

**CENTRO UNIVERSITÁRIO DE BARRA MANSA – UBM**

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E OS FATORES QUE INFLUENCIAM NA  
INSATISFAÇÃO DOS COLABORADORES**

**JACQUELINE TENORIO SILVA**

Barra Mansa-RJ

2022

# **QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E OS FATORES QUE INFLUENCIAM NA INSATISFAÇÃO DOS COLABORADORES**

JACQUELINE TENORIO SILVA

## **RESUMO:**

A qualidade de vida no trabalho proporciona uma maior participação por parte dos funcionários, criando assim, um ambiente de integração com superiores. A QVT tem dois aspectos fundamentais que é o bem estar do colaborador com a eficácia organizacional. Infelizmente o grande desafio dos gestores é olhar as pessoas como seres humanos e não como recursos organizacionais. Por isso, o presente artigo vem demonstrar a importância da qualidade de vida no trabalho para assim se criar um ambiente saudável para se trabalhar e também mostrar a evolução desde aquele tempo antigo que nem se falava em QTV até os tempos de hoje.

**PALAVRAS CHAVES:** Qualidade de Vida, Trabalho, Insatisfação.

## **ABSTRACT**

The quality of working life provides greater participation by employees, thus creating a higher integration with the environment. The QVT has two fundamental aspects that the welfare of the employees with organizational effectiveness. Unfortunately the great challenge for managers is to look at people as human beings and not as organizational resources. Therefore, this article demonstrates the importance of the quality of working life so as to create a healthy environment to work and also show the evolution from that ancient time nor spoke in QTV until our times.

**KEYWORD** - Quality of Life, Work, Satisfaction



## **1. INTRODUÇÃO**

### **1.1. OBJETIVOS**

Identificar possíveis fatores que geram insatisfação nos colaboradores em um ambiente corporativo e propor sugestões para a Organização melhorar a qualidade de vida desses colaboradores.

### **1.2. JUSTIFICATIVA**

A qualidade de vida no trabalho vem sendo, atualmente, muito discutido pelas Organizações, visto que após a Revolução Industrial, onde os objetivos eram a produtividade e o lucro, a qualidade de vida no trabalho era inexistente, haja vista as péssimas condições às quais os trabalhadores eram submetidos. Hoje, a economia está globalizada e as empresas, cada vez mais competitivas, e se antes o foco estava no produto, hoje, o foco é a qualidade de produtos/serviços e manutenção de clientes. Para isso, faz-se necessário que as empresas passem a ter uma visão humanizada em relação a seus colaboradores.

Investir na qualidade de vida dos colaboradores pode trazer grandes vantagens para a redução do índice de afastamento dos colaboradores, a melhoria dos relacionamentos interpessoal dentro da companhia e melhor produtividade são algumas dessas vantagens.

Diante disso, fatores que possam influenciar na satisfação dos colaboradores são objetos de estudos para que se consiga proporcionar a eles melhor qualidade de vida no trabalho e assim contribuir para o sucesso organizacional.

As organizações estão passando por um processo de transformação, sendo assim, necessitam permanecer competitiva no mercado; por isso, a Qualidade de vida no trabalho proporciona um melhor grau de satisfação dos colaboradores, que tendem a trabalharem mais felizes e se sentem mais realizados profissionalmente. Diante disso tanto a Organização quanto os colaboradores saem ganhando.

## 2-FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

### 2.1-HISTÓRIA DA QUALIDADE DE VIDA

No início do século XX iniciou-se o que hoje se chama de Administração, através das funções básicas definidas por Henri. Com o passar dos anos, outros nomes trouxeram contribuições para a administração, como Frederick Taylor e Henry Ford. Tais pesquisadores desenvolveram a administração clássica (Taylorismo) e científica (Fayolismo). No entanto, a concepção de Administração Científica encarava o homem como uma extensão das máquinas, sendo extremamente baseada em números, organizações, tempos e movimentos, não considerando o fator “humano” dos indivíduos como variantes da produtividade.

Na década de 50 foram feitos estudos dentro da abordagem sócio- técnica da organização do trabalho. Tal abordagem deu origem à temática da qualidade de vida no trabalho (QVT) com o intuito de designar a relação indivíduo trabalho organização buscando reestruturar as tarefas para tornar a vida do indivíduo menos dura e com isso buscar um ganho da motivação na produtividade dos funcionários. Apenas no final da década de 70 houve um interesse maior pela QVT devido ao aumento da competição internacional, da inflação e da ameaça de desemprego.

Diante de todas as transformações na economia e no mundo, as relações de trabalho ainda tendem a acompanhar essas mudanças. A necessidade humana de encontrar sentido no trabalho é cada vez maior. Quanto mais evidentes forem para o trabalhador, as importâncias de suas tarefas e como estas se ligam ao objetivo de sua área de atuação, mais sentido terá o trabalho para ele. Logo sua motivação será maior para exercer suas atividades e melhorar seu desempenho

Segundo os autores Nadler e Law ler a "qualidade de vida no trabalho" é uma forma de se pensar a respeito das pessoas, trabalho e organização, de modo global e abrangente. ([https://pt.wikipedia.org/wiki/Qualidade de vida no trabalho](https://pt.wikipedia.org/wiki/Qualidade_de_vida_no_trabalho)/acesso 15:56, 30/10/2015).

