

UNIVERSIDADE PRESBITERIANA MACKENZIE

CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E APLICADAS

HENRIQUE DA SILVA FONSECA

RAFAEL CORTE RIZZOLO

**A INFLUÊNCIA DA QUALIDADE DE VIDA NO AMBIENTE DE
TRABALHO SOBRE O DESEMPENHO DAS EQUIPES**

SÃO PAULO

2022

UNIVERSIDADE PRESBITERIANA MACKENZIE

CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E APLICADAS

HENRIQUE DA SILVA FONSECA

RAFAEL CORTE RIZZOLO

A INFLUÊNCIA DA QUALIDADE DE VIDA NO AMBIENTE DE TRABALHO SOBRE O DESEMPENHO DAS EQUIPES

Projeto de Trabalho de Conclusão de Curso I
apresentado ao CCSA Centro de Ciências Sociais
Aplicadas da Universidade Presbiteriana
Mackenzie, como exigência para elaboração da
pesquisa de TCC II.

Orientador: Professor Carlos Eduardo Gomes.

SÃO PAULO

2022

RESUMO

As empresas precisam aprimorar a maneira de liderar pessoas, gerenciar clima organizacional e fatores relacionados com motivação e bem-estar. O presente trabalho tem como objetivo principal evidenciar a influência da qualidade de vida no trabalho sobre o desempenho das equipes, assunto que atualmente é um objeto de estudo bastante abrangente e levado a sério por organizações que não só desejam obter melhores resultados, mas que também priorizam as melhores condições oferecidas aos seus funcionários para a realização de suas tarefas. Qualidade de vida no trabalho é uma compreensão abrangente e comprometida das condições de vida no trabalho, que inclui aspectos de bem-estar, garantia da saúde, segurança física, mental, social e capacitação para realizar tarefas com segurança e bom uso da energia pessoal. Promover o bem-estar e segurança dos trabalhadores são de suma importância para assegurar uma maior produtividade e qualidade no trabalho e maior satisfação na vida familiar e pessoal. Esse estudo é definido como pesquisa exploratória e descritiva, realizado com 5 colaboradores de diferentes áreas, utilizando o método de entrevistas semiestruturadas. O estudo também colabora na importância que os programas de QVT possuem para a organização, sendo indicadores importantes que diminuem ou promovem a satisfação dos colaboradores.

Palavras-chave: Qualidade de vida; inovação; equipes; desempenho; trabalho

ABSTRACT

Companies need to improve the way they lead people, manage the organizational climate and factors related to motivation and well-being. The main objective of this work is to highlight the influence of quality of life at work on team performance, a subject that is currently a very comprehensive object of study and taken seriously by organizations that not only wish to obtain better results, but also prioritize the best conditions offered to its employees to carry out their tasks. Quality of life at work is a comprehensive and committed understanding of the conditions of life at work, which includes aspects of well-being, health assurance, physical, mental and social safety and training to perform tasks safely and with good use of personal energy. Promoting the well-being and safety of workers is of paramount importance to ensure greater productivity and quality at work and greater satisfaction in family and personal life. This study is defined as an exploratory and descriptive research, carried out with 5 employees from different areas, using the method of semi-structured interviews. The study also contributes to the importance that QWL programs have for the organization, being important indicators that reduce or promote employee satisfaction.

Keywords: Quality of life; innovation; team; performance; job.

INTRODUÇÃO

1.1. Contextualização

A qualidade de vida no trabalho – QVT – de um colaborador é um assunto de interesse populacional e organizacional, afinal, está diretamente ligado à sua produtividade no trabalho.

O bem-estar e a motivação de um colaborador são fatores de extrema importância dentro de uma organização. Um funcionário motivado e submetido a um ambiente de trabalho agradável, desenvolve sua função com mais sabedoria e cuidado, não havendo motivos para insatisfações e o interesse em procurar um novo emprego.

De acordo com Gil (2001), a empresa tem grande influência na motivação com que o colaborador desenvolverá suas atividades no local de trabalho, pois não depende somente do colaborador. A empresa pode criar um ambiente motivador se cuidar da satisfação de seus funcionários.

Neste sentido, Dessen e Paz (2010, p. 409):

O trabalho é de extrema importância para a vida dos indivíduos, contribuindo para a sua sobrevivência e adaptação ao mundo. Como uma parcela significativa da vida do indivíduo é passada no ambiente de trabalho, torna-se essencial que este se sintam bem em relação a esse ambiente.

Fernandes (1996, p. 45) conceitua QVT como

A gestão dinâmica e contingencial de fatores físicos, tecnológicos e sócio psicológicos que afetam a cultura e renovam o Clima Organizacional, refletindo-se no Bem-Estar do trabalhador e na produtividade das empresas.

Segundo Chamon (2011, p. 2), “é preciso determinar o que é importante que seja observado o grau de satisfação do trabalhador em relação ao trabalho e de que forma isso interfere em seu desempenho”.

É importante ainda destacar o fato de que tanto os fatores físicos quanto os fatores sociológicos, psicológicos e tecnológicos, interferem na satisfação dos indivíduos, no contexto de trabalho, bem como no clima organizacional, afetando a cultura, com reflexos na produtividade dos empregados (FERNANDES, 1996).

Segundo Limongi-França (2011), a qualidade de vida no trabalho existe com a ideia de promover um ambiente que dê suporte para o desenvolvimento do indivíduo, conscientizando a empresa que a saúde do trabalhador está diretamente relacionada à sua qualidade e produtividade.

Ainda de acordo com a autora acima referenciada, as empresas precisam de pessoas motivadas, para assim alcançar bons resultados que reflitam qualidade e produtividade no ambiente de trabalho. Para a autora, a qualidade de vida está diretamente relacionada a aspectos de satisfação no cargo e valorização do trabalho, e interfere diretamente na capacidade de produção e na motivação de um indivíduo dentro de seu ambiente de trabalho.

Focando neste fato, surge o interesse e necessidade em realizar o estudo da influência da qualidade de vida no ambiente de trabalho sobre o desempenho das equipes.

1.2. Problema de pesquisa

Qual a influência da qualidade de vida no ambiente de trabalho sobre o desempenho das equipes?

1.3. Objetivos

1.3.1 Objetivo geral

Compreender a influência da qualidade de vida no trabalho sobre o desempenho das equipes.

1.3.2 Objetivos específicos

- Verificar os principais aspectos que influenciam na qualidade de vida no ambiente de trabalho;
- Depreender como a qualidade de vida no ambiente de trabalho afeta a criatividade e a inovação;
- Analisar a influência da qualidade de vida no ambiente de trabalho sobre a retenção e o desenvolvimento profissional dos colaboradores

Assim, é necessário analisar qual a importância do trabalho na vida de cada indivíduo. É através dele que o mesmo garantirá sua subsistência e de seus familiares através da remuneração pelo trabalho executado, proporcionando ainda a possibilidade de crescimento profissional e transformação do ambiente ao seu redor.

Desta forma, vislumbra-se no presente estudo uma oportunidade de aprofundar nesse tema tão importante tanto para as empresas quanto para os seus colaboradores, sendo fundamental para as organizações procurarem alternativas de aplicação de elementos que proporcionem qualidade de vida no ambiente de trabalho a fim de que os interesses dos trabalhadores e da empresa sejam atendidos satisfatoriamente.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

Nessa seção da pesquisa será desenvolvida a revisão de literatura com o objetivo de apresentar as percepções de diversos autores sobre o tema em foco neste artigo, isto é, a influência dos fatores de qualidade de vida no trabalho sobre o desempenho das equipes.

2.1. Origem e Evolução do Termo Qualidade de Vida no Trabalho

Foi na década de 50, na Inglaterra que surgiram os primeiros estudos sobre qualidade de vida no ambiente de trabalho, por intermédio da influência e conceitos de um psicólogo chamado Eric Trist, que à época se destacava no setor de Desenvolvimento Organizacional (RIBEIRO E SANTANA, 2015).

Contudo, de acordo com os mesmos autores, o movimento somente tomou força no final da década de 60, devido aos interesses tanto dos trabalhadores quanto das próprias empresas.

Para Cury (2017), com o processo de globalização fortalecido, em meados do século XX, as organizações foram forçadas, pela concorrência mundial, a buscarem maior vantagem competitiva. Esta nova realidade trouxe maior exploração social e uma dependência dos países subdesenvolvidos aos desenvolvidos. Ainda assim, a globalização aproximou os povos, possibilitando o avanço da tecnologia e, conseqüentemente, o aumento produtividade.

Cassavani (2006) sustenta que as empresas contemporâneas às revoluções industriais, se preocupavam preferencialmente com a produção e os seus respectivos proveitos.

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 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. (CAVASSANI et al, 2006, p.08)

Apenas no final do século XIX surgiram os primeiros estudos desenvolvidos por Frederick Taylor que visavam diminuir os esforços e melhorar a capacidade produtiva dos trabalhadores (CAVASSANI, 2006)

Ainda de acordo com o autor acima referido, houve uma substituição em algumas organizações sobre os modelos tradicionais de administração e produção, passando estas a adotarem modelos participativos.

