



A QUALIDADE DE VIDA CONTRIBUINDO PARA A MOTIVAÇÃO DO TRABALHADOR: UM ESTUDO COM FUNCIONÁRIOS DE EMPRESAS DE GERAÇÃO DE ENERGIA ELÉTRICA DO RIO DE JANEIRO

Área temática: Gestão de Segurança no Trabalho e Ergonomia

Luciana Marson

luciana.marson@globo.com

Mary Ellen Santos da Silva

lsousa@unigranrio.com.br

Raquel Ferreira Mello

lucianamarson@vm.uff.br

Jenifer Medeiros de Sena

lsousa@unigranrio.edu.br

Luany Passos

lucianamarosn@yahoo.com.br

Resumo: Atualmente, sabe-se que grande parte dos trabalhadores passa a maior parte do seu tempo dentro das organizações, logo é conveniente transformar esses locais em lugares prazerosos, considerando questões como um bom ambiente de trabalho, um bom relacionamento interpessoal com os companheiros dentro da organização, e motivação. O objetivo desta pesquisa é mostrar a relevância da Qualidade de Vida dentro das organizações e de que forma a QVT pode auxiliar nos resultados obtidos e no comportamento dos empregados. Esse estudo tem como referência os modelos propostos pelos teóricos Walton, Maslow, Rodrigues e Fernandes, entre outros. A pesquisa foi realizada com empregados nas empresas no ramo de energia elétrica X, Y e Z, localizadas no estado do Rio de Janeiro. Percebe-se pelos resultados que o programa ainda é falho, visto que o resultado da pesquisa dentro das empresas de energia aponta que muitos empregados ainda não estão satisfeitos com a qualidade que as empresas oferecem, entretanto a tendência que a melhoria ocorra gradualmente, e com isso todos, trabalhadores e Gestores saiam ganhando com um ambiente organizacional mais harmonioso.

Palavras-chaves: Qualidade, Trabalho, Produtividade, Estresse, Motivação.

1 INTRODUÇÃO

A qualidade de vida no trabalho está atingindo um nível muito alto de importância dentro das organizações. O objetivo é proporcionar um ambiente favorável a todos, melhorando as execuções de tarefas e aumentando o nível de satisfação com a organização.

A QVT envolve a satisfação com o trabalho finalizado, o clima na organização com seus colegas ou com seu chefe, as possibilidades de futuro dentro da empresa, entre outras.

Um bom programa de Qualidade de Vida no Trabalho procura proporcionar o crescimento particular do indivíduo, assim como a sua satisfação. É fundamental evidenciar que o ser humano traz dentro de si sentimentos, expectativas e busca realização naquilo que desenvolve e exerce.

De acordo com Limongi e Rodrigues (2002, p.156), qualidade de vida no trabalho é uma compreensão abrangente e comprometida das condições de vida no trabalho, que inclui aspectos de bem-estar, garantia de saúde e segurança física, mental e social e capacitação para realizar tarefas com segurança e bom uso da energia pessoal. A origem do conceito está ligada às condições humanas e a ética do trabalho, que compreende desde exposição a riscos ocupacionais observáveis no ambiente físico, padrões de relação entre trabalho contratado e a retribuição a esse esforço – com suas implicações éticas e ideológicas – até a dinâmica do uso do poder formal e informal; enfim, inclui o próprio trabalho.

Sendo assim, a pergunta norteadora dessa pesquisa é saber se a Qualidade de vida contribui para o aumento da motivação no trabalho?

1.1 OBJETIVOS

1.2 GERAL

Identificar a influência da Qualidade de Vida na motivação do trabalhador

1.3 ESPECÍFICO

Mostrar a importância da qualidade de vida no trabalho e de que forma ela pode afetar o desempenho dos funcionários;

- Definir os fatores dentro da organização que influenciam na qualidade de vida no trabalho;
- Mostrar a importância da motivação;
- Analisar a motivação e a satisfação dos funcionários;

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1. GESTÃO DA QUALIDADE

Segundo Carpinetti (2012, p. 11) “qualidade é uma das palavras-chave mais difundidas junto à sociedade e também nas empresas”, porém o autor argumenta que mesmo sendo uma

palavra bastante difundida ainda assim existe uma confusão no uso desse termo. A confusão dá-se pelo subjetivismo associado à qualidade e também ao uso genérico com que se emprega esse termo para representar coisas muito distintas.

Essa variedade de pensamentos mostra um pouco da evolução do conceito de qualidade ao longo do século XX, pois até o início dos anos 50, a qualidade do produto era vista como sinônimo de perfeição técnica. E nesta mesma década houve a divulgação do trabalho de Juran e então qualidade passou a ser associada à satisfação do cliente quanto à adequação do produto ao uso e de acordo com Carpinetti (2012, p. 12) “para que haja satisfação, é preciso que haja ausência de defeitos e presença de atributos que tornem o produto adequado ao uso pretendido e, portanto, causem satisfação”. A satisfação dos clientes é hoje o entendimento predominante e também representa a tendência futura.

2.2 As contribuições de Juran

Juran e Gryna (1991 *apud* PALADINI 2012, p. 13) diziam que “qualidade é adequação ao uso.”. Juran argumentava que para o cliente se adequar ao uso do produto “todos os processos, direta ou indiretamente relacionados ao ciclo produtivo, devem ser direcionados para o atendimento das expectativas do cliente. Ou seja, o conceito de qualidade devia ser incorporado a todos os processos da organização (...).” (CARPINETTI, 2012, p. 15).

Além da Função Qualidade, Juran (1950) também propôs a Trilogia de Controle de Qualidade, um processo cíclico composto de planejamento, controle e melhoria da qualidade, que, assim como o ciclo PDCA, tem como foco a melhoria contínua. Esses três pontos auxiliam no gerenciamento da qualidade, tornando o processo de melhoria mais rápido e eficaz.

3.1 PRODUTIVIDADE

Produtividade não se trata apenas do aumento da quantidade de bens ou serviços em uma determinada empresa, a produtividade visa também a qualidade do que é feito. Ao reduzir o tempo para executar um serviço e aumentar a qualidade, sem adicionar recursos ou aumentar a mão-de-obra, ocorre o processo de melhoria da produtividade.