## 2.2- ORIGEM E EVOLUÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Segundo Rodrigues (1991), Qualidade de vida no trabalho originou-se de um movimento que surgiu em meados da década de 50 na Inglaterra por meio do trabalhador Eric Trist juntamente com seus colaboradores que a partir daí realizaram estudos para tentar a relação existente entre o indivíduo, trabalho e organização. Com isso, observaram que um dos aspectos fundamentais é a realização do indivíduo com o trabalho.

Na década de 60 o movimento qualidade de vida no trabalho tornou impulso a partir da conscientização da importância de se buscar melhor forma de organizar o trabalho a fim de diminuir os efeitos negativos do mesmo na saúde e bem estar dos colaboradores.

Foi na década de 70 que o tema foi introduzido publicamente, principalmente pela criação dos centros de estudo nos EUA.

Devido à crise energética mundial e o aumento da inflação o assunto perde espaço em 1974, ressurgindo em 1980 com o aparecimento das teorias japonesas sobre modelos de administração.

Foram na década de 90 que o tema qualidade de vida no trabalho invadiu todos os espaços, passando a integrar o discurso acadêmico, a literatura relativa ao comportamento nas organizações, os programas de qualidade total e a mídia de forma geral.

Já na atualidade, em diversos países da Europa e Ásia, países como EUA, Canadá e México esta amplamente espalhada. No Brasil, o tema vem tomando forças e sendo discutido com maior frequência nas organizações, objetivando atender as necessidades psicossociais dos trabalhadores, de mudar e elevar seus níveis de satisfação no trabalho. (WWW.portaleducacao.com.br/educação/artigos/34530/origemeevolucaoahistoricadaqualidade devida no trabalho; acesso 21:00h/23/10/2015)

De acordo com Jáder dos Reis Sampaio (2004), qualidade de vida é representado, no passado, pela busca de satisfação do trabalhador e pela tentativa de redução do mal-estar e do excessivo esforço físico no trabalho. Pode-se dizer que das primeiras civilizações já se tem notícia de que teorias e métodos eram desenvolvidos com vista a alcançar tais objetivos.

Entretanto, foi apenas a partir da sistematização dos métodos de produção, nos séculos XVIII e XIX, que as condições de trabalho passaram a ser estudadas de forma científica, primeiramente pelos economistas liberais, depois pelos teóricos da Administração Científica e posteriormente pela Escola das Relações Humanas.

A Escola de Relações Humanas, cuja preocupação era com os aspectos psicossociais do trabalho, foi a que maior identificação apresentou com o movimento de Qualidade de Vida no Trabalho, tendo oferecido as seguintes contribuições:

- Elton Mayo, o iniciador da Escola de Relações Humanas descobriu a importância das Relações sociais do trabalhador, observando que a produtividade aumenta quando isto acontece em determinados fenômenos de grupo.
- Os estudos de Maslow e de Herzberg sobre a motivação humana apresentaram uma fundamentação teórica para o tema. O primeiro desses desenvolveu uma teoria sobre hierarquia das motivações, segundo a qual uma vez estejam satisfeitos os motivos primários ou fisiológicos aparecem os motivos secundários ou psicossociais.
- Herzberg, por sua vez, apresentou uma teoria segundo a qual os motivos se agrupavam em dois blocos: os fatores higiênicos, indispensáveis para manter o estado de equilíbrio necessário ao trabalho e os fatores motivacionais, que tendem a aumentar o interesse das pessoas pelo trabalho.
- Os estudos de Dinâmica de Grupo iniciados por Kurt Lewin e desenvolvidos por seus discípulos e seguidores focalizaram os fenômenos de grupo, mostrando que a convivência e a participação tendem a aumentar a rentabilidade no trabalho.

(Qualidade de vida no trabalho e Psicologia social/Jáder dos Reis Sampaio (org.)-2ª edição ampliada e revisada-São Paulo: Casa do psicólogo, 2004 \Pag26/27).

### 2.3 CONCEITOS DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

De acordo com a Associação Brasileira de Qualidade de vida (ABQV), QVT está relacionada com o grau de felicidade ou insatisfação com a própria carreira, onde aqueles que gostam das suas carreiras tendem a ter uma alta qualidade de vida no trabalho, enquanto aqueles que são infelizes ou cujas necessidades não estão sendo atendidas, de alguma forma, são considerados com uma baixa qualidade de vida no trabalho.

Na visão de outros autores como Werther e Davis (1983:35), qualidade de vida no trabalho está relacionada a um programa de cargos e carreiras, constituídos com equidade e bem conduzida na Organização. (Qualidade de vida no trabalho e Psicologia social/Jáder dos Reis Sampaio (org.)-2ª edição ampliada e revisada-São Paulo: Casa do psicólogo, 2004 \Pag35). Ainda assim, outros autores entendem qualidade de vida como uma resultante direta da combinação de diversas dimensões básicas da tarefa, capazes de produzir motivação e satisfação em diferentes níveis, além de resultar em diversos tipos de atividades e condutas dos indivíduos pertencentes a uma organização (WALTON, 1973; WESTLEY, 1979; DAVIS E WERTHER, 1983; NADLER E LAWLER, 1983; HUSE ECUMMINGS, 1985).