Para Maximiano (2000), esse modelo participativo refere-se a um entendimento que tem como princípio a apreciação do envolvimento dos colaboradores nos processos de tomada de decisões sobre variados aspectos das organizações.

Consoante a filosofia acima mencionada, Cavassani (2006, p. 3) afirma que o papel do trabalhador sofreu alteração, assumindo a posição de protagonista nas tomadas de decisões dentro 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.

2.2. Conceitos sobre QVT

Segundo Rocha (1998), não existe na literatura unanimidade em relação ao conceito de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Os conceitos de QVT evoluíram ao longo do tempo e diversos estudiosos criaram modelos para a sua avaliação.

Fernandes (1996) afirma que a qualidade de vida no trabalho conceitua-se como a gestão dinâmica e circunstancial de fatores físicos, tecnológicos e sócio psicológicos que renovam os ambientes organizacionais e afetam a cultura, repercutindo-se no contentamento do colaborador e na produtividade das empresas.

Já de acordo com Limongi-França (1997), o conceito de QVT está diretamente relacionado ao conjunto de ações de uma empresa que visa diagnosticar e implementar melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais tanto dentro quanto do ambiente de trabalho com o propósito de propiciar aos colaboradores condições satisfatórias para seu desenvolvimento pessoal e profissional durante a execução do labor.

Seguindo o mesmo direcionamento, Ribeiro e Santana (2015), acreditam que a qualidade de vida no trabalho trata-se de um programa que busca aperfeiçoar as condições no ambiente de trabalho, e conseqüentemente melhora a motivação dos colaboradores oferecendo maior satisfação e qualidade de vida ao indivíduo.

Para Gramms e Lotz (2017), a qualidade de vida no ambiente de trabalho está ligada ao fato do colaborador manifestar sua satisfação dentro do ambiente organizacional experimentado à sua vivência e que está inteiramente atrelado a sua vida pessoal.

Assim, partindo desses pressupostos, compreende-se que quando uma pessoa se sente satisfeito no ambiente de trabalho e confortável desempenhando sua função, a produtividade tende a ser maior. Por outro lado, quando existe a insatisfação por algum fator que permeia o ambiente de trabalho, essas tarefas não são executadas com a mesma satisfação/motivação.

Chiavenato (1999, p.14) afirma que a QVT,

É um constructo complexo que envolve uma constelação de fatores, como: satisfação com o trabalho executado, as possibilidades de futuro na organização, o reconhecimento pelos resultados alcançados, o salário recebido, os benefícios auferidos, o relacionamento humano dentro da equipe e da organização, o ambiente psicológico e físico de trabalho, a liberdade de atuar e responsabilidade de tomar decisões e a possibilidade de estar engajado e de participar ativamente na organização.

As intencionalidades da QVT não são reguladas somente nos interesses do colaborador, mas busca promover contribuições tanto aos trabalhadores, quanto à própria organização.

O ambiente de trabalho precisa ser produtivo e atingir os objetivos da empresa, mas, precisa de antemão, se preocupar com as necessidades, fraquezas e desejos de seu corpo de funcionários.

Sobre isto, Ribeiro e Santana (2015) afirmam que não existe um padrão de qualidade de vida que possa ser satisfatório a todos, pois cada indivíduo tem uma necessidade diferente.

Torna-se evidente que a fim de propagar a qualidade de vida no trabalho dentro de uma organização é imprescindível uma gestão, em que se verifique as potencialidades e fragilidades presentes dentro do ambiente, e a partir deste mapeamento planejar e desenvolver planos e projetos para minimizar os problemas que atingem o coletivo.

O dicionário Aurélio traduz “gestão” como “gerenciamento, administração onde existe uma instituição, uma empresa, uma entidade social de pessoas, a ser gerida ou administrada. O objetivo é de crescimento, estabelecido pela empresa através do esforço humano organizado, pelo grupo, com um objetivo específico”. (FERREIRA, 2010)

Assim, é imprescindível que haja uma gestão qualificada dentro das organizações, pois dessa forma os problemas que atingem o coletivo serão facilmente identificáveis, e a partir disso, poderá ser buscada uma solução efetiva.

2.3. Importância da QVT para o clima organizacional

A Qualidade de Vida no Trabalho é um fator de grande importância dentro do ambiente organizacional, pois não se trata apenas do modo como o indivíduo age dentro de seu ambiente de trabalho, mas também da sua relação com a qualidade de vida fora da organização.

Segundo Mendes e Leite (2004), é necessário que o colaborador busque o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, pois a qualidade de vida está integralmente ligada a esses dois pontos.

“A utilização de indicadores de Gestão de Qualidade de Vida no Trabalho pode levar a área de gestão de pessoas a um amadurecimento conceitual e metodológico com a mesma importância que de outras áreas da organização” (LIMONGI-FRANÇA, 2008, p. 173).

Dessa forma, é possível entender que a execução de um programa de qualidade de vida na organização possibilitará aos colaboradores aumentar seus níveis de satisfação e produtividade, que são diretamente ligados ao bem-estar, resultando em melhorias para o ambiente de trabalho.

De acordo com Carneiro apud Fernandes (1996, p. 38):

QVT é ouvir as pessoas e utilizar ao máximo sua potencialidade. Ouvir é procurar saber o que as pessoas sentem, o que as pessoas querem, o que as pessoas pensam e utilizar ao máximo a sua potencialidade é desenvolver as pessoas, e procurar criar condições para que as pessoas, em se desenvolvendo, consigam desenvolver a empresa.

Para que possam ser produtivos, os indivíduos que na organização laboram, precisam sentir valorizados e estarem satisfeitos com as tarefas que executam. (GIL, 2001).

Ainda conforme GIL (2001, p. 276):

Os programas de QVT têm como objetivo criar uma organização mais humanizada, mediante maior grau de responsabilidade e de autonomia no trabalho, recebimento mais constante de feedback sobre o desempenho, maior variedade e adequação de tarefas e ênfase no desenvolvimento pessoal do indivíduo. Nesse sentido, esses programas constituem uma das mais eficazes formas de obtenção do comprometimento das pessoas para os programas de qualidade total, já que favorecem o envolvimento dos empregados nas decisões que influenciam suas áreas de trabalho.

Para Moller (2002) as organizações devem buscar investir cada vez mais no âmbito de qualidade de vida dentro do ambiente de trabalho, pois assim, passará a tratar-se de medida preventiva e não apenas corretiva. Destaca-se principalmente as médias empresas que ressaltam a importância da ginástica laboral para combater o estresse, exaustão e prevenir acidentes de trabalho, fazendo com que a organização se torne visada no mercado de trabalho.

Não são apenas as condições físicas de trabalho que importam. É preciso algo mais. As condições sociais e psicológicas também fazem parte do ambiente de trabalho. Pesquisas recentes demonstram que, para alcançar qualidade e produtividade, as organizações precisam ser dotadas de pessoas participantes e motivadas nos trabalhos que executam e recompensadas adequadamente por sua contribuição. Assim a competitividade organizacional passa obrigatoriamente pela qualidade de vida no trabalho. (CHIAVENATO, 2004, p.349).

A qualidade de vida no ambiente de trabalho promove diversos benefícios para os colaboradores e ainda, possibilita benefícios para as organizações, gerando maior incentivo e comprometimento, alcançando maior produtividade dos trabalhadores.

Porém, ainda sim, inúmeras organizações ainda negligenciam a qualidade de vida no trabalho em seus colaboradores, sem perceberem o quanto isso afeta a capacidade de produtividade e desempenho dos indivíduos.

2.4. Fatores que influenciam na QVT

Conforme já visto anteriormente, para Fernandes (1996), a qualidade de vida no trabalho é uma junção e gestão dinâmica de diversos fatores tecnológicos, físicos, e sócio psicológicos que revigoram o ambiente organizacional e impactam a cultura, manifestando-se na satisfação do colaborador e na produtividade das empresas.

Além dos conceitos de qualidade de vida no trabalho, tem-se ainda modelos que tem o propósito de a finalidade de indicar programas de QVT que equilibrem tanto o nível de produtividade das empresas, como o nível de satisfação e bem-estar dos colaboradores.

Dentre os principais acima citados, destaca-se o modelo proposto por Walton (1973), que classifica em oito categorias para analisar as características de Qualidade de Vida no Trabalho. Os fatores ou critérios de QVT, de acordo com esse modelo, com seus respectivos indicadores, podem ser observados no quadro 1.

Quadro 1 - Modelo de Walton (1973)

Crítérios	Indicadores de QVT
1) Compensação justa e adequada	Equidade interna e externa; justiça na compensação; partilha dos ganhos de produtividade; proporcionalidade entre salários
2) Condições de trabalho	Jornada de trabalho razoável; ambiente físico seguro e saudável; ausência de insalubridade
3) Uso e desenvolvimento de capacidades	Autonomia; autocontrole relativo, qualidades múltiplas, informações sobre o processo total do trabalho
4) Oportunidade de crescimento e segurança	Possibilidade de carreira, crescimento pessoal, perspectiva de avanço salarial, segurança de emprego
5) Integração social na organização	Ausência de preconceitos, igualdade, mobilidade, relacionamento, senso comunitário
6) Constitucionalismo	Direitos de proteção do trabalhador, privacidade pessoal, liberdade de expressão, tratamento imparcial, direitos trabalhistas
7) O trabalho e o espaço total de vida	Papel balanceado no trabalho, estabilidade de horários, poucas mudanças geográficas, tempo para lazer e família
8) Relevância social do trabalho na vida	Imagem da empresa, responsabilidade social da empresa, responsabilidade pelos produtos, práticas de emprego

Fonte - WALTON, 1973, apud VALLE; VIEIRA, 2004.