Segundo D’Ambrosio (1986, p. 49 *apud* LIMONGI, 2007, p. 45): a relação entre determinada quantidade de produção e a quantidade de meios para produzi-la gera o “índice de produtividade”. Neste caso, ser produtivo é aproveitar ao máximo tudo aquilo que a empresa disponibiliza para alcançar lucros e manter-se competitivo no mercado.

As organizações buscam constantemente a vantagem competitiva no mercado, melhoram suas relações com os colaboradores tanto internos quanto externos, aperfeiçoam os

processos e estratégias, investem em novos dispositivos, como mecanismo para melhorar sua produtividade e assim conquistar melhores resultados.

Assim, é visto a grande importância da produtividade para a vida profissional do indivíduo, pois o funcionário que mostra ser mais eficiente nas tarefas que a ele são designadas consegue ser mais produtivo, logo a chance de crescer profissionalmente será maior que aqueles que são menos eficientes.

A medição técnica da produtividade é a relação entre o input (entrada dos sistemas produtivo) e o output (saídas ou produtos fabricados no sistema produtivo), sendo, portanto, a relação entre os recursos empregados e os resultados obtidos, ou seja: Produtividade é o output dividido pelo input. (PARANHOS, 2012, p. 156).

Sendo *output* aquilo que a empresa produz, o produto resultante depois de todo o processo. E *input* é aquilo que empresa consome para poder realizar ou produzir o produto.

Logo, a produtividade pode ser definida como o aperfeiçoamento dos recursos utilizados para a maximização dos resultados desejados.

3.2. Produtividade na organização

Devido à grande concorrência nos tempos de hoje, as empresas cada vez mais sentem a necessidade de melhorar aquilo que é feito. Sendo assim, tentam ser mais eficientes no que fazem para obter bons resultados e se manterem no nível ou melhor que o da concorrência.

As Organizações tendem a compreender a complexibilidade da natureza do ser e como isso interfere no sistema produtivo, e a considerar, inclusive, aspectos específicos da cultura dos grupos, valorizando o processo de resgate de dimensões esquecidas na cultura da pessoa. Tal resgate contribuirá para a integração da inteligência artificial e emocional, melhorando o processo de aprendizagem. O ambiente organizacional e o desempenho. (MARIOTTI, 1995 *apud* AGUIAR, 2000, p. 117)

Utilizando essas práticas, os funcionários não verão o trabalho apenas como uma forma de sobrevivência, mas poderão resgatar o prazer por fazê-lo. Fazendo com que ocorra um desenvolvimento e uma realização pessoal por parte de cada um.

Além dessas, existem algumas outras estratégias que uma empresa pode tomar para melhorar sua produtividade, como exemplo: Controlar custos, combater desperdícios, organizar o trabalho, produzir mais com os mesmos recursos, utilizar a criatividade para melhoria contínua e trabalhar em equipe. Tudo isso sugere que as empresas tentem constantemente melhorar a sua produtividade envolvendo as pessoas que fazem parte do processo de produtividade da empresa, e muitas vezes são incentivadas com programas de QVT.

Há técnicas que podem melhorar a produtividade na organização, como por exemplo: investir na qualificação básica dos funcionários, pois sem habilidade e conhecimento o serviço pode ser menos eficiente; Oferecer palestras e encontros com temas que abordem sobre o trabalho da organização; Os administradores mostrarem respeito com os funcionários e preocupação com o relacionamento das áreas. Tudo isso, de forma indireta se relaciona com a Qualidade de Vida no Trabalho.

3.3 A história e evolução da QVT

No começo do século XX com o surgimento da atualmente chamada Administração, foram estabelecidos dois modelos de administração, a Clássica denominada de Fayolismo e a Científica denominada de Taylorismo, segundo os nomes de seus criadores. A teoria Científica levava a definir o homem como uma máquina para produção, sem considerar o homem como um ser humano com necessidades.

O início do conceito de Qualidade de Vida no Trabalho começou em 1950 na Inglaterra com os estudos de Eric Trist (Rodrigues, 1991) e um grupo de colaboradores, tendo como critérios três princípios: indivíduos, trabalho e organização, procurando reestruturar o modelo de trabalho para tornar a vida dos indivíduos menos difícil e assim motivá-los. Para Nadler & Lawler (*apud* BARROS¹, 1983, p. 20), QVT é a grande esperança das organizações para atingirem alto nível de produtividade, sem esquecer a motivação e satisfação do indivíduo.

Nesse mesmo período, nos Estados Unidos ocorrem registros de grandes esforços para modificarem as linhas de montagem das indústrias, com o objetivo de melhorar as condições de trabalho dos operários. Mas é a partir da década de 60 que o movimento de QVT toma maior impulso, com início da conscientização da importância da busca de melhores maneiras de realizar o trabalho e minimizar os efeitos negativos sobre o trabalhador (TOLFO; PICCININI, 2001, p. 167). De acordo com Rodrigues (2002), é criada nos Estados Unidos a *National Commission Productivity*², com a finalidade de elaborar estudos sobre as causas da baixa produtividade nas indústrias norte-americanas e os aspectos relacionados à qualidade de vida do trabalhador.

De acordo com Tolfo e Piccinini (2001, p. 167)

A primeira fase do movimento estendeu-se até 1974, quando decaiu o interesse pela QVT em função da preocupação com questões econômicas, como a crise energética e a crescente inflação. A necessidade de sobrevivência das empresas fez com que os interesses dos funcionários passassem a ter uma importância secundária.



O interesse pela busca da qualidade de vida retornou com maior volume na década de 70, nos Estados Unidos. Quando as empresas norte-americanas começaram a ter a preocupação com a competitividade internacional. Houve a intenção de entregar os interesses dos empregados aos dos empregadores através de práticas gerenciais capazes de reduzir os conflitos. Outra tentativa foi estudar meios de estimular a motivação dos funcionários para a realização de atividades e através dessa preocupação, vieram os estudos de Elton Mayo na *Western Electric Company*. Experimento que buscava a influência da fadiga e da monotonia, através do tipo de iluminação que afetava a produtividade dos funcionários.

3.4 Modelos de Qualidade de Vida no trabalho proposto por Walton

De acordo com Walton (1974), a expressão Qualidade de Vida no Trabalho tem sido usada para designar uma preocupação com o resgate de “[...] valores humanísticos e ambientais que vêm sendo negligenciados em favor do avanço tecnológico, da produtividade e do crescimento econômico”.