De acordo com Werther e Davis (1983) a Qualidade de vida no Trabalho está vinculada a um programa de cargos e carreira, construído com igualdade e bem administrado na organização. O cargo deve abranger as competências de cada trabalhador é referencia para a construção da carreira individual do colaborador; à medida que as competências se expandem ou se transformam, ocorrem as promoções de outro cargo, aprovando o sucesso do sujeito em seu projeto de realização. Encontra-se subentendida nesta abordagem a necessidade de auto realização, citada pela teoria de motivação de Maslow e, de maneira especial, pela teoria de mccllland. (Qualidade de vida no trabalho e Psicologia social/Jáder dos Reis Sampaio (org.)-2ª edição ampliada e revisada-São Paulo: Casa do psicólogo, 2004 \Pag35).

Willian Westley relaciona a organização do trabalho com a qualidade de vida e, por isso, apresenta uma avaliação mais crítica das relações de produção advindas do modelo capitalista. O autor identifica quatro problemas que afetam a qualidade de vida no trabalho, podendo tornar-se empecilhos a ela: o problema político, o econômico, o psicológico e o sociológico. O problema político traz como consequência a insegurança, o econômico traz a injustiça, o psicológico a alienação e o sociológico a anomia, a falta de normas socialmente construídas. (Qualidade de vida no trabalho e Psicologia social/Jáder dos Reis Sampaio (org.)-2ª edição ampliada e revisada-São Paulo: Casa do psicólogo, 2004 \Pag35).

#### 2.4- A ABORDAGEM CLÁSSICA DA ADMINISTRAÇÃO

Abordagem Clássica da Administração, chamada de Administração Científica, principiou-se no século XX, conforme Chiavenato (2002), nos Estados Unidos a partir dos trabalhos de Taylor. O foco dos estudos era em aumentar a eficiência no nível operacional, isto é, no nível

dos trabalhadores que executavam atividades produtivas. Daí o destaque na análise e na divisão do trabalho do operário, uma vez que as tarefas do cargo ocupante compõem a unidade fundamental da organização. Nesse sentido, a abordagem da Administração Científica é de baixo para cima (do operário para o gerente) e das partes (operários e seus cargos) para o todo (organização da fábrica) predominava a atenção para o método de trabalho, para os movimentos necessários a execução de uma tarefa, para o tempo padrão determinado para sua execução. .

Conforme o mesmo autor, o cuidado analítico e detalhista permitia a especialização do operário e o reagrupamento de operações, tarefas, cargos etc., que constituem a chamada Organização Racional do Trabalho (ORT): uma engenharia industrial dentro de uma concepção pragmática. A ênfase nas tarefas é a principal característica da Administração Científica.

Na França, outros teóricos desenvolviam estudos acerca do homem e trabalho. Era uma corrente que se destacava por visualizar a organização como o corpo humano: estruturas, funções, órgãos. Eram os chamados anatomistas e fisiologistas da organização cujos trabalhos pioneiros foram realizados por Fayol. Suas investigações eram norteadas pela preocupação em aumentar a eficiência da empresa por meio da forma e disposição dos órgãos componentes da organização (departamentos) e das suas inter-relações estruturais. Daí a ênfase na anatomia (estrutura) e fisiologia (funcionamento) da organização. Estes estudos originaram uma nova forma de administração: a Teoria Clássica (CHIAVENATO 2002).

De acordo com Prestes (2002), o foco da Escola de Administração Clássica é a análise no aperfeiçoamento das regras e estruturas internas da organização. Para eles, a partir do momento em que a organização tem estruturas adequadas que funcionam bem e aperfeiçoam a produção, todos os outros problemas se resolvem, incluindo aqueles relacionados a comportamento humano e a competição com outras organizações. O ser humano era considerado o como um ser que analisava racionalmente as diversas possibilidades de decisão, podendo assim criar e implantar os melhores sistemas. Trabalhava-se com pressuposto de racionalidade absoluta. A fé na capacidade e no engenho humano parecia, então, ilimitada.

(Fonte: <https://psicologado.com/atuacao/psicologia-organizacional/a-importancia-da-qualidade-de-vida-no-trabalho-para-o-bem-estar-do-colaborador> © Psicologado.com)