Walton (1973) afirma que a QVT é utilizada para descrever experiências inovadoras realizadas com o objetivo de resgatar valores ambientais e humanos negligenciados pelas sociedades industriais em prol do avanço tecnológico e econômico.

De acordo com Limongi-França, Schirrmester e Veloso (2007), de maneira geral, a QVT é percebida como uma forma de fazer com quem as execuções das funções tornem-se mais produtivas e satisfatórias, e refletindo conseqüentemente na motivação e satisfação dos colaboradores. Para essas autoras, existem quatro elementos que estruturam esse construto: resolução de conflitos; reestruturação da organização do trabalho; inovação nos sistemas de recompensa (financeiras e não-financeiras) e melhoria no ambiente de trabalho (clima, cultura, ambiente, ergonomia e assistência).

São estes os elementos que ajudam a manter a organização com um bom funcionamento das atividades organizacionais contribuindo assim para melhora na vida dos colaboradores, da organização, competitividade e sustentabilidade das atividades comuns.

O funcionário quando se sente satisfeito e percebe a sua importância dentro da organização gera produtividade e conseqüentemente competitividade perante as outras organizações que não focam na qualidade de vida do colaborador.

De acordo com Barros (2009):

Um ambiente saudável deve proporcionar condições físicas ambientais do ser humano. A satisfação não se resume só a um bom salário um bom cargo, claro tem uma grande contribuição mas vai além do que isso, um bom ambiente de trabalho boas condições de trabalho influenciam muito na satisfação e nos resultados que a organização espera por seu trabalho. São esses pequenos detalhes que influenciam diretamente no desempenho do funcionário. (BARROS, 2009, p.14)

Ainda neste sentido, Silva (1997) compartilha dos mesmos ideais:

A importância de se manter um ambiente agradável e que proporcione maior prazer aos funcionários atende aos interesses tanto do empregador quanto do funcionário que poderá contar com um ambiente mais agradável e que propicie a ele uma atmosfera melhor que o dará a oportunidade de aumentar a qualidade do seu trabalho. (SILVA, 1997, p.24)

O autor Chiavenato (2008 p. 76) relata que *“a qualidade de vida implica em criar, manter e melhorar o ambiente de trabalho seja em suas condições físicas, psicológicas e sociais. Isso resulta em um ambiente de trabalho agradável, amigável e melhora substancialmente a qualidade de vida das pessoas na organização.”*

Complementa ainda que:

No fundo, a QVT busca uma visão integral e ética do ser humano em seu relacionamento com as organizações. Tem sido utilizada como indicadora das experiências humanas no local de trabalho e o grau de satisfação das pessoas que desempenham o trabalho. O conceito de QVT implica profundo respeito pelas pessoas. Para alcançar níveis elevados de qualidade e produtividade, as organizações precisam de pessoas motivadas que participem ativamente nos trabalhos que executam e que sejam adequadamente recompensadas pelas suas contribuições. (CHIAVENATO, 2015, p. 419)

Assim, a qualidade de vida se faz importante a partir do momento em que ela começa a trazer resultados positivos, tanto para a empresa quanto para o colaborador que se sente mais motivado, o que conseqüentemente interfere na sua produtividade, desenvolvendo assim novas habilidades e visando um crescimento profissional, sabendo será reconhecido como tal e não apenas como números.

2.5. QVT e desempenho

De acordo com Pereira (2007) as empresas exigem cada vez mais que seus colaboradores estejam motivados em desempenhar suas atividades, pois dessa forma, os resultados serão cada vez mais satisfatórios para as organizações.

Kotler (1996, p. 599) trata da motivação para o setor de vendas, mas, pode-se utilizar o mesmo pensamento para o presente caso. Para ele “quanto maior a motivação do vendedor, maior seu esforço; maior esforço levará a melhor

desempenho; melhor desempenho levava a maiores recompensas; e maior satisfação reforçará a motivação”

A responsabilidade de cada indivíduo depende da satisfação e da motivação com as tarefas que executa. Um ambiente sem inovação e sem liberdade de comunicação e participação dos colaboradores afeta a satisfação de todos, mas principalmente no desenvolvimento do trabalho. (CHIAVENATO, 2004 p. 46)

Visando a melhorar o rendimento dos funcionários, torna-se necessário fazê-los sentirem-se responsáveis pela atividade para a qual foram designados, sabendo-se que, depois de eles cumprirem a referida tarefa, irão ser julgados pela competência demonstrada.

Conforme Limongi-França (1997, p. 80), “qualidade de vida no trabalho é o conglomerado de ações realizadas pelas organizações que visam a implantação de melhorias e inovações no ambiente de trabalho”. É através do momento em que se olha colaboradores e empresa como um todo que é possível construir qualidade de vida no trabalho, o que chamamos de enfoque biopsicossocial, sendo este um fator indicativo com relação a criação de serviços, campanhas e implantação de projetos que visem a preservação e desenvolvimento dos colaboradores durante o labor.

2.6. QVT e inovação

Segundo Limongi-França (2004), qualidade de vida no trabalho e a inovação dos processos e serviços tem se tornado essencial para a competitividade profissional, nesse cenário de transformações, a gestão de qualidade de vida no trabalho está relacionada não só a saúde e segurança no trabalho, dando abrangência para outros fatores como produtividade e experiência.

Como bem nos assegura Gramms; Lotz (2017), qualidade de vida no trabalho e inovação se tornou fundamental para a sustentabilidade empresarial, gerando um alto desempenho organizacional grande aliado no estímulo a inovação contribuindo para o desenvolvimento de colaboradores mais qualificados e talentosos.

Para Albuquerque Llorens (2001, p. 43)

Qualidade de vida no trabalho e a inovação facilita melhorias no sistema de gestão de pessoal, atingindo maiores níveis de qualidade e produtividade nos serviços e produtos prestados, aperfeiçoando o sistema de motivação, estimulando o crescimento econômico.

Qualidade de vida no trabalho e inovação permite todas essas inovações tecnológicas e requerem mudanças ou melhorias gerenciais e organizacionais no funcionamento das empresas e da administração pública em geral, assim como diferentes tipos de envolvimento entre os agentes socioeconômicos e institucionais, às vezes como condição para a introdução de tais melhorias. Na realidade, vale destacar que as inovações tecnológicas nunca ocorrem no vazio, mas como parte das transformações sociais e institucionais assinaladas. Por isso, deve-se entender a inovação tecnológica no seu sentido mais amplo, quer dizer, incluindo as mudanças e inovações sociais que a acompanham e a tornam possível (ALBUQUERQUE LLORENS 2001).

De acordo com Limongi-França (2008, p. 175):

Existe crescente consciência ou percepção da importância de QVT para o administrador, independentemente de sua área de atuação ou nível de formação; o chão de fábrica é o tradicional alvo de programas de saúde ocupacional e de segurança no trabalho. Atualmente, no entanto, QVT passa

a englobar outras categorias de colaboradores, incluindo gerência e alta direção. Embora, historicamente, QVT esteja mais associada a questões de saúde e segurança no trabalho, seu conceito passa a sinalizar a emergência de habilidades, atitudes e conhecimentos em outros fatores, abrangendo agora associações com produtividade, legitimidade, experiências, competências gerenciais e mesmo integração social.

Como se pode verificar, os temas qualidade de vida no trabalho e inovação atualmente são aplicados em todas as áreas da organização.

Evidentemente a aplicação pode ser utilizada para desenvolver melhorias no ambiente de trabalho, acompanhado da satisfação dos colaboradores.

2.7. QVT e desenvolvimento profissional

Segundo Chiavenato (1998) QVT e desenvolvimento profissional e alguns fatores como desempenho do cargo e o clima organizacional determinam a qualidade de vida no trabalho nas organizações. Se o ambiente de trabalho for aquém das expectativas do colaborador, pode ocasionar a desestimulação do funcionário, levando a má vontade, declínio de produtividade, absenteísmo, roubos etc. Já se a qualidade de vida no trabalho for boa, proporcionará um clima de confiança e respeito mútuo dentro da organização.

Como bem nos assegura Gramms; Lotz (2017), QVT e Desenvolvimento profissional estão atrelados a satisfação de vários aspectos na vida do indivíduo, reconhecer o trabalho realizado consiste no desenvolvimento profissional e favorece o nível de satisfação no trabalho.