Para Walton (1974) existem 8 categorias que caracterizam a QVT:

- 1) Compensação adequada e justa – pela relação entre salário e fatores como experiência e responsabilidade, pela relação entre salário e talento ou habilidade, pela demanda de mão-de-obra e pela média da compensação da comunidade em questão;
- 2) Condições de segurança e saúde no trabalho – análise e adequação das condições físicas do trabalho a fim de que reduzam ao mínimo o risco de doenças e danos;
- 3) Oportunidade imediata para a utilização e desenvolvimento da capacidade humana – desenvolver autonomia no trabalho e múltiplas habilidades, dar acesso a informações e ao planejamento, atribuição de tarefas completas;
- 4) Oportunidade futura para crescimento contínuo e segurança – focalizar a atenção no desenvolvimento da carreira e expansão do cargo, dando segurança de emprego ou de renda;
- 5) Integração social na organização de trabalho – através da ausência de estratificação e mobilidade social para induzir um senso de comunidade;
- 6) Constitucionalismo na organização do trabalho – existência de normas que estabeleçam os direitos e deveres dos trabalhadores;
- 7) O trabalho e o espaço total na vida do indivíduo – a experiência de trabalho de um indivíduo e seu efeito em outras esferas da vida como, por exemplo, a família;
- 8) A relevância social na vida do trabalho - aumentar a autoestima do trabalhador através da valorização do trabalho e do cargo.

3.5 Modelo proposto por Bergamini

Para Bergamini (1997), a tarefa de induzir comportamento positivo deverá tornar-se mais fácil, caso o verdadeiro relacionamento entre motivação, satisfação e comportamento sejam claramente compreendidos.

O trabalhador precisa entender que a empresa dá valor a ele, e o estimula em um caminho exato dentro da organização, e note que seu perfil se encaixa com o da empresa, para que assim o ajude a desenvolver seu trabalho e chegue até seus objetivos dentro da vida profissional.

A motivação pode ser definida como uma ação dirigida a objetivos, sendo auto-regrada, biológica ou cognitivamente, persistente no tempo e avaliadas por conjunto de necessidade, emoções, valores, metas e expectativas (BERGAMINI 1997 *apud* RODRIGUES; CALDERÓN; SANTOS 2011, p. 6).

Segundo Bergamini (1997, p. 86) o indivíduo é motivado por carências ou necessidades internas que dirigem um comportamento, fazendo a pessoa agir. É impossível pôr necessidades dentro de um indivíduo. O elemento motivador é uma necessidade em busca de satisfação, sendo um equívoco afirmar que se motiva alguém.

Sendo assim, notamos que o elemento motivador dentro de um indivíduo é “produzido” por ele e as situações ao seu redor. O indivíduo busca o melhor para si, para buscar uma satisfação e suprir suas necessidades. Essas buscas e necessidades são o que o levam a agir para alcançar seus objetivos de acordo com as suas vontades.

3.6 Motivação

Toda a organização é composta por pessoas, e elas precisam ser motivadas para seu bem-estar e para o sucesso da empresa. De acordo com o dicionário Aurélio da língua portuguesa (2004, p.1365), motivação significa o ato de motivar, a exposição de motivos ou causas, conjunto de fatores psicológicos, conscientes ou inconscientes, de ordem fisiológica, intelectual ou afetiva, que determinam um certo tipo de conduta em alguém. Sendo assim, a motivação está ligada a motivos que de acordo com o dicionário, são os fatos que levam a uma pessoa a alguma atividade ou estado.

Para dirigir os subordinados é preciso liderança, comunicação, ordens e instruções. Mas é preciso motivar e incentivar as pessoas, a motivação é um grande instrumento para impulsionar as pessoas para o alcance de realizar seus objetivos. Segundo Chiavenato (2009, p. 94) Motivação significa estimular alguém a comportar-se de uma determinada forma. Com isso, motivar tem como seu significado despertar o interesse e o entusiasmo das pessoas por alguma coisa.



Para Bergamini (1997, p.38):

A motivação é como uma força propulsora que leva o indivíduo a satisfazer suas necessidades e desejos; uma energia interna, algo que vem de dentro do indivíduo, fazendo com que este se coloque em ação. A motivação no trabalho leva os recursos humanos, além de buscarem satisfações pessoais, a realizarem os objetivos da organização.

Para todos os profissionais a motivação, está muito presente no seu dia a dia, pois é um elo entre a alta hierarquia e os demais funcionários internos, a motivação é a base para um desempenho adequado e harmonioso.

A motivação é um elemento muito importante para o comportamento humano, mas também não é o único. Tem a percepção, personalidade, atitudes e entre outros que formam e que compõe uma identidade psicológica que ajuda para o nível de comprometimento das pessoas.

3.6.1 Motivação segundo Maslow

De acordo com Walger et al (2014 p. 53) durante os anos de 1950, o psicólogo Abraham Maslow criou o seu conceito de hierarquia das necessidades, que envolve o comportamento humano, Maslow foi um dos primeiros a começar as pesquisas sobre motivação. Ele explica por que as pessoas são motivadas em alguns momentos por necessidades específicas. De acordo com Maslow dentro de cada pessoa existe uma hierarquia de cinco necessidades, são elas fisiológicas, segurança, sociais, estima e autorrealização.

Para Maslow (1954), satisfazer essas necessidades motivaria o indivíduo, sendo que estão divididas em duas etapas: as necessidades primárias e as necessidades secundárias. A hierarquia das necessidades ocorre em ordem crescente.

Figura 3 – Pirâmide da hierarquia das Necessidades de Maslow.



Fonte: Chiavenato (2005, p. 253 *apud* SILVA e RODRIGUES, 2007 p.28)

Nesse contexto Maslow define a hierarquia da seguinte forma as primárias são elas, as necessidades fisiológicas que constituem a sobrevivência do indivíduo como alimentação, descanso, abrigo e entre outras e as necessidades de segurança proteção contra o perigo. As secundárias são as necessidades sociais que incluem a amizade, amor e afeto. As necessidades de auto-estima que envolve autoconfiança, reconhecimento, independência e autonomia. As necessidades de autorrealização que é a realização do potencial.