## 2.5- A IMPORTÂNCIA DO SER HUMANO NO TRABALHO

Desde as revoluções industriais (séculos XVIII-XIX) as empresas se preocupavam apenas com a produção, ou seja, os esforços eram apenas em proporcionar uma maior quantidade produzida e a melhorar os meios de produção para aumentar a participação no mercado. O ser humano era apenas um mero coadjuvante no processo produtivo, as condições precárias de trabalho, as longas jornadas diárias assim como à exploração de trabalho infantil eram ignorados, o tratamento desumano e os frequentes acidentes faziam parte da vida dos trabalhadores e eram vistos com naturalidade por quem trabalhava. Com o passar do tempo, as indústrias sentiram a necessidade de aumentar a produtividade. Como aumentar a capacidade produtiva e não se preocupar com a força de trabalho? Mediante esta questão, tornou-se impossível ignorar a presença do homem nas linhas de produção, assim como a necessidade de se encontrar formas e métodos para se produzir mais. Os primeiros estudos voltados para diminuir os esforços e melhorar a capacidade produtiva foram desenvolvidos por Frederick Taylor no final do século XIX, surgia então à administração científica que visava o estudo da melhor forma de se executar um trabalho. Os estudos desenvolvidos por Taylor contribuíram para que as organizações obtivessem um aumento na produtividade. Estes estudos tiveram como consequência à divisão de tarefas e a especialização dos trabalhadores, esta forma de trabalho eliminava esforços desnecessários. O operário trabalharia mais e se cansaria menos, mas as longas jornadas de trabalho e os abusos por parte dos patrões, ainda continuava assolando a classe trabalhadora. Segundo Maximiano (2000), os primeiros estudos sobre a relação do desempenho humano com o ambiente de trabalho foram feitos pelo psicólogo Elton Mayo entre as décadas de 1920 a 1940. Esses estudos foram feitos com um grupo de moças de uma indústria localizada na cidade de Chicago nos Estados Unidos, e ficou conhecido como a experiência de Hawthorne. A pesquisa desenvolvida por Mayo baseou-se na observação de um grupo de operárias que foram observadas em ambientes separados da linha de produção ao qual estavam familiarizadas. Ao fim da experiência verificou-se que a produção elevou-se, podendo-se constatar a satisfação das operárias a qual foi evidente e revelou ainda que as condições de ambiente, tratamento igualitário, gerência mais próxima, respeito, valorização do trabalho, entre outros, foram fatores que serviram de estímulos para as duas XIII SIMPEP – Bauru, SP, Brasil, 06 a 08 de novembro de 2006 funcionárias, e desta maneira abriu caminho para outros estudos sobre a qualidade de vida nas organizações. Com estes estudos a mentalidade primitiva das organizações sobre a exploração do trabalho humano em suas linhas de produção, foi aos poucos sendo substituída. Assim, ter a força de trabalho atrelada aos valores da empresa tornou-

se vital a competitividade das organizações. Pois, a sobrevivência, permanência e espaço no mercado, dependem cada vez mais do envolvimento das pessoas em prol dos objetivos da organização.

Segundo Costa (2002), o fator humano no ambiente de trabalho tem sido tema de pesquisas científicas, notadamente na área de administração, mas os estudos de Taylor deixaram um forte legado de mecanização do trabalho do homem nas indústrias contemporâneas. Os modelos tradicionais de administração e produção foram substituídos em algumas organizações, por modelos participativos. Segundo Maximiano (2000), administração participativa é uma filosofia ou doutrina que valoriza a participação das pessoas nos processo de tomar decisões sobre diversos aspectos da administração das organizações. Com base nessa filosofia, o trabalhador passou de mero coadjuvante a protagonista no processo de administração e produção das organizações. Cada vez um número maior de organizações passa a valorizar o ser humano e reconhecer que o fator humano é o ativo mais valioso que possuem.

## 2.6-QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NA VISÃO MODERNA

Segundo (BOOG, 2001, p. 236) a Qualidade de Vida no Trabalho representa hoje um dos maiores desafios empresarial, pois não é simples conciliar competitividade aos novos padrões de conhecimento aliados à qualificação profissional e aos novos estilos de vida dentre as atividades de gestão de pessoas, treinamento é sem dúvida uma das áreas que melhor viabiliza as ações de preparação e desenvolvimento da gestão de qualidade de vida no trabalho, o treinamento e desenvolvimento podem ser considerados parceiro e instrumentado das metas de bem estar no trabalho. O treinamento visa à criatividade e força de trabalho embora se tenha evoluído em relação à QVT há bastante o que melhorar, pois algumas empresas não adotaram e nem fazem questão de adotar QTV em sua empresa.

Charlie Chaplin tem de serem banidas certas ideias e conceitos de reconhecido valor às vezes não são prontamente aceitos e incorporados exatamente pelas transformações que eles requerem. Um exemplo insofismável é o representado pelos Ideais cristãos. A grande maioria dos povos os aceita e venera. Entretanto, poucos de fato vivem e comportam-se de acordo com as suas recomendações e preceitos. A QVT, da mesma maneira, porém numa escala e âmbito, é evidente, infinitamente menor, nos impõe o mesmo desafio: O de mudar.

Nesse sentido, DE MASI (2000: 330) assim conjectura: “O novo desafio que marcará o século é como inventar e difundir uma nova organização, capaz de elevar a qualidade de

vida e do trabalho, fazendo alavanca sobre a força silenciosa do desejo de felicidade se e nas organizações que passamos a maior parte de nossas vidas natural seria que as transformássemos em lugares mais aprazíveis e saudáveis para a execução do nosso trabalho. Locais onde pudéssemos, de fato, passar algumas horas vivendo, criando e realizando plenamente.com qualidade de vida, satisfação e alegria”. (Anselmo Ferreira Vasconcelos caderno de pesquisas em administração são Paulo, v 08 nº01, janeiro/março 2001).

