualidade-de-vida-evidencias-de-validade>>. Acesso em: 06 jun. 2018.

OLIVEIRA, Maxwell F. **Metodologia científica: um manual para a realização de pesquisas em administração.** Disponível em: <https://adm.catalao.ufg.br/up/567/o/Manual_de_metodologia_cientifica_-_Prof_Maxwell.pdf>. Acesso em: 06 mai. 2018.

OLIVEIRA, João V., **A importância de dormir bem.** Disponível em: <<http://www.usp.br/espacoaberto/?materia=a-importancia-de-dormir-bem>>. Acesso em: 23 mai. 2018.

PINTO, José Augusto Rodrigues. Viagem em torno da segurança e da saúde no trabalho. **Revista LTr.** 68-07/788, Vol. 68, n. 07, julho de 2004.

REIS, Ana Lúcia Pellegrini Pessoa dos; **Gestão do Trabalho e Estresse Ocupacional: estudo em uma Organização de Serviços.** (Dissertação de Mestrado Acadêmico). Disponível em: <<https://repositorio.ufba.br/ri/handle/ri/9188>>. Acesso em: 18 abr. 2018.

REIS Jr., D. R. (2008). **Qualidade de vida no trabalho: construção e validação do questionário. QWLQ-78.** Dissertação de mestrado, Universidade Tecnológica Federal do Paraná: Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção – PPGEP, Ponta Grossa, Paraná, Brasil.

ROCHA, R., PORTO, M., YARA, M., MORELLI, G., MAESTÁ, N., WAIB, P. H. e BURINI, R. C., Efeito de estresse ambiental sobre a pressão arterial de trabalhadores. **Rev. Saúde Pública** vol.36 no.5 São Paulo Out. 2002.

RODRIGUES, M. V. C. **Qualidade de Vida no Trabalho: Evolução e análise no nível gerencial.** 4ª ed. Vozes, Petrópolis, RJ, 1998.

SALGADO, William F., 2016, **Qualidade de vida no trabalho em empresa automotiva: comparação entre área administrativa e de produção.** Disponível em: <<http://www.feg.unesp.br/Home/Pos-Graduacao20/pgproducao/versao-final---dissertacao-william-fontanezzi-salgado---ok.pdf>>. Acesso em: 17 mar. 2018.

SCHWENGBER, C. L. H. & BASCHTA, M. S. (2010). **Fontes de prazer e de sofrimento vivenciadas por trabalhadores que atuam no setor de limpeza em uma instituição de ensino superior**. Monografia apresentada para obtenção do título de bacharel em Psicologia da Universidade do Vale do Itajaí, Itajaí, SC, Brasil.

SCHERMANN, Daniela. **Pirâmide de Maslow**: o que é e por que você precisa conhecê-la. Disponível em: <<https://blog.opinionbox.com/piramide-de-maslow/>>. Acesso em: 06 mai. 2018.

SEBRAE, **Produção Industrial**. Disponível em: <<https://datasebrae.com.br/producao-industrial/>>. Acesso em: 08 jun. 2018.

SÉPE, Ana Carla H., **ESTRESSE X TRABALHO**: Qualidade de vida nas organizações, Disponível em: <<http://web.unifil.br/pergamum/vinculos/000006/00000697.pdf>>. Acesso em: 22 ago. 2018.

SLACK, N., CHAMBERS, S; JOHNSTON, R. **Administração de Produção**. São Paulo: Atlas, 2007.

SOUZA, Ivonete. **Qualidade de Vida no Trabalho – QVT**. Disponível em: <<https://www.coladaweb.com/administracao/qualidade-de-vida-no-trabalho-qvt>>. Acesso em: 10 jul. 2018.

WALTON, R. E. Quality of Working Life: What is it? **Sloan Management Review**, 15, 1, pp. 11-21, 1973.

WEISS, D. **Motivação e resultado**: como obter o melhor de sua equipe. São Paulo: Nobel, 1991.

WESTLEY, W. A. **Problems and solutions in the quality of working life**. Human Relations. 32, 113 – 123, 1979.