Robbins (2002, *apud* BONETTI 2010, p. 19) expõe o funcionamento da teoria de Maslow: “existe uma hierarquia de cinco necessidades [...] e, à medida que cada uma delas é satisfeita, a seguinte torna-se dominante”, ou seja, o indivíduo só passa a sentir a necessidade seguinte quando a anterior tiver sido suficientemente saciada. As necessidades inferiores são as mais urgentes sempre do que as necessidades secundárias, as elevadas.

Segundo Bonetti (2010, p. 20) as necessidades fisiológicas são as necessidades básicas de sobrevivência do indivíduo, ou seja, são as necessidades de comer, beber, respirar, excretar, dormir. Incluem-se como necessidades fisiológicas também os tópicos relacionados à moradia, ao lazer, período de descanso etc. Este é o nível mais baixo das necessidades, porém é preciso satisfazê-lo para que a pessoa passe para o nível da segurança.

3.7 Motivação / QVT

O que a maioria das pessoas procuram é um ambiente onde elas possam se sentir bem com seus superiores, com elas mesmas e com seus companheiros de trabalho. Perante um mercado tão competitivo e consumidores tão rígidos, os trabalhadores são sempre cobrados para dar o melhor de si. Acontece que os trabalhadores são seres humanos e carregam dentro de si emoções, ambições, sentimentos e são extremamente importantes para o sucesso de uma organização. Os gestores tem o desafio de não só gerar motivação ao seu funcionário, mas também de sustentar a mesma.

As necessidades variam de pessoa para pessoa e também mudam com o passar do tempo, é de extrema importância que os gestores procurem conhecer seus colaboradores para que assim possa conhecer suas necessidades e saber como motiva-lo.

Grande parte da motivação de um indivíduo vem do fato dele saber que é importante para a organização e que outras pessoas precisam dele. As pessoas trabalham por recompensas, mas nem toda recompensa é somente em dinheiro. Um funcionário pode ficar satisfeito com um horário flexível, trabalho a distancia, divisão de tarefas, reconhecimento do seu esforço, que por sinal não custa nada para a empresa, pois elogio é gratuito. A maioria

das pessoas querem participar de tudo que está a sua volta, especialmente quando o assunto é seu trabalho.

De acordo com Cunha, Oliveira e Andrade (*apud* LIMONGI 2007, p. 87):

O nível de comprometimento de indivíduos com a organização tem sido objetivo de estudo de varias pesquisadores nas ultimas décadas, visando auxiliar as organizações a encontrar estratégias de gerenciamento de seus recursos humanos e assegurar sua sobrevivência no mercado cada vez mais competitivo e em constantes mudanças tecnológicas e econômicas.

Para alcançar o sucesso dentro da organização não é preciso ter somente bons funcionários, estes devem estar dispostos a contribuir em busca de melhores resultados para a organização. Quando motivados os indivíduos permanecem na execução daquela tarefa até que sua meta seja alcançada. Essa motivação alcançada no trabalho provoca na pessoa condição psicológica positiva e isso é de grande valor dentro e fora da organização. Funcionários insatisfeitos com o trabalho que exerce tende a ter mais problemas físicos, como problemas de sono e sentimentos negativos, como ansiedade e depressão.

Nos dias atuais, as organizações estão sendo desafiadas frequentemente pela modernização e ajustamento do plano de gestão de pessoas para que possa gerar uma boa qualidade de vida para seus colaboradores. A principal meta da QVT é combinar os interesses dos indivíduos com os interesses da organização, deixando de lado aquela velha ideia de que o homem trabalha somente para obter dinheiro, que não fica chateado com o não crescimento e que não se incomoda com a ausência de compreensão dos gestores que só cobram suas obrigações. Um artigo da Gazeta Mercantil traz a definição De Marchi, um dos fundadores e ex-presidente da Associação Brasileira de Qualidade de Vida no Trabalho (*apud* LIMONGI 2007, p. 43):

Qualidade de vida é estar saudável, desde a saúde física, cultural, espiritual até a saúde profissional, intelectual e social. Cada vez mais as empresas que desejarem estar entre as melhores do mercado deverão investir nas pessoas. Portanto, qualidade de vida é um fator de excelência pessoal e organizacional.

No geral, a maioria dos trabalhadores passam maior parte do dia dentro de uma organização fornecendo seus serviços e gerando valores para as empresas. A partir disso, a ideia das empresas com o programa de Qualidade de Vida no trabalho é converter esse lugar, em um lugar agradável e saudável para seus colaboradores. Os programas de QVT geram opções que podem ser utilizadas para solucionar problemas entre o empregado e a organização.

Para obter êxito, o programa de qualidade de vida no trabalho depende da tática de implementação. A organização deve investir em programas que sensibilize e melhore os

hábitos dos seus colaboradores, além de investir na educação, formação e capacitação dos mesmos, para que assim possa proporcionar um bom desenvolvimento humano para seus empregados durante a jornada de trabalho. Quando passamos a tratar as pessoas “seres humanos”, significa que além das organizações estarem investindo na empresa, estão investindo também na ideia de um mundo melhor, com pessoas conscientes de seus atos.

É de importante que empregados de todos os níveis hierárquicos dentro da organização estejam comprometidos com o processo e participando de suas atividades na rotina organizacional.

4 METODOLOGIA DA PESQUISA

4.1 Tipo de Pesquisa

Este trabalho é de natureza exploratória, desenvolvido por meio de uma pesquisa bibliográfica, composta por livros, artigos e adicionalmente sites da internet. Após o levantamento de dados primários será realizada uma pesquisa utilizando um questionário com 17 perguntas fechadas à profissionais da área de gestão. Foram distribuídos 120 questionários, e desses somente 112 foram usados na pesquisa porque não continham rasuras ou qualquer outro impedimento que prejudicasse a pesquisa.

Os dados foram analisados e estudados em grupo. Os resultados foram apresentados por meio de gráficos, sendo justificados com embasamento nas pesquisas do trabalho.