Fonte: [www.ead.fea.usp.br](http://www.ead.fea.usp.br)

## 2.7- A VISÃO DO EMPREGADO X VISÃO DA EMPRESA SOBRE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

O ser humano a busca qualidade de vida no trabalho desde que começou a trabalhar. Prova disso é a lei das alavancas, de Arquimedes, que data da Grécia Antiga e tinha como objetivo diminuir o esforço físico de muitos trabalhadores da época. Porém, após a Revolução Industrial, cujos únicos objetivos eram a produtividade e o lucro, a qualidade de vida no trabalho era inexistente, haja vista as péssimas condições às quais os trabalhadores eram submetidos.

Henry Ford (fordismo) considerava o ser humano uma peça de sua grande engrenagem produtora, conceito que perdurou por décadas e, infelizmente, ainda ecoa seus sussurros nos dias de hoje. Um exemplo desse reflexo é o fator mão de obra ainda ser visto como custo pelas organizações.

Entretanto, essa visão tem mudado nos últimos anos. A economia está globalizada e as empresas, cada vez mais competitivas. E se antes o foco estava no produto, hoje, o foco é a qualidade de produtos/serviços e manutenção de clientes. Para isso, faz-se necessário que as empresas passem a ter uma visão humanizada.

Embora o objetivo seja o mesmo, o lucro, os meios para obtê-lo têm se voltado cada vez mais para o homem, que é quem compõe, de fato, as organizações. Chega-se então ao fator crucial: a qualidade de vida no trabalho, que pode ser resumida, considerando as esferas já mencionadas, em satisfação proporcionada por boas condições de trabalho, físicas e psicológicas, remunerações condizentes com as funções, segurança, benefícios auferidos, relacionamento interpessoal, liberdade de decisões e exposição de ideias, entre outros itens que propiciem o bem-estar do trabalhador.

A era da alta produtividade foi deixada para trás para dar lugar à era do conhecimento, da valorização humana, na qual o capital intelectual é o mais importante para o crescimento da organização. Com o aumento das exigências qualificativas, o empregado tornou-se mais seletivo e exigente, e requer mais participação nas decisões. O gerenciamento desse ambiente, no qual todos devem sentir-se livres e seguros, é de responsabilidade do gestor. E tudo isso, embora pareça benéfico apenas para os subalternos, irá se refletir no faturamento das organizações.

Funcionário satisfeito, que se sente parte integrante da organização, produzirá mais e melhor; prestará um serviço melhor, o que fidelizará clientes. Portanto, mais do que uma postura “generosa”, a busca pela qualidade de vida no trabalho é uma estratégia competitiva, pois a harmonia no tripé clientes – empregados – fornecedores é o diferencial que levará qualquer empresa ao aumento dos lucros, e isso só pode ser alcançado por meio da busca pela melhoria contínua.

Como explicado, as empresas têm buscado a QVT como forma de aumentar sua rentabilidade, além de proporcionar um bom ambiente de trabalho, fidelizando seus funcionários. Alguns exemplos de atitudes que propiciam essas boas condições:

Maior autonomia no ambiente de trabalho, promovendo mais participação dos funcionários nas decisões importantes; Remuneração adequada; Investimento em gestão de pessoas: O RH como recursos humanos e não apenas o departamento de pessoal, responsável pela parte burocrática (holerites, folha de ponto, etc.); Ginástica laboral; Realização da Sipat (semana interna de prevenção de acidentes de trabalho), como forma de esclarecer e promover a segurança do trabalhador; Plano de carreira; Investimento educacional, quando a empresa arca, total ou parcialmente, com os custos em cursos profissionalizantes, graduação, pós-graduação, etc.;

(Fonte: <http://webinsider.com.br/2013/01/26/qualidade-de-vida-no-trabalho-uma-estrategia-competitiva/>)

### **3. METODOLOGIA**

Utilização de questionários aplicados em empregados de empresas da região Sul Fluminense em um período de uma semana tem o intuito de identificar possíveis insatisfações que possam comprometer a qualidade de vida, e que os líderes não tenham observado na rotina do dia-a-dia.

A maioria dos entrevistados são mulheres e homens de dezoito a quarenta e cinco anos de idade que atuam como fiscais de caixa, operadores de caixa e açougueiro.

As seguintes perguntas foram realizadas, conforme questionário abaixo, onde os colaboradores responderam a dez perguntas fechadas considerando sim, não e às vezes.

Os quesitos a serem avaliados foram estresse, falta de tempo para saúde, lazer, família e atividades física, trabalho repetitivo, remuneração e benefícios, cobranças do chefe e satisfação com a carreira.