Para Carneiro (2018, p. 48) QVT e Desenvolvimento profissional facilita atingir os objetivos da organização, o investimento no desenvolvimento do indivíduo é o caminho a se seguir para o alcance dos objetivos da empresa:

QVT e Desenvolvimento profissional permite especificamente no que tange ao modelo de gestão de pessoas por competências, é importante ressaltar que investimento em QVT significa, para a organização, a possibilidade de melhorar a expressão e o desenvolvimento das competências dos indivíduos que a compõem, competências essas que podem ser classificadas como o grande diferencial da organização.

Como se pode verificar nessa citação, QVT e Desenvolvimento profissional é aplicado em todas as áreas da empresa. Evidentemente a aplicação pode ser utilizada para gerar resultados positivos na gestão da empresa, agregando valores aos indivíduos envolvidos.

A compreensão de que a preocupação com a qualidade de vida do trabalhador influencia no desempenho e desenvolvimento da organização, passa a se tornar fundamental na construção de um ambiente organizacional saudável, competitivo e produtivo. O investimento no indivíduo tem se mostrado benéfico e gera destaque no mercado. Cita-se, como exemplo, Organizações que investem na qualidade de vida e no desenvolvimento profissional dos seus colaboradores tendem a atrair e reter talentos, se tornam empresas mais produtivas e competitivas, e tender a se manter no mercado.

Ainda para Carneiro (2018, p. 31):

Recentemente, portanto, as empresas começaram a se dar conta de que as emoções não apenas são inseparáveis da constituição humana, mas também podem representar o grande diferencial do trabalhador no campo profissional, a depender de como elas são conduzidas e manifestadas. Desta forma, pode-

se afirmar que, sendo o trabalho um meio de sobrevivência e realização humana, ele influencia diretamente as emoções, sentimentos, humor e afetos do sujeito, os quais, por sua vez, dificultam ou facilitam o desenvolvimento deste mesmo trabalho. Nesse sentido, QVT e Desenvolvimento profissional permite como que a organização gere valores internos e externos.

Logo, é importante compreender que o desempenho do indivíduo é o resultado de diversos aspectos individuais, que, elevado a níveis positivos são compreendidos e valorizados como um grande diferencial competitivo da organização. Nesse sentido, vamos exemplificar QVT e Desenvolvimento profissional como aspectos essenciais a serem contemplados em todo e qualquer gestão estratégica.

2.8. QVT e retenção de talentos

Segundo Chiavenato (2020) os programas de QVT têm como finalidade transformar o trabalho e o ambiente de trabalho em um local atrativo e agradável, tornando-o mais atraente visando satisfazer todas as necessidades individuais, passando sempre confiança, pois, isso é fundamental para reter e atrair talentos.

Como bem nos assegura Madruga (2021), QVT é fundamental para que os funcionários permaneçam na empresa, a união dos valores e interesses pessoais com os valores e objetivos organizacionais gera um engajamento de pessoas que beneficia a produtividade, e a retenção de talentos na organização.

Para Ferreira (2013, p. 153) QVT e clima organizacional são indispensáveis para atrair e reter pessoas na organização, é preciso conhecer cada colaborador buscando sempre compreender, satisfazer e motivar:

Partindo de uma concepção de homem como uma máquina de produção, encontramos hoje em uma época em que o ser humano e sua capacidade de pensar e agir são os grandes diferenciais competitivos de muitas empresas. Não é à toa que assuntos como atração e retenção de talentos, apagão de mão de obra, gestão por competências e gestão do conhecimento estão cada vez mais ganhando espaço nas discussões acadêmicas e empresariais. Movimentos como a implementação de Universidades Corporativas e de Áreas de Gestão do Conhecimento são cada vez mais observados, denotando uma grande preocupação das empresas com a criação, registro, disseminação e apropriação do conhecimento gerado pelas pessoas. Nesse contexto, a importância das pessoas como ativos e capitais intelectuais é muito clara.

Como se pode verificar nessa citação, QVT é aplicado em todas as organizações que procuram se manter no mercado. Evidentemente a aplicação pode ser utilizada para criar um ambiente de trabalho mais competitivo e saudável.

A retenção de talentos tem como objetivo manter profissionais na organização e para se obter funcionários com melhor desempenho, é preciso que a empresa ofereça um ambiente leve, saudável onde o colaborador se sinta seguro, motivado e confiante. Cita-se, como exemplo, Empresas que oferecem uma boa qualidade de vida tende a ter colaboradores mais motivados e competitivos.

Ainda para Ferreira (2013, p. 153):

A gestão do clima organizacional e da qualidade de vida do trabalho são duas ações muito importantes que devem ser realizadas pela área de gestão de Pessoas em conjunto com os gestores da empresa. Não faz sentido falar

sobre atração e retenção de talentos sem a preocupação com esses dois itens. Nesse sentido, QVT e retenção de talentos permite entregar benefícios tanto para a organização, quanto para o funcionário.

Logo, é importante compreender que QVT sempre vai ser a ferramenta para atração e retenção de talentos.

3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

De acordo com Trujillo Ferrari (1974, p. 171), uma pesquisa tem como objetivo “tentar conhecer e explicar os fenômenos que ocorrem no mundo existencial”, ou seja, entender porque e como esses fenômenos se desempenham, como eles operam, quais as mudanças efetuadas, qual a sua função na estrutura e em até qual ponto podem sofrer influências ou serem controladas.

Segundo Ander-Egg (2000, p. 33), “A pesquisa básica procura o progresso científico, a ampliação de conhecimentos teóricos, sem a preocupação de utilizá-los na prática. É uma pesquisa formal, que tem em vista generalizações, princípios, leis. Tem por meta o conhecimento pelo conhecimento”. Devido aos fins didáticos do desenvolvimento desse artigo foi utilizado como natureza de pesquisa básica”.

Quanto aos seus objetivos, esse estudo é definido como pesquisa exploratória e descritiva.

Conforme Gil (2022, p. 41) as pesquisas exploratórias têm como objetivo proporcionar maior familiaridade com o problema e aprimorar ideias. O mesmo autor (p. 42), afirma que, as pesquisas descritivas têm como função descrever as características de uma população ou fenômeno.

Para Aaker, Kumar e Day (2004), a pesquisa exploratória geralmente envolve abordagens qualitativas, como o uso de grupos focais; Em geral, caracteriza-se pela ausência de premissas ou premissas que não estão claramente definidas.

A pesquisa foi desenvolvida e classificada de forma que fosse possível atingir o objetivo da pesquisa de forma mais eficiente. Para melhor exploração desta pesquisa, observou-se que ela é classificada como pesquisa exploratória devido ao fato do uso de fontes bibliográficas e descritivas para ser possível descrever todo o processo.

Segundo Malhotra (2019, p. 110), “A pesquisa qualitativa proporciona melhor visão e compreensão do contexto do problema, enquanto a pesquisa quantitativa procura qualificar os dados e, normalmente, aplica alguma forma da análise estatística”.

Para Frases e Gondim (2004, p. 8):

“Na abordagem qualitativa, entretanto, o que se pretende, além de conhecer as opiniões das pessoas sobre determinado tema, é entender as motivações, os significados e os valores que sustentam as opiniões e as visões de mundo. Em outras palavras é dar voz ao outro e compreender de que perspectiva ele fala”.

Ainda sobre pesquisas qualitativas e quantitativas:

Em linhas gerais, num estudo quantitativo, o pesquisador conduz seu trabalho a partir de um plano estabelecido a priori (...). Preocupa-se com a medição objetiva e a quantificação dos resultados (...) a pesquisa qualitativa não procura enumerar e/ou medir os eventos estudados, nem emprega instrumental estatístico na análise dos dados. Parte de questões ou focos de interesses amplos, que vão se definindo à medida que o estudo se desenvolve. Envolve a obtenção de dados descritivos sobre pessoas, lugares e processos interativos pelo contato direto do pesquisador com a situação estudada, procurando compreender segundo a perspectiva dos sujeitos, ou seja, dos participantes da situação em estudo. (GODOY, 1995, p. 58)

3.1. População e amostra

Gil (1999) apontou que um conjunto de elementos com determinadas características é considerado uma população, sendo a amostra um subconjunto dos elementos do universo ou da população através dos quais as características do universo são definidas ou estimadas.

Barros e Lehfeld (2000) conceituam que população se refere a um total de ou conjunto de itens que compartilham algumas características que são ou foram identificadas para um estudo.

Quanto à amostra, Rauen (2002) define-a como um conjunto de elementos de um determinado universo ou população, retidos tendo em conta algumas características que têm em comum com o conjunto.

As entrevistas foram realizadas com colaboradores de três empresas diferentes.

Uma delas atua no ramo de laticínios e está presente em diversos países. A fim de manter o sigilo, será denominada na presente pesquisa de EMPRESA01.

A outra, atua no mercado automobilístico com seus veículos presentes em todos os continentes e com mais de 100 anos de mercado, estando presente no Brasil há mais de 90 anos. A fim de manter o sigilo, será denominada na presente pesquisa de EMPRESA02.

Por fim, a última opera no segmento de indústria de bebidas desde 2002 com atividade fim de fabricação de águas envasadas. A fim de manter o sigilo, será denominada na presente pesquisa de EMPRESA03.