4.2 Pesquisa de Campo

A pesquisa de campo foi realizada em três empresas do setor de energia. Uma das empresas é um centro de pesquisas de energia elétrica, com pesquisa aplicada em sistemas e equipamento elétricos, visando à concepção e ao fornecimento de soluções tecnológicas especialmente voltadas à geração, transmissão, distribuição e comercialização de energia elétrica no Brasil. Localizada na Ilha do Fundão do Rio de Janeiro, com 743 funcionários.

Outra empresa que fez parte da pesquisa é uma empresa de economia mista, vinculada ao Ministério de Minas e Energia, dedicada a geração e transmissão de energia elétrica. Localizada em Botafogo no Rio de Janeiro, com 5.000 funcionários.

A pesquisa de campo é concluída com mais uma empresa do ramo de energia elétrica, que tem como finalidade operar e construir usinas termoeletricas no Brasil. É uma empresa de economia mista e responde pela geração de aproximadamente 3% da energia elétrica consumida no Brasil. Localizada no Centro do Rio de Janeiro, com 2.594 funcionários.

4.3 Dados da pesquisa

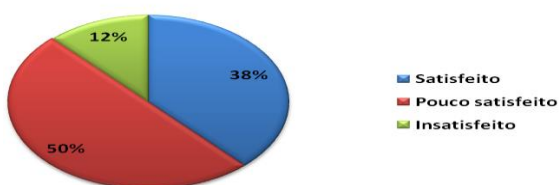
A pesquisa de campo foi realizada em três empresas do setor de energia. Uma das empresas é um centro de pesquisas de energia elétrica, com pesquisa aplicada em sistemas e equipamento elétricos, visando à concepção e ao fornecimento de soluções tecnológicas especialmente voltadas à geração, transmissão, distribuição e comercialização de energia elétrica no Brasil. Localizada na Ilha do Fundão do Rio de Janeiro, com 743 funcionários.

Outra empresa que fez parte da pesquisa é uma empresa de economia mista, vinculada ao Ministério de Minas e Energia, dedicada a geração e transmissão de energia elétrica. Localizada em Botafogo no Rio de Janeiro, com 5.000 funcionários.

A pesquisa de campo é concluída com mais uma empresa do ramo de energia elétrica, que tem como finalidade operar e construir usinas term nucleares no Brasil. É uma empresa de economia mista e responde pela geração de aproximadamente 3% da energia elétrica consumida no Brasil. Localizada no Centro do Rio de Janeiro, com 2.594 funcionários.

4.1.2 Gráfico 1

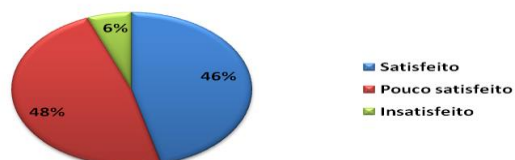
1. O quanto você está satisfeito com o seu salário?



De acordo com a pesquisa feita, pode ser percebido que metade dos entrevistados se sentem pouco satisfeitos com a recompensa salarial. Foi visto que recompensas não precisam ser apenas na forma de capital, mas sabe-se que uma insatisfação em relação ao salário pode trazer sim perda de energia e sentimento de infelicidade aos poucos. As empresas devem analisar e saber até que ponto essa pouca satisfação com o salário pode ou não influenciar no processo do trabalho, e assim procurar soluções.

4.1.3 Gráfico 2

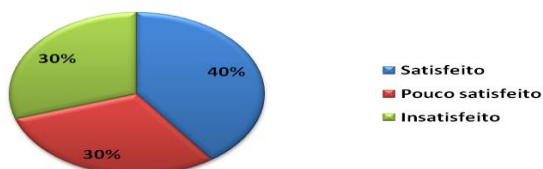
2. O quanto seu salário te deixa satisfeito em relação as suas necessidades básicas de vida?



Foi visto na pesquisa que menos da metade dos funcionários estão se sentindo satisfeitos com o salário recebido em relação a aplicação do salário para o uso próprio ou para utilizar com outros indivíduos. Isso afeta diretamente na qualidade e bem-estar dos funcionários da empresa, tanto fora como dentro da organização. A insatisfação dos funcionários é muito grande, e as empresas onde foram feitas as pesquisas devem buscar soluções para que esse fator desmotivador não atrapalhe no processo de melhoria da produção dos serviços da organização.

4.1.4 Gráfico 3

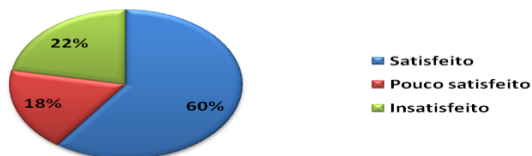
3. O quanto você está satisfeito com as recompensas e a participação de resultados que você recebe da empresa?



Os dados podem variar de empresa para empresa, no geral foi visto que a maioria se sente satisfeito, apesar de ser um número não expressivo. Se sentir incluso dentro do processo de trabalho da organização, ser reconhecido pelo esforço e poder receber por participar dos resultados da organização, sem dúvidas é um fator que melhora a qualidade de vida do trabalhador. As empresas que serviram para essa pesquisa deveriam buscar melhorar mais, no que se diz respeito ao reconhecimento do funcionário.

4.1.5 Gráfico 4

4. O quanto você está satisfeito com os benefícios extras (alimentação, dentista, médico, transporte, etc.) que a empresa oferece?

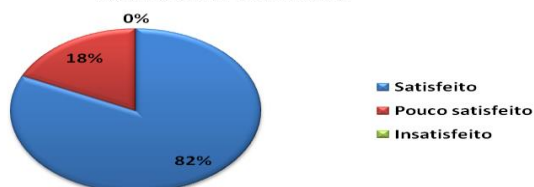


Na página 28 deste trabalho acadêmico é visto que para Walton (1974) umas das 8 categorias que caracterizam a QVT é a compensação adequada e justa, além do salário isso fala a respeito também dos benefícios extras que a empresa oferece, nos dias atuais o indivíduo não busca somente pela remuneração mensal, mas também por bons benefícios que atendam às suas necessidades pessoais, como um bom plano de saúde, plano odontológico,

vale alimentação e transporte, etc. Desta maneira, pode-se afirmar que nesta área de benefícios extras 60% dos entrevistados estão satisfeitos.