Os funcionários responderam a dez perguntas fechadas conforme questionário abaixo:

| Perguntas   | Sim | Não | Às vezes |
|---|-----|-----|----------|
| 1-Você considera seu trabalho muito repetitivo?     |     |     |          |
| 2-O seu trabalho é exaustivo e estressante?         |     |     |          |
| 3-Você se sente satisfeito com o salário que ganha? |     |     |          |
| 4-Você tem tempo para cuidar da saúde?              |     |     |          |
| 5-Você pratica atividade física?                    |     |     |          |
| 6-Tem tempo para se dedicar a família?              |     |     |          |
| 7-O lazer faz parte da sua rotina?                  |     |     |          |
| 8-Existem muitas cobranças por parte da chefia?     |     |     |          |
| 9-Possui algum benefício de incentivo da empresa?   |     |     |          |
| 10-Está satisfeito com sua carreira?                |     |     |          |

#### 4. RESULTADOS E DISCUSSÕES

Foram identificados fatores que geram insatisfação nos colaboradores.

Sendo eles:

- Falta de tempo para cuidar da saúde, praticar atividades físicas e se dedicar ao lazer.
- Trabalho exaustivo e repetitivo

- Estresse
- Baixa remuneração
- Falta de benefícios
- Cobranças por parte do chefe

Percebeu-se que a maioria dos colaboradores considera o trabalho exaustivo e estressante e em segundo lugar o trabalho repetitivo, afeta muito a satisfação dos mesmos.

Outro ponto importante para enfatizar é a remuneração e benefícios, pois grandes partes desses colaboradores não estão satisfeitos com seu salário e não possuem benefícios que os motivem profissionalmente.

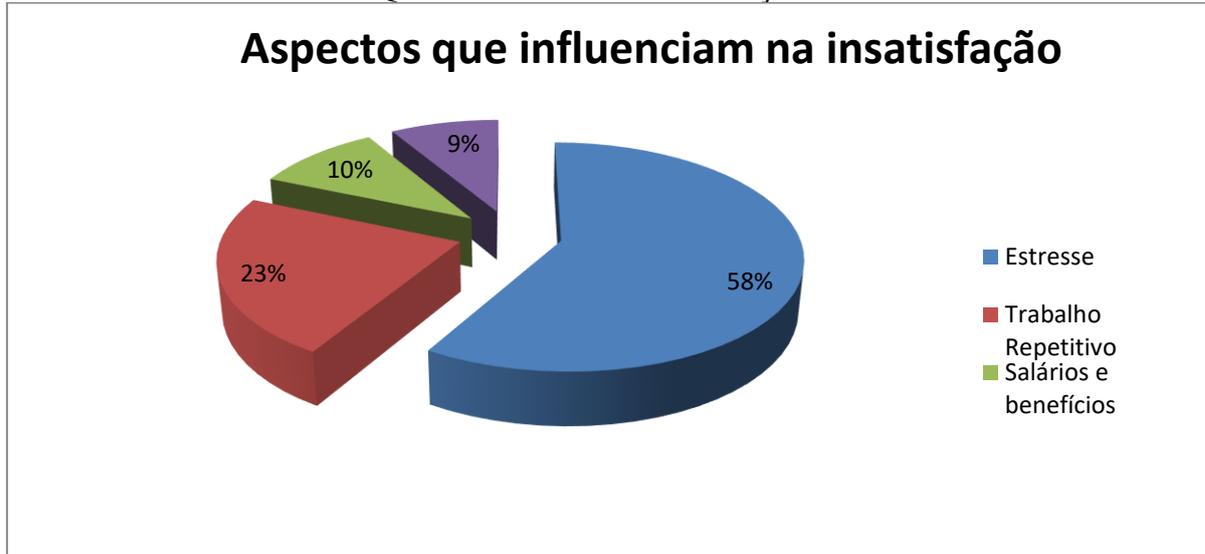
Falta de tempo para cuidar da saúde, para o lazer e dedicação a família são pontos que se desenvolve para uma má qualidade de vida no trabalho.

Cobranças pelo chefe foi um fator dividido entre os funcionários, onde algumas pessoas de um determinado setor se sentem mais a vontade do que funcionários de outro setor avaliado.

Diante disso, daremos ênfase a dois aspectos que mais se destacaram entre os colaboradores e que gera insatisfação dos mesmos, sendo esses, o “estresse”, o “trabalho repetitivo.”.

Vejamos os aspectos que afetam a satisfação dos colaboradores através de gráfico abaixo:

GRAFICO 01: ASPECTOS QUE TRAZEM INSATISFAÇÃO AOS COLABORADORES.



Conforme resultado da pesquisa o estresse foi o que obteve o maior percentual de insatisfação entre os profissionais de todas as áreas estudadas, conforme gráfico acima, ficando o trabalho repetitivo em segundo lugar onde se destaca mais no setor de operação de caixa e açougue, não ignorando outros fatores que também contribuem para uma insatisfação dos colaboradores.

Em relação ao trabalho repetitivo podemos destacar que no comercio antigo já existiam tarefas altamente repetitivas visto que a passar do tempo poderiam causar algum dano à saúde como, por exemplo, lesões Em revisão mais recente, Pereira & Lech (1997), baseados nos fatores biomecânicos, organizacionais e psicossociais, listam as variáveis contributivas mais importantes na origem da L.E.R., a saber:

- Força
- Repetitividade
- Posturas viciosas dos membros superiores: principalmente as de contração muscular constante.
- Compressão mecânica dos nervos por posturas ou mobiliário.
- Vibração: pode gerar micro traumas.
- Frio: pelo vaso constrição que pode levar o déficit circulatório.