Foram coletadas 5 amostras, sendo estas realizadas com colaboradores de diferentes cargos e funções, que serão denominados na presente pesquisa de ENT01, ENT02, ENT03, ENT04 e ENT05 a fim de preservar suas identidades, sendo possível comparar opiniões e visões de outras áreas de atuação em diferentes ambientes organizacionais.

Os entrevistados foram selecionados por critérios de indicação e facilidade de acesso, sendo que através das referidas entrevistas, foram realizados questionamentos e problemáticas importantes para desenvolvimento da presente pesquisa que serão demonstrados posteriormente.

3.2. Coleta de dados

Segundo Marconi e Lakatos (2006), a coleta de dados é a fase da pesquisa, durante a qual as ferramentas e técnicas selecionadas começam a ser aplicadas, a fim de obter a coleta de dados preditiva, que pode ser das seguintes formas: entrevistas, formulários ou questionários.

A técnica de coleta de dados consistiu em entrevistas que ocorreram via Plataforma Cisco Webex Meetings, com um tempo médio de 15 minutos por entrevista, que foram integralmente gravadas.

O instrumento de pesquisa para este estudo se deu por meio de entrevistas qualitativas baseadas em roteiros semiestruturados de questões.

As entrevistas foram baseadas em um roteiro semiestruturado de questões que buscaram entender o impacto da modalidade do regime de trabalho atual – home office, presencial ou híbrido – na qualidade de vida do colaborador, tendo em vista que tratam-se de 2 novas possibilidades de regimes de trabalho, que em sua maioria foram aplicadas recentemente, durante a pandemia de Covid-19, bem como buscou-se entender ainda quais fatores influenciam ou bloqueiam o processo de criatividade e de inovação do colaborador diante do novo cenário.

Outro ponto de grande importância foi entender quão relevante é para um funcionário aliar qualidade de vida com desenvolvimento de plano carreira na mesma organização, mesmo diante de outras propostas de trabalho.

Para Manzini (1991, p. 15), a entrevista semiestruturada foca em um tema para o qual criamos um roteiro com questões-chave, complementadas por outras questões inerentes. Para o autor, esse tipo de entrevista permite informações mais liberais e respostas incondicionadas para padronizar alternativas.

Para Triviños (1987, p. 146), a entrevista semiestruturada caracterizou-se por questões básicas sustentadas por teorias e hipóteses relacionadas ao tema da pesquisa.

3.3. Roteiro semiestruturado de questões

As primeiras perguntas realizadas aos entrevistados foram realizadas com o objetivo de conhecer sobre suas características pessoais e profissionais, como:

- Qual sua idade, gênero, profissão, tempo na empresa, cargo/função ocupada, setor de atividade da empresa, e se tem função de gestor.

Após o contato inicial, foram iniciadas as perguntas acerca do objetivo geral da pesquisa, onde os entrevistados tiveram a oportunidade de expor suas opiniões pessoais dentro da realidade experimentada por eles na organização.

Com isso, pôde-se fazer uma análise com base na visão individual e nas particularidades de cada entrevistado, trazendo para debates seus pontos de vista pessoais:

- Em sua opinião, dentro do seu ambiente de trabalho, quais fatores organizacionais mais interferem na sua qualidade de vida? Justificar, por favor.
- Caso você esteja trabalhando no regime home-office (parcial ou integralmente), tem alguma diferença? Como você avalia a composição destas duas modalidades em sua qualidade de vida?
- Em sua opinião, quais aspectos organizacionais mais influenciam na sua capacidade de criatividade e inovação?
- Em sua opinião o que mais estimula a sua capacidade de criatividade/ inovação e o que mais bloqueia ou prejudica?
- Em sua opinião, a qualidade de vida no trabalho tem alguma influência sobre a sua trajetória de desenvolvimento profissional nesta organização? Por quê?

- Em sua opinião, a qualidade de vida no trabalho tem alguma influência sobre a sua decisão em permanecer trabalhando e fazendo carreira nesta organização? Favor explicar.
- E para finalizar, em sua opinião a qualidade de vida no trabalho tem algum efeito sobre a sua produtividade e desempenho nesta organização? Por que?

Para Bardin, a análise de conteúdo se divide em 3 partes: 1) pré-análise, 2) exploração do material e 3) tratamento dos resultados, inferência e interpretação.

Seguindo este entendimento, primeiramente foi realizada uma pré-análise na qual os dados coletados foram analisados, combinados e colocadas na ordem das questões todas as respostas dos entrevistados. A partir daí, foi possível fazer a primeira leitura e começar a gerar hipóteses sobre o que foi discutido.

Posteriormente, na segunda etapa, a análise dos dados coletados abarcou o aprofundamento e a exploração de todo conteúdo, sendo possível assim, realizar uma verificação mais detalhada e minuciosa das informações recebidas, destacando os pontos de interesse para a presente pesquisa.

Na exploração do material, que tem por finalidade a codificação ou a categorização do estudo, esta é a fase analítica descritiva, que envolve o corpus (qualquer material textual coletado) intensamente estudado, guiado por hipóteses e referenciais teóricos. Portanto, codificação, classificação e classificação são fundamentais nesta etapa (Bardin, 2006).

Por fim, na última etapa da análise dos dados, as informações obtidas pelos entrevistados foram processadas e comparadas aos dados até então apresentados.

A terceira etapa envolve o processamento dos resultados, inferência e interpretação. Esta etapa destina-se a processar os resultados; ter concisão e saliência das informações para análise, levando a interpretações inferenciais; é um tempo de intuição, de análise reflexiva e crítica (Bardin, 2006).

Vale ressaltar ainda que a análise de conteúdo é vista como:

Um conjunto de instrumentos metodológicos cada vez mais sutis em constante aperfeiçoamento, que se aplicam a “discursos” (conteúdos e continentes) extremamente diversificados. O fator comum destas técnicas múltiplas e multiplicadas—desde o cálculo de frequências que fornece dados cifrados, até à extração de estruturas traduzíveis em modelos é uma hermenêutica controlada, baseada na dedução: a inferência (BARDIN, 2016, p. 15).

Conforme exposto anteriormente, foram realizadas no total 5 entrevistas com pessoas de diversas idades, que trabalham em diferentes áreas de atuação nas empresas selecionadas e com diferentes cargos.

O quadro abaixo traz informações pessoais e profissionais sobre os entrevistados, a fim de que possamos discorrer sobre suas opiniões sobre a QVT nos próximos tópicos.

Quadro 1 – Características dos entrevistados

Entrevistado	ENT01	ENT02	ENT03	ENT04	ENT05
Idade	41	48	39	30	49
Gênero	Feminino	Feminino	Feminino	Masculino	Masculino
Profissão	Economista	Gerente de RH	Comunicação Social	Gerente financeiro	Analista de contas a pagar
Área de atuação na empresa	Recursos Humanos	Recursos Humanos	Analista na área de finanças	Finanças	Finanças
Tempo na empresa	6 anos	5 anos	6 anos	2 anos	3 anos
Setor de atividade na empresa	Gerente sênior de reward	Gerente de RH	Analista na área de finanças – departamento contas a pagar	Gerente financeiro	Analista de contas a pagar
Função de gestor?	Sim	Sim	Não	Não	Não

Fonte: Elaborado pelos autores, 2022.

4.0. ANÁLISE DE DADOS

4.1. Informações básicas pessoais e profissionais dos entrevistados

Verifica-se de acordo com as informações constantes no quadro 1 que os cinco entrevistados contam com idades entre 30 a 49 anos, sendo os ENT01, ENT02 e ENT03 – funcionários da EMPRESA01 - na sua totalidade pessoas do gênero feminino, que estão trabalhando na mesma organização há pelo menos 5 anos e duas delas com função de gestor.

O ENT04 trata-se de colaborador do gênero masculino, de uma empresa que atua no mercado automobilístico, estando trabalhando nela há 2 anos, especificamente área de finanças, sem poder de gestão.

O ENT05, também se trata de colaborador do gênero masculino que trabalha na empresa do segmento de indústria de bebidas há 3 anos na área de finanças, sem função de gestor.

4.2. Principais aspectos que influenciam na qualidade de vida no ambiente de trabalho

Para a ENT01, o momento vivenciado durante e após a pandemia de Covid-19, trouxe novas modalidades de trabalho, como o híbrido, fato este que tem influenciado a saúde mental do colaborador. Segundo a entrevistada, a nova modalidade de trabalho tem trazido desafios importantes para os funcionários, tal como cansaço e exaustão. Cabe a organização ajudar não somente em programas que auxiliem essa desconexão, mas também em olhar para sua própria dinâmica, “[...] como por exemplo de que modo os processos estão estabelecidos, como se dão as relações entre as pessoas dentro da empresa e ainda qual é o nível de retrabalho dentro da organização”. Para a entrevistada, essas questões organizacionais e a forma de trabalho tem um grande impacto na qualidade de vida do colaborador e deve-se ter um olhar atento a esses pontos.

A ENT02, destaca a falta de planejamento e o acúmulo de volume de trabalho em consequência da falta deste como fatores organizacionais que mais interferem na sua qualidade de vida.

Para os ENT03 e ENT04, os fatores organizacionais que mais interferem na qualidade de vida no ambiente de trabalho são a opção de trabalhar na modalidade

home office, a flexibilidade do horário, e ainda, a ENT03 destacou a facilidade de comunicação entre colaborador e empresa.