4.1.6 Gráfico 5

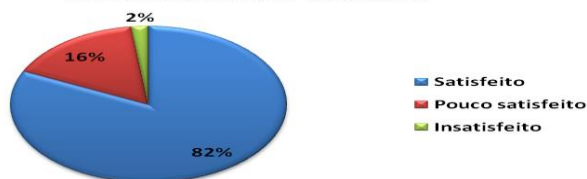
5. O quanto você está satisfeito com a sua jornada de trabalho (horas trabalhadas)?



De acordo com os dados da pesquisa realizada nas empresas X, Y e Z, 82% dos empregados se sentem satisfeitos com sua jornada de trabalho, o que de fato é excelente, pois, uma carga horária cansativa pode levar o funcionário a insatisfação e como podemos observado na página 44 deste trabalho acadêmico, funcionários insatisfeitos tende a ter mais problemas físicos, como problemas de sono e sentimentos negativos, como ansiedade e depressão, comprometendo assim a sua qualidade de vida.

4.1.7 Gráfico 6

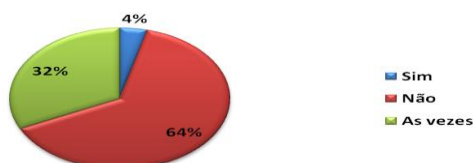
6. Qual o seu nível de satisfação em relação a sua carga de trabalho (quantidade de trabalho)?



Cerca de 82% dos entrevistados estão satisfeitos com a sua quantidade de trabalho dentro das organizações X, Y e Z. A carga de trabalho de adequada é importantíssima para que o indivíduo consiga se realizar todas as suas tarefas com perfeição e ter o resultado do seu trabalho reconhecido por seus superiores. Grande parte da motivação das pessoas vem do fato delas terem seu trabalho reconhecido e se sentirem importante para a organização.

4.1.8 Gráfico 7

7. Seu horário de trabalho causa transtorno na sua vida pessoal?



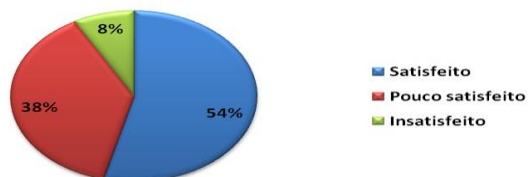
O gráfico indica que 64% dos entrevistados não sente influencias negativas por conta do horário de trabalho de 08 horas que as empresas X, Y e Z oferecem, mas 38% dizem que as vezes são afetados em sua vida pessoal.

Tendo como base este trabalho acadêmico, página 43, perante um mercado tão competitivo e consumidores tão rígidos, os trabalhadores são sempre cobrados para dar o melhor de si. Por conta disso algumas pessoas passam mais tempo dentro do trabalho do que na sua própria casa, o que conseqüentemente leva o indivíduo a ter transtornos e afastamentos profissionais. É importante que as empresas criem planos de qualidade de vida para que esses casos possam diminuir.

Segundo Limongi (2007, p. 37) “as ações possíveis de ser desenvolvidas para manter as pessoas saudáveis podem, didaticamente, ser classificadas em ações de recuperação, proteção e promoção a saúde”.

4.1.9 Gráfico 8

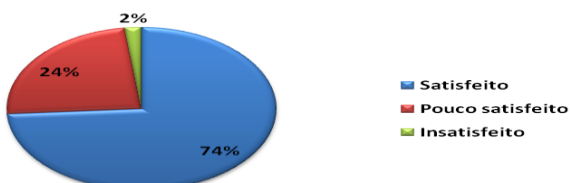
8. Em relação ao cansaço que seu trabalho lhe causa, como você se sente?



Baseado na pesquisa, 54% estão satisfeitos com o cansaço causado pelo trabalho e 38% pouco satisfeito. Para que esse cansaço não afete a vida dos empregados é essencial que a empresa crie um ambiente onde as pessoas possam se sentir bem consigo mesmo e com seus companheiros de trabalho. Neste trabalho acadêmico, na página 43, é afirmado que é de extrema importância que os gestores procurem conhecer seus colaboradores para que assim possa conhecer suas necessidades e saber como motivá-los.

4.1.10 Gráfico 9

9. O quanto você está satisfeito com a salubridade (condições de trabalho) do seu local de trabalho?

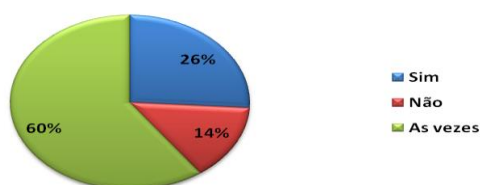


Fonte: Pesquisa

O gráfico indica que 74% dos empregados entrevistados estão satisfeitos com a salubridade³ oferecida pelo seu local de trabalho. De acordo com a página 40 deste trabalho acadêmico ao atendermos aos fatores extrínsecos ao indivíduo estamos lhe garantido bem-estar físico. Entre esses fatores estão às condições físicas do ambiente de trabalho. Para Herzberg (1966) esses fatores são suficientes apenas para evitar a desmotivação das pessoas. São somente condições necessárias e suficientes para um bom trabalho.

4.1.11 Gráfico 10

10. Você se sente estressado por motivos do trabalho?

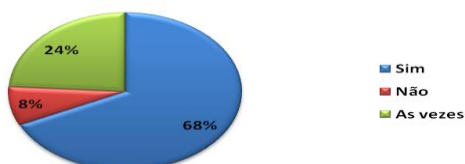


Fonte: Pesquisa

Conforme resultado da pesquisa 60% dos funcionários entrevistados se sentem estressados por motivos do trabalho, como observado na página 52, o estresse relacionado ao trabalho é como “o conjunto de reações emocionais, cognitivas, comportamentais e fisiológicas aos aspectos aversivos e nocivos do trabalho, do ambiente do trabalho e da organização de trabalho”. (MASSOLA, 2007, cap.14, p.1).

4.1.12 Gráfico 11

11. Costuma levar trabalho pra casa?



Fonte: Pesquisa

Cerca de 68% dos entrevistados costuma levar trabalho pra casa. Um dos motivos pelo qual os empregados levam trabalho para casa é alcançar mais rápido um objetivo e realização da tarefa. Pode-se observar na página 51 deste trabalho acadêmico que uma das causas do estresse é o ritmo de trabalho intenso e a diminuição do pessoal. Segundo Marins (2003,

p.136), “o maior problema que ocorre nos dias atuais é que as empresas têm pressa. Muita pressa. Querem resultados rapidamente. Pra ontem, se possível”.