Posturas estáticas do corpo durante o trabalho: durante a contração estática o suprimento sanguíneo para o músculo fica prejudicado, podendo favorecer a produção de ácido láctico que é capaz de estimular os receptores da dor, desencadeando-a, mantendo-a ou agravando-a.

Tensão no trabalho: exigências de produtividade e de ritmo de trabalho podem aumentar a tensão muscular, prejudicando a nutrição sanguínea dos músculos com possibilidade de ocorrência de dor muscular, fadiga e predisposição à L.E.R.

Desprazer: o sentir prazer desencadeia a liberação de endorfina (analgésico interno), devido a isso, pessoas insatisfeitas no trabalho podem ter maior tendência a sentir dor do que as que trabalham prazerosamente.

Traumatismos anteriores predis põem o indivíduo à L.E.R. e são fatores importantes na sua incidência.

Atividades anteriores: pelo fato da L.E.R. ser causada por traumas cumulativos é necessária a análise da atividade exercida anteriormente e

Perfil psicológico: as pessoas de personalidades tensas, as negativistas e as que não toleram trabalho repetitivo são mais predispostas a L.E.R.

Entretanto, quanto ao estabelecimento da atividade causal da lesão, diversos autores (Armstrong, 1986; Upfal, 1994; Assunção, 1995; Higgs & Mackinnon, 1995; Attaran, 1996) relatam que há uma íntima relação dos distúrbios de origem ocupacional que atingem as extremidades (L.E.R.) com a inadequação do trabalho ao ser humano que trabalha. Essa questão se fortalece se levarmos em conta que o homem passa quase três/quartos de sua vida trabalhando, e que as exigências da produtividade somam-se a muitas condições de trabalho desfavoráveis.

- O estresse outro fator que compromete bastante a QVT dentro de uma organização segundo Kyriacow e Sutcliffe (1981 apud CAMELO; ANGERAMI, 2004), definem o estresse ocupacional como um estado emocional desagradável raptável, pela tensão, frustração, ansiedade, exaustão emocional em função de aspectos do trabalho definidos pelos indivíduos como ameaçadores. Ou seja, nos dias de hoje com tanta informação muito trabalho pouco descanso vida corrida com certeza somos alvos do estresse principalmente se trabalharmos em um ambiente hostil com pressão metas a cumprir etc. Por isso muitas empresas buscam oferecer ao seu colaborador lazer como dentro da própria organização ter salão de jogos, uma sala para repouso e exercícios

físicos para amenizar esse estresse e assim o funcionário irá render bastante e a empresa com certeza lucrara.

- Cobranças por resultados, sim infelizmente com toda essa globalização e competitividade as empresas estão buscando dar o melhor de si com inovações produtos e serviços de qualidade e com tudo isso a empresa trabalha a todo vapor para se destacar no mercado. Querendo sempre mais e mais e os colaboradores e quem “sofre” digamos assim, pois ai vem à pressão por resultados e serviços rápidos, mas às vezes têm empresas que se esquecem, tem poucos colaboradores, e não querem nem saber simplesmente quer resultados. São os casos de lojas e supermercados as lojas querem bater metas então a pessoa que entrar para trabalhar ali terá uma meta a atingir por que se não conseguir certamente será mandada embora com isso começa a pressão a busca pela venda de qualquer jeito.

#### CLIMA ORGANIZACIONAL:

Como não há no Brasil a rotina formalmente instituída de pesquisar, de um modo geral, ainda se trabalha muito no "achismo". Com relação às pesquisas de clima, a situação não é diferente, a comprovação disso é que existem poucas publicações em revistas especializadas e livros sobre o assunto. Embora na década de 30, a ideia de clima organizacional já estivesse implicitamente presente na proposta da Escola das Relações Humanas, de Elton Mayo, quando realizou o experimento de Hawthorne, o que transparece ainda hoje nas organizações é a preocupação com o desempenho dos indivíduos para a execução das metas organizacionais e pouca atenção é dada à realização desses indivíduos dentro da organização. O clima organizacional assim como a qualidade de vida no trabalho são fatores de extrema importância em uma organização, pois através destes é possível medir o grau de satisfação entre os funcionários. O trabalho em equipes muito importante para um clima organizacional, pois terá influência sobre a produtividade da empresa.

## 5. CONCLUSÃO E RECOMENDAÇÕES

As empresas não estão contribuindo com o bem estar e satisfação dos colaboradores tendo em vista as muitas exigências por parte da gerência, baixa remuneração, cobranças por produtividade, falta de benefícios e atenção à saúde e lazer além do trabalho muito mecanicista. Com isso, os colaboradores ficam estressados, exaustos e insatisfeitos com seu trabalho, tornando-se improdutivos e desmotivados profissionalmente.