O pensamento da ENT03 com relação a integração e facilidade de comunicação entre colaborador e empresa, converge ao pensamento de Chamon (2011, pg 50):

Na medida em que a liderança tem na comunicação uma ferramenta de “integração social na organização” e que esse atributo se fortalece em meio à gestão, os efeitos aparecem na ambiência, refletem no clima organizacional, na satisfação, na QVT e, em última análise, na produtividade dos trabalhadores e nos resultados da organização.

Já o ENT05 destacou que o fator organizacional que mais interfere na sua qualidade de vida é a variedade de benefícios que a empresa fornece a seus funcionários, como por exemplo o programa “gympass”, que trata-se de um convênio entre organização e academias credenciadas. Segundo relatado pelo entrevistado, este programa oferece o benefício de desconto progressivo nas mensalidades de academia conforme a quantidade de dias frequentados. O ENT05 citou ainda benefícios ligados à saúde – convenio médico e convenio de farmácia. Para o entrevistado esses benefícios estão totalmente interligados com a qualidade de vida do colaborador. Ele destacou ainda um aplicativo utilizado pela empresa desenvolvido pela Microsoft que além de agendar as reuniões profissionais, envia um alerta ao funcionário para que realize as pausas necessárias no trabalho.

Os ENT01, ENT02 e ENT03 informaram que estão atualmente trabalhando na modalidade híbrido, ou seja, frequentam o ambiente de trabalho alguns dias da semana e os outros dias trabalham em home office.

Para as ENT01 e ENT02, a modalidade de trabalho em home office tem pontos positivos, porém com algumas ressalvas. Para essas entrevistadas, o trabalho remoto trouxe uma produtividade bem maior do que quando está presencialmente na empresa, pois há menos distrações. Contudo, justamente o ponto positivo, pode ser também o ponto negativo. As entrevistadas admitem ser muito difícil encontrar o momento de fazer pausas ou de desconectar do trabalho. Para elas, o cansaço mental e o esgotamento são muito maiores na modalidade home office.

Já a ENT03, apesar de compartilhar da mesma opinião das acima mencionadas, acredita que o fato de não haver o desgaste do tempo de locomoção, bem como ter que buscar um local para fazer as refeições, trata-se de um ponto positivo, pois estando em casa sem a necessidade de passar por fatores alheios a sua vontade como chuva, calor, trânsito, faz com que ela se sinta menos cansada e menos exausta.

O ENT04 disse não ver diferença na modalidade home office ou presencial com relação a produtividade. Porém, fez pontuações a respeito do tempo de deslocamento da residência até o local de trabalho, pois há um desgaste nesse âmbito. O colaborador acredita que o modelo híbrido é importante, pois busca um equilíbrio entre o home office e a modalidade presencial, segundo ele, ir até o local de trabalho e interagir com outros colaboradores é importante, assim como poder ficar em casa trabalhando com maior concentração também é.

O ENT05 foi enfático ao dizer que trabalhar na modalidade home office é bem melhor. Na visão dele, o fato de não pegar trânsito diariamente é algo que interfere na sua qualidade de vida. Muito embora a produtividade seja muito maior estando em casa, o entrevistado disse preferir essa modalidade.

Pode-se perceber que os cinco entrevistados muito embora tenham ressalvas a fazer sobre o home office acreditam que essa nova modalidade traz melhor qualidade de vida em questão ao tempo gasto no trânsito para chegar e sair do trabalho, principalmente nas grandes cidades. A dificuldade encontrada pelos colaboradores é unânime com relação ao excesso de produtividade, dificuldade em realizar pausas, bem como em se desconectarem do trabalho estando em casa.

4.3. De que forma a qualidade de vida no ambiente de trabalho afeta a criatividade e inovação do colaborador

Para a ENT01, o colaborador deve ser provocado a pensar diferente e a pensar fora do padrão, e isso pode ser realizado além dos treinamentos oferecidos pela organização. Além disso, a cultura e o ambiente da empresa são fatores que influenciam na capacidade de criatividade e inovação.

A ENT01 conforme exposto no quadro 1 tem função de gestora com 5 times que respondem diretamente a ela. Para essa entrevistada, o estímulo da criatividade e da inovação vem através da criação de uma agenda para se conectar com o externo, com o mundo acadêmico, observar o que outras pessoas fazem, conversar com colegas do setor, buscar se atualizar lendo matérias e fatores que provocam para fora do dia a dia. Segundo ela, faz parte do processo de estímulo da criatividade não ficar presa somente na execução e é necessário abrir espaço para o novo.

Quanto ao bloqueio do processo criativo, a ENT01 acredita que é necessário se policiar quanto a rotina do dia a dia, senão pode haver a perda de espaço de se expor a ambientes que provoquem a inovação e criatividade.

Os ENT02 e ENT04, possuem pensamento semelhante, mesmo atuando em empresas diferentes. Para eles, a influência na capacidade de criatividade e inovação está totalmente ligada a liberdade e flexibilidade que o colaborador tem dentro do ambiente corporativo, bem como a autonomia de identificação de novas oportunidades dentro da área.

Para a ENT02 o bom ambiente de trabalho propicia um clima saudável, o que permite um estímulo da criatividade e inovação. Em contrapartida, se a colaboradora não se sente bem no ambiente de trabalho, passa a desenvolver um bloqueio e não consegue criar e/ou inovar.

A ENT03 acredita ser relevante as palestras que a empresa propõe trazendo pessoas influentes em diversos assuntos, como compliance, RH em desenvolvimento, plano de carreira, pois isso faz com que a entrevistada desenvolva a parte criativa e inovação.

De acordo com essa entrevistada, atividades em grupo e dinâmicas presenciais estimulam muito mais do que no modo online. Para essa entrevistada, o método de trabalho home office proporciona uma qualidade de vida melhor, porém, quando há um distanciamento muito grande do presencial, sente que sua comunicação com as outras pessoas fica bloqueada.

[...] se eu estou numa reunião online e ninguém me faz uma pergunta direta, eu prefiro permanecer calada do que abrir minha opinião, diferente do que seria no ao vivo, por exemplo. No ao vivo, acho que a espontaneidade fala mais alto e você não pensa em abrir o microfone ou levantar a mão para dar a sua opinião. O home office me bloqueia quanto a comunicação espontânea. (Entrevistada 03, 2022).

O ENT04 acredita que novos desafios proporcionados ao colaborador impulsionam para buscar maneiras de inovar e criar. Para ele, o fato de não escolher com quem vai trabalhar e não saber o perfil das pessoas com que vai ter contato, são fatores que podem desestimular sua capacidade de inovação e criatividade, pois o relacionamento interpessoal pode ser bem complicado.

Para o ENT05 o fato da empresa em que ele trabalha possuir um aplicativo onde ficam disponíveis vários cursos para desenvolvimento profissional atrelado ao fato da gestão da empresa sugerir que os líderes estejam sempre estimulando os colaboradores a trazer coisas novas e novos *insights*, bem como *feedbacks* fornecidos, são determinantes para desenvolver a criatividade e inovação dos funcionários.

Ele acredita ainda que o estímulo à criatividade não depende somente dos aspectos organizacionais, mas sim do colaborador também. Porém, ter uma liderança que não te estimula, que cerceia suas ideias e que não fornece o apoio necessário para o colaborador se desenvolver, são fatores que bloqueiam a estimulação de criatividade e inovação na opinião dele.

As explicações da ENT01 e do ENT05 corroboram com o pensamento de Scroferneker (2008, p.20), *“assume destaque o papel dos líderes, identificados como responsáveis por gerar grupos de trabalho forte e coesos.”*

E ainda com o que foi dito por Chamon (2011, p. 68):

Uma liderança forte e uma comunicação eficaz podem auxiliar na construção de sentido, principalmente na integração social na organização, na busca do equilíbrio entre seus interesses e os interesses de seus funcionários, o que em outras palavras se traduz em QVT.

4.4. A influência da qualidade de vida no trabalho sobre a retenção e o desenvolvimento profissional dos colaboradores

Para a ENT01, é muito importante ter um ambiente de trabalho onde o colaborador se sinta valorizado e que concomitantemente proporcione ao mesmo saúde mental para que execute as suas funções.

A entrevistada menciona ainda que o programa de benefícios ligados à saúde, como o incentivo à atividade física é um catalizador para manter-se em desenvolvimento profissional nessa organização. Segundo a mesma, a empresa em que trabalha atualmente, proporciona um ambiente psicologicamente seguro. Para ela, a qualidade de vida no trabalho tem influência em sua decisão de permanecer nessa organização, pois segundo a mesma, somente o salário não é fator determinante. O fato de trabalhar em uma empresa que te proporcione a possibilidade de crescimento profissional e ainda que te desafie, faz com que a entrevistada permaneça nessa organização, mesmo com propostas salariais melhores.

A ENT02 menciona que apesar de não estar em um momento positivo, a empresa tem uma cultura de dar valor a qualidade de vida do colaborador no trabalho, oferecendo treinamentos, o que faz com que a mesma tenha a intenção de continuar fazendo carreira nessa organização.