4.1.13 Gráfico 12

12. O quanto você está satisfeito em relação à importância que é dada à qualidade do trabalho ser mais importante do que a quantidade?



De acordo com os dados da pesquisa, 62% se encontram satisfeitos em relação a importância que é dada à qualidade do trabalho ser mais importante do que a quantidade. Neste trabalho acadêmico, página 22, é afirmado que, para a produtividade ao reduzir o tempo para executar um serviço e aumentar a qualidade, sem adicionar recursos ou aumentar a mão-de-obra, ocorre o processo de melhoria da produtividade. Produtividade não se trata apenas do aumento da quantidade de bens ou serviços em uma determinada empresa, a produtividade visa também a qualidade do que é feito.

4.1.14 Gráfico 13

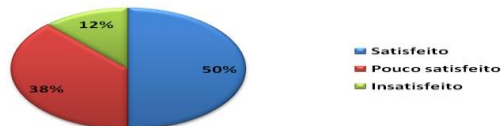
13. O quanto você está satisfeito pelo reconhecimento dos trabalhos bem realizados pelos funcionários?



De acordo com o gráfico, 52% dos entrevistados estão satisfeitos com o reconhecimento dos trabalhos bem realizados. Tendo como base este trabalho acadêmico, página 35, segundo Chiavenato (2009, p.94) motivação significa estimular alguém a comportar-se de uma determinada forma. Para dirigir os funcionários, é preciso motivar e incentivar para que sigam fazendo um bom trabalho. Ao ser reconhecido, os funcionários se sentem mais motivados e proativos provocando assim o seu crescimento na empresa, e quando os funcionários crescem, a organização cresce junto.

4.1.15 Gráfico 14

14. O quanto você está satisfeito em relação a realização profissional?

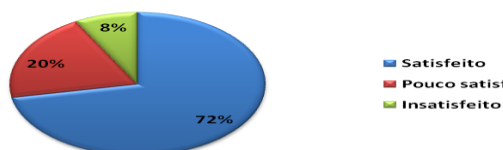


Fonte: Pesquisa

O gráfico indica que 50% dos entrevistados estão satisfeitos com sua realização profissional. Conforme observado na página 41 deste trabalho de acordo com Herzberg os fatores motivacionais envolvem o crescimento pessoal, a auto-realização e o reconhecimento profissional. Esse fator motivacional que envolve a realização profissional aumenta a satisfação dentro da empresa, a fim de manter um clima de trabalho agradável.

4.1.16 Gráfico 15

15. O quanto você está satisfeito em relação ao respeito com os funcionários, independente de seus cargos?

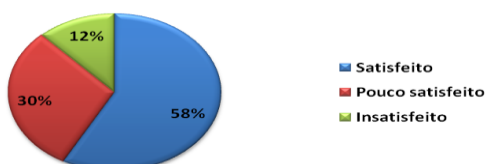


Fonte: Pesquisa

Conforme observado, 72% dos entrevistados estão satisfeitos com sua relação com os funcionários o que é muito bom, pois as pessoas procuram dentro do seu ambiente de trabalho se sentirem bem com seus superiores e com os demais funcionários. Segundo Chiavenato (2003, apud WALGER; VIAPIANA; BARBOZA, 2014 p. 56) para satisfazer as necessidades sociais , ele acredita que é necessário ter uma boa interação com os colegas, chefias e os outros funcionários das empresa.

4 1.17 Gráfico 16

16. O quanto você está satisfeito em relação ao reconhecimento das contribuições e da abertura que é dada para as opiniões?



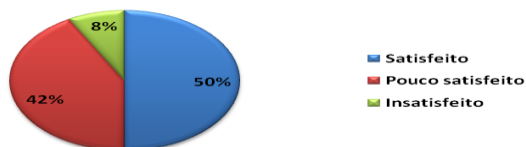
Fonte: Pesquisa

Baseado na pesquisa, 58% dos entrevistados afirmaram que estão satisfeitos em relação ao reconhecimento das contribuições e da abertura que é dada para opiniões.

Desta forma pode-se afirmar que nesta área a empresa e os superiores dos entrevistados, estão com uma estratégia de qualidade de vida no trabalho que leva a 58% dos entrevistados estarem satisfeitos.

4.1.18 Gráfico 17

17. O quanto você está satisfeito em relação à preocupação dos gestores da empresa com o bem-estar dos funcionários?



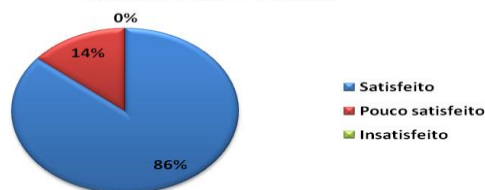
Fonte: Pesquisa

Com base no gráfico da pesquisa, 50% dos entrevistados afirmam estar satisfeitos em relação à preocupação dos gestores da empresa com o bem-estar dos funcionários, porém a porcentagem de entrevistados que estão pouco satisfeitos é de 42%, o que é um quantitativamente relevante.

Diversos autores falam de bem-estar e mal-estar, dentre eles, Ferreira e Sidl (2009, p.252) diz que “a promoção do bem-estar no trabalho requer remover/atenuar as causas do mal-estar que, no caso presente, estão intimamente articuladas com o ambiente organizacional e o modelo de gestão do trabalho”. Dessa maneira, nota-se que a melhor maneira para alcançar um melhor bem-estar na organização é identificando as causas do mal-estar e transformá-las de forma positiva no ambiente de trabalho.

4.1.19 Gráfico 18

18. O quanto você está satisfeito em relação ao respeito vindo de seu superior imediato?



Fonte: Pesquisa

Com base na pesquisa, 86% dos entrevistados afirmam que estão satisfeitos em relação ao respeito vindo de seu superior imediato.

Sendo assim, o respeito está ligado a qualidade do clima e cultura organizacional, onde cada empresa atua com determinada cultura.

A palavra respeito pode ser designada como humanismo. Humanismo segundo Amatuzzi (1999, p. 90), “pode ser aplicado a qualquer filosofia que coloque o homem no centro de suas preocupações, em relação a um desprezo pelo que é essencialmente humano, como o trabalho, por exemplo”.