Algumas recomendações podem ser adotadas pelas organizações para melhorar a qualidade de vida de seus colaboradores no trabalho:

A atividade física é um fator importância para o bem estar físico e mental das pessoas, contribuindo para um melhor desempenho dos colaboradores, a diminuição do estresse e assim uma melhor qualidade de vida em seu ambiente de trabalho. Com isso, a empresa poderá criar políticas, ações e programas de estímulo a uma vida saudável, e o funcionário, por sua vez, deverá entender o quanto é importante para que os objetivos sejam alcançados por ambas as partes.

Os principais benefícios da atividade física que os colaboradores terão são: Melhora da autoimagem, redução das dores, redução do estresse e alívio das tensões, melhoria do relacionamento interpessoal, aumento da resistência da fadiga central e periférica, aumento da disposição e motivação para o trabalho e a melhoria da saúde física, mental e espiritual.

Outra recomendação é o incentivo ao lazer.

Como passamos muito tempo confinados ao trabalho, muitos colaboradores não tem tempo para o lazer. No entanto, uma proposta de benefícios voltada ao lazer desses colaboradores e suas famílias será de grande importância para uma melhor qualidade de vida dentro e fora de seu ambiente de trabalho.

Essa proposta poderia ser aplicada de forma conveniada, onde a empresa em parcerias com centros de recreação poderá disponibilizar aos colaboradores e seus familiares a usufruírem gratuitamente do espaço destinado ao lazer.

Em relação à saúde dos colaboradores, além do incentivo a pratica de atividades físicas e o lazer que também são benéficos para a saúde, podemos propor especificamente, a criação do projeto um dia para cem anos.

Esse projeto, criado por nós, daria um dia de folga para um trabalhador de cada setor, dentro das possibilidades para realizar seus check-ups gerais gratuitamente, em clínicas

conveniadas com a empresa onde o foco principal seria a longevidade de se chegar aos cem anos de idade.

Também poderá ser estudado o fato de implantar programas voltados para “A importância do colaborador saudável”.

Com foco em palestras e exames simples como aferição de pressão arterial e glicose, visa mostrar aos colaboradores a importância para a empresa de se ter colaboradores saudáveis e felizes no ambiente de trabalho.

Além de algumas hipóteses citadas acima, a criação de um clima Organizacional mais saudável, onde a gestão participativa e a liberdade de propor ideias, a confiabilidade, menos cobranças e o reconhecimento de que os colaboradores têm mais conhecimento do que ele faz, podendo assumir a autonomia de opinar pelo que é melhor para aquela tarefa, com certeza contribuirá para uma qualidade de vida dos colaboradores em também a satisfação deles, Em relação ao estresse, conciliar essas ideias citadas acima com um ambiente agradável e amigável, levando em consideração o fato da vida pessoal do funcionário poderá diminuir gradativamente o grau de estresse e contribuir com o bem estar mental dos colaboradores.

Salário e benefícios: são fatores bastante importantes, pois as pessoas desejam dinheiro por que este permite a elas não só a satisfação de necessidades fisiológicas e de segurança, mas também das plenas condições das necessidades sociais e de estima e realização pessoal. Embora o salário não seja um dos fatores principais de motivação, mas esta dentro deste conjunto que e a QVT.

## **6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS:**

- [https://pt.wikipedia.org/wiki/Qualidade\\_de\\_vida\\_no\\_trabalho](https://pt.wikipedia.org/wiki/Qualidade_de_vida_no_trabalho)/acesso 15:56, 30/10/2015.
- [www.portaleducacao.com.br/educa%C3%A7%C3%A3o/artigos/34530/origemeevolucaoahistoricadaqualidadedevidanotrabalho](http://www.portaleducacao.com.br/educa%C3%A7%C3%A3o/artigos/34530/origemeevolucaoahistoricadaqualidadedevidanotrabalho);acesso 21:00h/23/10/2015
- Qualidade de vida no trabalho e Psicologia social/JÁDER DOS REIS SAMPAIO (org.)-2ª edição ampliada e revisada-São Paulo: Casa do psicólogo, 2004 \Pag26/27.
- Qualidade de vida no trabalho e Psicologia social/JÁDER DOS REIS SAMPAIO (org.)-2ª edição ampliada e revisada-São Paulo: Casa do psicólogo, 2004 \Pag35.

- WALTON, 1973; WESTLEY, 1979; DAVIS E WERTHER,1983;NADLER E LAWLER,1983;HUSE ECUMMINGS,1985
- Qualidade de vida no trabalho e Psicologia social/JÁDER DOS REIS SAMPAIO (org.)-2ª edição ampliada e revisada-São Paulo: Casa do psicólogo, 2004 \Pag35.
- Qualidade de vida no trabalho e Psicologia social/JÁDER DOS REIS SAMPAIO (org.)-2ª edição ampliada e revisada-São Paulo: Casa do psicólogo, 2004 \Pag35.
- Fonte: <https://psicologado.com/atuacao/psicologia-organizacional/a-importancia-da-qualidade-de-vida-no-trabalho-para-o-bem-estar-do-colaborador> © Psicologado.com
- ANSELMO FERREIRA VASCONCELOS caderno de pesquisas em administração São Paulo, v 08 nº01, janeiro/março 2001. WWW.ead.fea.usp.br
- (BOOG, 2001 P.236)