Segundo a ENT03, a empresa tem uma cultura e ambiente modernos, que não limita o colaborador de se expressar sobre diversos assuntos. Para a entrevistada, a liberdade oferecida e o não cerceamento de ideias faz com que ela se desenvolva melhor profissionalmente. A ENT03 mencionou ainda sua intenção de permanecer trabalhando na instituição, assim como a ENT02, ressaltando que a cultura da empresa influencia essa decisão.

Para a ENT03, o fato da empresa motivar o colaborador a se desenvolver através do alcance de objetivos e metas faz com que haja o interesse em projetar carreira e futuro na instituição. Além disso, a oferta de plano de saúde e convenio médico para ela e sua família é um fator fundamental em uma eventual escolha de oferta de trabalho.

O ENT04 afirma que a realização profissional é fator predominante para que o colaborador se motive e busque maiores desafios e responsabilidades. Para ele, a reputação da empresa no momento da decisão de ingressar na organização é decisiva. O entrevistado cita que busca uma empresa que tenha um equilíbrio profissional e pessoal forte e ainda “[...] uma empresa que esteja sendo bem avaliada pelos colaboradores [...] e uma empresa que seja bem vista pelos clientes, com uma reputação boa.”

Os pensamentos do ENT04 convergem-se com o pensamento novamente de Chamon (2011, p.54):

É inerente ao ser social defender aquilo que é seu ou defender algo no qual tenha participação explícita. Quando o público interno sentir-se bem dentro da organização e tiver seus interesses preservados, estará então motivado a defendê-la. Um indivíduo assim contextualizado transforma-se em porta voz e difunde os valores da organização nas ocasiões em que estiver convivendo com outros grupos, como a família e os amigos.

Por fim, o ENT05 acredita que a qualidade de vida no trabalho tem influência em sua trajetória de desenvolvimento profissional, porém ressalta a importância de uma liderança presente e interessada na qualidade de vida do funcionário. O entrevistado, assim como a ENT03 menciona a importância da cultura da organização, e também do plano de benefícios oferecidos.

4.5. A qualidade de vida e seu efeito sobre a produtividade e desempenho na organização

A ENT01 afirma que não é possível ter um bom desempenho e uma alta produtividade quando não há qualidade de vida na organização.

A entrevistada mencionou que quando o trabalho causa impacto na qualidade de vida, não há possibilidade de ser produtivo, é necessário que haja uma harmonia entre a vida pessoal e profissional para que se alcance excelente desempenho.

Para a ENT02 menciona que quando a organização proporciona uma alta demanda de treinamentos pode causar um impacto negativo na qualidade de vida, uma vez que o acúmulo destes podem causar um certo desequilíbrio na agenda que consequentemente afetará negativamente na produtividade.

Segundo a ENT03 o fator fundamental para o seu melhor desempenho é a modalidade de trabalho “*home office*”. Para ela, é possível produzir muito mais trabalhando de casa, além de conseguir se concentrar melhor nas atividades afetando positivamente a sua produtividade.

Para o ENT04 a organização funciona como um corpo humano onde todas as áreas precisam produzir em conjunto para que se desenvolva bem, quando a vida pessoal ou profissional é impactada negativamente, não é possível produzir mais e melhor.

Os ENT01 e ENT04 mencionam que quando a vida pessoal e profissional é impactada negativamente não é possível produzir mais. Colaboradores que trabalham em ambientes que incentivam e proporcionam seu crescimento profissional impactam

positivamente a atuação da empresa e, conseqüentemente, seu sucesso. Basicamente, o ambiente de trabalho é um dos fatores mais importantes que afetam o bem-estar ou desconforto dos funcionários no trabalho, o que também se reflete na produtividade da empresa. De acordo com Marques (1996) apud Limongi-França (2004, p.47) se faz fundamental QVT para se alcançar metas em produtividade:

“Um dos fatores mais essenciais para assegurar a produtividade dos Recursos Humanos, sem dúvida alguma, é a garantia da plena saúde e vitalidade. Os programas de qualidade de vida mudam o comportamento, atuam preventivamente, reduzem custos e contribuem para atrair ou reter colaboradores. Ao elegermos SAÚDE E VITALIDADE como fatores essenciais para a produtividade, tínhamos em mente que a chave do desenvolvimento e o crescimento das organizações, e indiretamente da produtividade, está na capacidade cerebral dos Recursos Humanos. Em outras palavras, a capacidade de iniciativa, a competência profissional, a inventividade, a autodisciplina e o pensamento estratégico - o hábito de agir no presente, tendo em vista o futuro - estão diretamente ligados às condições de saúde e educação de cada um”.

Por fim, o ENT05 afirma que produtividade tem relação direta com o equilíbrio na qualidade de vida, ele menciona que não é possível ser produtivo e ter um bom desempenho quando se está esgotado, ressaltando a importância de se estar em um ambiente agradável e harmonioso. Para Laszlo (1987) apud França (2004, p. 46) o conceito de qualidade de vida no trabalho é:

A expressão Qualidade de Vida no Trabalho tem sido usada para descrever valores relacionados com a qualidade de experiências humanas no ambiente de trabalho. Em essência, é um estado da mente, um estado de consciência influenciado por um conjunto de fatores referentes ao trabalho, ao ambiente de trabalho e à “personalidade” do empregado. Afirma que as estratégias para a melhoria da Qualidade de Vida no Trabalho contribuem para o indispensável subproduto melhoria da produtividade. Esse conjunto de ideias e cursos de ação está centrado em estratégias para a melhoria da QVT.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo possibilitou a realização de uma análise da influência da qualidade de vida no ambiente de trabalho no desempenho sobre as equipes, podendo observar de forma mais minuciosa os principais aspectos que influenciam na qualidade de vida no ambiente de trabalho, de que forma a qualidade de vida no ambiente de trabalho afeta a criatividade e inovação do colaborador, qual é a influência da qualidade de vida no trabalho sobre a retenção e o desenvolvimento profissional dos colaboradores e ainda qual o efeito da qualidade de vida sobre a produtividade e desempenho do colaborador na organização.

A pesquisa apoiou-se no conceito de vários autores que foram amplamente aqui expostos e discutidos, bem como na metodologia qualitativa e exploratória através de entrevistas realizadas com cinco colaboradores de três empresas diferentes, com cargos e funções variados, possibilitando assim a retenção de informações e pontos de vista vividos por cada colaborador dentro da sua realidade no seu ambiente de trabalho.

Através da análise de dados das entrevistas realizadas, possibilitou-se compreender e observar a percepção dos colaboradores com relação a alguns pontos dentro das organizações.

Os colaboradores em sua totalidade admitiram que enxergam a nova modalidade de trabalho home office, implementada pela maioria das empresas após a pandemia de Covid19, como um fator positivo. Para os entrevistados, a não necessidade de deslocamento e ocorrência de eventos adversos durante o trajeto ao trabalho, melhora a qualidade de vida do trabalhador, pois se sentem menos cansados e esgotados. Porém, fizeram ressalvas quanto a dificuldade de desligar-se do trabalho, admitindo que acreditam trabalhar muito mais nessa modalidade.

Neste ponto, verifica-se a grande importância de uma gestão analítica e atenta aos seus funcionários. A organização e o gestor de área devem se preocupar em proporcionar um ambiente de trabalho confortável e em desenvolver programas de QVT para promover a qualidade de vida dos seus colaboradores, possibilitando assim um aumento na produtividade e na qualidade de suas execuções.

Como as percepções de um colaborador para outro a respeito dos diversos aspectos que envolvem a QVT são variáveis, não é possível resumir a um único fator como o que mais influencia na qualidade de vida no ambiente de trabalho, porém os aspectos citados pelos entrevistados são: a nova modalidade de trabalho home office, os benefícios oferecidos pela empresa e ainda a comunicação aberta e flexível dentro das organizações.

Os entrevistados discorreram também sobre o efeito da qualidade de vida na produtividade e no desempenho dentro das organizações, citando que o profissional e o pessoal estão completamente interligados. Segundo o que foi analisado nas entrevistas, se não há qualidade de vida no ambiente de trabalho, o desempenho do colaborador diminui e conseqüentemente sua produtividade também, afetando ainda sua vida pessoal.

Vale ressaltar que um colaborador motivado e satisfeito em seu ambiente de trabalho, dedica-se mais e desempenha melhor suas funções, tornando-se mais produtivo e criativo. Dessa forma, tanto o colaborador, quanto a organização se beneficiam, pois, há uma valorização profissional para com o funcionário e uma valorização externa da empresa que passa a receber reconhecimento do público externo, fator que também foi apontado como relevante para um dos entrevistados.

Podemos concluir por fim que é de suma importância que as organizações captem através de seus colaboradores como os mesmos se sentem com relação a qualidade de vida no ambiente de trabalho que vem sendo proporcionada pela empresa. Através dessa captação, as organizações podem e devem pensar em estratégias de melhorias de forma que atendam as satisfações dos colaboradores – e dentro do que a empresa pode proporcionar – possibilitando assim um aumento e uma melhora na produtividade.