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Define-se qualidade de vida no trabalho como o nível de satisfação na vida de uma pessoa e é baseada em vários fatores. Para que se tenha uma elevada qualidade de vida as necessidades básicas do ser humano devem ser atendidas, ou seja, estarem saudáveis, ter um lugar para morar etc. Atendidas estas necessidades, a qualidade de vida de uma pessoa é determinada pelos seus desejos e seus níveis de realização pessoal.

A visão de QVT é algo relativamente novo, impulsionado a partir da década de 1960 e em 1974 surgiu o maior interesse por este assunto por causa do interesse e preocupação com questões econômicas daquela época, envolvendo a crise energética e a crescente inflação. De acordo com Tolfo e Piccini (2001, p. 167) “A necessidade de sobrevivência das empresas fez com que os interesses dos funcionários passassem a ter uma importância secundária”. Entre as décadas de 1970 e 1980 foram criadas os principais modelos de QVT, propostos por Walton (1974) e Nadler e Lawler (1983), usados até hoje pelas organizações.

Observou-se que qualidade não é perfeição, e sim adequação. Atinge-se a qualidade quando se chega ao objetivo pretendido e a satisfação dos indivíduos em questão. Qualidade de vida no trabalho está diretamente ligada à motivação. Cada indivíduo tem necessidades diferentes se tratando de sua carreira, sejam elas fisiológicas, de segurança, de estima etc. O nível da sua qualidade de vida no trabalho é determinado pelo atendimento dessas necessidades pessoais.

Um funcionário motivado produz mais, agrega mais valores à organização que trabalha. Uma organização que possui um bom nível de produtividade também tem possui uma boa participação no mercado.

E o mundo hoje, por causa da exagerada competitividade de mercado, vive uma realidade de que a cada dia tem que se produzir mais para atender a demanda atual do mercado. Porém esse excesso de carga de trabalho e pressão do mercado acaba gerando nos indivíduos um alto nível de estresse.

Verifica-se que o estudo foi viável e atingiu a todos objetivos propostos para o desenvolvimento do presente relatório. Vale ressaltar que a utilização do Modelo de Walton para medir a QVT dos funcionários atendeu a todas as expectativas para verificação da percepção dos colaboradores quanto às categorias de QVT do modelo.

A pesquisa evidencia um bom nível de satisfação quanto às categorias que o modelo Walton propõe e também aponta para a insatisfação em algumas categorias, que refletem indicadores negativos na QVT dos funcionários. As informações levantadas são importantes como diagnóstico das principais categorias e merecem melhorias, podendo ser referências para futuras análises.

8. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AGUIAR, Maria de Fátima, **Lazer e Produtividade no Trabalho**. 2000. 117 p. Dissertação (Mestrado em Administração de Empresas) – Universidade de Fortaleza, Fortaleza – Ceará, 2000. Disponível em < <http://www.revistas.usp.br/rta/article/viewFile/63522/66265>>. Acesso em 13 out. 2015.
- BERGAMINI, Cecilia. **Psicologia aplicada à administração de empresas: psicologia do comportamento organizacional**, 4ª edição. Atlas, 2005.
- BONETTI, Gabriel. **Motivação dos funcionários em um escritório de contabilidade: Aplicação do modelo dos dois fatores de Frederick Herzberg**. 2010. 19-20; 26; 32 p. Monografia (Bacharel em Ciências Contábeis) – Universidade Federal de Santa Catarina, Santa Catarina – Florianópolis, 2010.
- CARPINETTI, L.C.R., *Gestão da Qualidade – Conceitos e Técnicas*, São Paulo, Atlas, 2010.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos: O Capital Humano das Organizações**. 8ª edição. São Paulo: Atlas. 2008.
- FERNANDES, Eda C. **Qualidade de Vida no Trabalho: como medir para melhorar**. 2ª edição, Salvador: Casa da Qualidade, 1996.
- LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Qualidade de Vida no Trabalho – QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. São Paulo: Atlas, 2007.
- LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina; RODRIGUES, Avelino Luiz. **Stress e trabalho: uma abordagem psicossomática**, 4ª edição. São Paulo. Atlas, 2005.
- LIPP, Dra. Marilda Emmanuel Novaes. **Stress na atualidade: Qualidade de vida na família e no trabalho**. São Paulo, 2013. Disponível em <<http://www.estresse.com.br/publicacoes/stress-na-atualidade-qualidade-de-vida-na-familia-e-no-trabalho/>>. Acesso em: 15 out. 2015.
- RODRIGUES, M. V. R.; CALDERÓN, P. A. L.; SANTOS, I. C. **A relação entre motivação e qualidade de vida no trabalho: um estudo com técnico-administrativos de uma universidade pública do estado do Rio de Janeiro**. In: Congresso Nacional de Excelência em Gestão, 6, 2011. 6 p. Niterói - RJ. **Anais eletrônicos...** Disponível em: <http://www.excelenciaemgestao.org/portals/2/documents/cneg7/anais/t11_0363_2058.pdf> Acesso em: 27 out. 2015
- NADLER, David A; LAWLER, Edward E. **Comportamento Organizacional**. Rio de Janeiro: Campus, 1983.
- ROBINS, STEPHEN. **Fundamentos do comportamento organizacional**. Pearson, 2009
- RODRIGUES, Marcus Vinicius Carvalho. **Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial**. Fortaleza: UNIFOR, 1991.
- TOLFO, Suzana da Rosa; PICCININI, Valmíria Carolina. **As melhores empresas para se Trabalhar no Brasil e a Qualidade de Vida no Trabalho: Disjunções entre a Teoria e a Prática**. *Revista de Administração Contemporânea*. V. 5, N. 1, Jan/Abr. 2001. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/periodicos/arq_pdf/a_452.pdf>. Acesso em: 04 out. 2015.
- WALTON, R.E. **Improving the Quality of Work life**. Harvard Business Review. v. 52, n. 3, 1974.
- WALGER, Carolina; VIAPIANA, Larissa; BARBOZA, Mariana Monfort. **Motivação e satisfação no trabalho: em busca do bem estar de indivíduos e organizações**. São Paulo: Intersaberes, 2014.