VROOM, V. H. **Gestão de pessoas, não de pessoal**: os melhores métodos de motivação e avaliação de desempenho. Rio de Janeiro, 1997.

APÊNDICE(s)

1 – Bloco 1 do Questionário aplicado na pesquisa

BLOCO 1			
Faixa Etária			
Até 25 anos	de 25 a 35 anos	de 35 a 50 anos	Mais de 50 anos
Tempo de empresa			
Até 1 ano	de 1 a 3 anos	de 3 a 4 anos	Mais de 5 anos
Trabalha em turno			
1º turno	2º turno	3º turno	ADM

Fonte: Elaborado pela autora

2 – Bloco 2 do questionário aplicado na pesquisa

1	Como você avalia a sua liberdade para criar coisas novas no trabalho?				
	Muito Baixa 1	Baixa 2	Média 3	Boa 4	Muito Boa 5
2	Em que medida você avalia sua motivação para trabalhar?				
	Muito Baixa 1	Baixa 2	Média 3	Boa 4	Muito Boa 5
3	Como você avalia a igualdade de tratamento entre os funcionários?				
	Muito Baixa 1	Baixa 2	Média 3	Boa 4	Muito Boa 5
4	Em que medida você avalia o seu sono?				
	Muito Baixa 1	Baixa 2	Média 3	Boa 4	Muito Boa 5
5	Como você avalia sua liberdade de expressão no seu trabalho?				
	Muito Baixa 1	Baixa 2	Média 3	Boa 4	Muito Boa 5
6	Você se sente realizado com o trabalho que faz?				
	Muito Baixa 1	Baixa 2	Média 3	Boa 4	Muito Boa 5
7	Em que medida você possui orgulho da organização na qual trabalha?				
	Muito Baixa 1	Baixa 2	Média 3	Boa 4	Muito Boa 5
8	Em que medida algum problema com o sono prejudica seu trabalho?				
	Muito Baixa 1	Baixa 2	Média 3	Boa 4	Muito Boa 5
9	Em que medida você avalia o orgulho pela sua profissão?				
	Muito Baixa 1	Baixa 2	Média 3	Boa 4	Muito Boa 5
10	Como você avalia a qualidade da sua relação com seus superiores e/ou subordinados?				
	Muito Baixa 1	Baixa 2	Média 3	Boa 4	Muito Boa 5
11	Em que medida sua família avalia o seu trabalho?				
	Muito Baixa 1	Baixa 2	Média 3	Boa 4	Muito Boa 5
12	Em que medida você está satisfeito com o seu nível de participação nas decisões da empresa?				
	Muito Baixa 1	Baixa 2	Média 3	Boa 4	Muito Boa 5
13	Você está satisfeito com o seu nível de responsabilidade no trabalho?				
	Muito Baixa 1	Baixa 2	Média 3	Boa 4	Muito Boa 5
14	Você se sente satisfeito com os treinamentos dados pela organização?				
	Muito Baixa 1	Baixa 2	Média 3	Boa 4	Muito Boa 5
15	Em que medida você é respeitado pelos seus colegas e superiores?				
	Muito Baixa 1	Baixa 2	Média 3	Boa 4	Muito Boa 5
16	Você se sente satisfeito com a variedade das tarefas que realiza?				
	Muito Baixa 1	Baixa 2	Média 3	Boa 4	Muito Boa 5
17	Suas necessidades fisiológicas básicas são satisfeitas adequadamente?				
	Muito Baixa 1	Baixa 2	Média 3	Boa 4	Muito Boa 5
18	Como você avalia o espírito de camaradagem no seu trabalho?				
	Muito Baixa 1	Baixa 2	Média 3	Boa 4	Muito Boa 5
19	Em que medida você se sente confortável no ambiente de trabalho?				
	Muito Baixa 1	Baixa 2	Média 3	Boa 4	Muito Boa 5
20	O quanto você está satisfeito com a sua qualidade de vida no trabalho?				
	Muito Baixa 1	Baixa 2	Média 3	Boa 4	Muito Boa 5

Fonte: Elaborado pela autora