A fim de proporcionar a qualidade de vida dentro do ambiente de trabalho as organizações devem garantir um ambiente mais atraente e flexível com um canal aberto de comunicação entre funcionários e gestores, deve estimular seus colaboradores a se desenvolverem profissionalmente através de cursos e treinamentos profissionalizantes de forma opcional, devem estimular as relações

interpessoais, bem como reconhecer o desempenho individual de cada funcionário. É de extrema importância que o colaborador sinta-se como alguém que faz a diferença na empresa e não apenas um número.

6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AAKER, D. A.; KUMAR, V.; DAY, G. S. **Pesquisa de marketing**. São Paulo: Atlas, 2004.

ANDER-EGG, Ezequiel. In: MARCONI, Marina de Andrade, LAKATOS, Eva Maria. **Metodologia científica**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2000.

ALBUQUERQUE LLORENS, F. **Desenvolvimento econômico local**: caminhos e desafios para a construção de uma nova agenda política. Rio de Janeiro: BNDES, 2001.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. São Paulo, SP: Edições 70, 2016.

BARDIN, L. (2006). **Análise de conteúdo** (L. de A. Rego & A. Pinheiro, Trans.). Lisboa: Edições 70. (Obra original publicada em 1977)

BARROS, S.P. **A Promoção de qualidade de vida para os trabalhadores**: Discurso, Poder e Disciplina. São Paulo, São Paulo, 2009

BARROS, Aidil Jesus da Silveira; LEHFELD, Neide Aparecida de Souza. **Fundamentos de metodologia científica: um guia para a iniciação científica**. 2. ed. São Paulo: Makron Books, 2000.

CARNEIRO, LAILA LEITE. **Qualidade de vida no trabalho** / Laila Leite Carneiro; organizadoras: Elizabeth Matos Ribeiro, Márcia Tereza Rebouças Rangel e Rosilda Arruda Ferreira. - 1ª edição - 1ª reimpressão. Salvador: UFBA, PRODEP, 2018 64 p.: il. - (Coleção Gestão de Pessoas com Ênfase em Gestão por Competências)

CAVASSANI, Amarildo Pereira; CAVASSANI, Edlene Barbieri; BIAZIN, Celestina Crocetta "**Qualidade de vida no trabalho**: fatores que influenciam as organizações". 2006. Disponível em: https://simpep.feb.unesp.br/anais/anais_13/artigos/784.pdf. Acesso em 10 de maio de 2022.

CHAMON, Edna Maria Querido de Oliveira. **Qualidade de vida no trabalho**. Rio de Janeiro: Brasport, 2011.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos humanos**. Ed. Compacta, 5. Ed São Paulo, Atlas 1998.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas**: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 14ª ed. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

CHIAVENATO, Idalberto. **A dinâmica do sucesso das organizações**. São Paulo: Thomson, 2004.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas**: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. In: _____. Mantendo pessoas: saúde e qualidade de vida. 4.ed. Barueri, SP: Manoele, 2015. cap.15. p. 401-428.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas - O Novo Papel da Gestão do Talento Humano**. (5ª edição). Grupo GEN, 2020

CURY, C. R. J. **A globalização e os desafios para os sistemas nacionais**: agenda internacional e práticas educacionais nacionais. In: RBPAAE, V. 33, n. 1, p. 015 - 034, jan./abr. 2017

DESSEN, M. C.; PAZ, M. G. T. **Validação do instrumento de indicadores de bem-estar pessoal nas organizações**. Psicologia em Estudo, Maringá, v. 15, n. 2, p. 409-418, 2010.

FERNANDES, Eda. **Qualidade de vida no trabalho**: Como medir para melhorar. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Dicionário da língua portuguesa**. 5. ed. Curitiba: Positivo, 2010, ISBN 978-85-385-4198-1.

FERREIRA, Patricia I. Série MBA - **Gestão de Pessoas - Clima Organizacional e Qualidade de Vida no Trabalho**. Grupo GEN, 2013

FRASER, M. T. D.; GONDIM, S. M. G. **Da fala do outro ao texto negociado: discussões sobre a entrevista na ...** Rio de Janeiro: Record, 2004.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa/Antônio Carlos Gil**. - 4. ed. - São Paulo: Atlas, 2002

GIL, A. C. **Gestão de pessoas**: enfoque nos papéis profissionais.1. ed. São Paulo: Atlas, 2001.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 1999.

GODOY, Arilda Schmidt. **Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades**. RAE – Revista de Administração de Empresas. São Paulo. V. 35. n. 3. p. 21. 1995.

GRAMMS, Lorena Carmen; LOTZ, Erika Gisele. **Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho**. Paraná: Intersaberes, 2017.

HACKMAN, J. R.; OLDFHAM, G. R. **The job diagnostic survey**: an instrument for the diagnosis of jobs and the evaluation of job redesign projects. Technical report n. 4, Department of Administrative Sciences of Yale University, may 1974.

KOTLER, Philip. **Administração de marketing. Análise, planejamento, implementação e controle**. 4 Ed. São Paulo: Atlas, 1996.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Qualidade de vida no trabalho**: conceito, abordagens, inovações e desafios nas empresas brasileiras. Vol. 1. Rio de Janeiro: s.n. 1997

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Qualidade de vida no trabalho**: conceitos e práticas na sociedade pós-industrial. Atlas, São Paulo, 2004

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina; VELOSO, Elza Fátima Rosa; SCHIRMEISTER Renata; Revista Administração e Diálogo, v. 9, n. 1, 2007, p. 35-58

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Psicologia do Trabalho**: psicossomática, valores e práticas organizacionais. 1a. ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Qualidade de vida no trabalho – QVT**: conceito e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. 2ª Ed. 7. reimpr. São Paulo: Atlas, 2011.

MADRUGA, ROBERTO. **Experiência do Colaborador, Gestão de Pessoas e Cultura Organizacional**, Grupo GEN, 2021.

MAXIMIANO, Antonio César Amaru. **Teoria geral da administração**: da escola científica à competitividade na economia globalizada. 2ª ed. São Paulo: Atlas, 2000.

MALHOTRA, N. K. **Pesquisa de Marketing: Uma Orientação Aplicada**. Porto Alegre: Bookman, 2019.

MANZINI, E. J. **A entrevista na pesquisa social**. Didática, São Paulo, v. 26/27, p. 149-158, 1990/1991.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos de metodologia científica**. 6.ed. São Paulo: Atlas, 2006.

MENDES, R. A.; LEITE, N. **Ginástica laboral**: princípios e aplicações práticas. São Paulo: Manole, 2004.

MOLLER, Claus. **O Lado Humano da Qualidade**: Maximizando a Qualidade de Produtos e Serviços Através do Desenvolvimento das Pessoas. São Paulo: Thomsom, 2002.

PEREIRA, R. C. **Funcionário motivado**: um bem imensurável. R&H. com.br, Artigo, n. 4878, 2007.

RAUEN, Fábio José. **Roteiros de investigação científica**. Tubarão: Ed. UNISUL, 2002.

RIBEIRO, Larissa Alves; SANTANA, Lídia Chagas de. **Qualidade de vida no Trabalho**: Fator decisivo para o sucesso organizacional. Jun. 2015. ISSN 2258- 1166. Disponível em: http://www.cairu.br/riccairu/pdf/artigos/2/06_QUALIDADE_VIDA_TRABALHO.pdf. Acesso em 06 de maio de 2022.

ROCHA, Luiz Oswaldo Leal da. **Organização e Métodos**. São Paulo: Atlas, 1998

RODRIGUES, Marcus Vinicius. **Qualidade de vida no trabalho**: Evolução e análise no nível gerencial. 15 ed. Petrópolis: Vozes, 2016.

SCROFERNEKER, Cleusa Maria Andrade. Comunicação organizacional: certezas e incertezas. In: SCROFERNEKER, Cleusa Maria Andrade (org). **O Diálogo possível**: comunicação organizacional e paradigma da complexidade. Porto Alegre: EDIPUCRS. 2008

SILVA, Marco Aurélio Dias; MARCHI, Ricardo. **Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho**. São Paulo: Best Seller, 1997.

TRIVIÑOS, A. N. S. Introdução à pesquisa em ciências sociais: **a pesquisa qualitativa em educação**. São Paulo: Atlas, 1987.

TRUJILLO FERRARI, Alfonso. **Metodologia da ciência**. 3. ed. rev. ampl. Rio de Janeiro: Kennedy, 1974. 248p

VALLE, A. S.; VIEIRA, I. P. R. **Qualidade de vida no trabalho dos servidores técnico-administrativos da UFMG**. In: SAMPAIO, J. R. (Org.). Qualidade de vida no trabalho e psicologia social 2. ed. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2004.

WALTON, R.E. **Qualidade de vida no trabalho**: O que é isto? São Paulo: Atlas, 1973

WERTHER, B. W; DAVIS, K. **Administração de pessoal e recursos humanos**: a qualidade de vida no trabalho. São Paulo: Mcgraw-hill do Brasil, 1983.

WESTLEY, William A. **Qualidade de vida no trabalho**: problemas e soluções. Rio de Janeiro: Incisa, 1979.