

UNICESUMAR - CENTRO UNIVERSITÁRIO DE MARINGÁ
CENTRO DE CIÊNCIAS EXATAS TECNOLÓGICAS E AGRÁRIAS
CURSO DE GRADUAÇÃO EM ENGENHARIA DE PRODUÇÃO

**O IMPACTO DO PLANEJAMENTO EMPRESARIAL NA QUALIDADE DE VIDA
NO TRABALHO: A PERCEPÇÃO DE COLABORADORES DE EMPRESAS
PRIVADAS DE FOZ DO IGUAÇU - PR**

GAIA ROMAGNA DE LIMA

FOZ DO IGUAÇU – PR

2019

Gaia Romagna de Lima

**O IMPACTO DO PLANEJAMENTO EMPRESARIAL NA QUALIDADE DE VIDA
NO TRABALHO: A PERCEPÇÃO DE COLABORADORES DE EMPRESAS
PRIVADAS DE FOZ DO IGUAÇU - PR**

Artigo apresentado ao Curso de Graduação em Engenharia de Produção da UNICESUMAR – Centro Universitário de Maringá como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel(a) em Engenharia de Produção sob a orientação do Prof. Me. Paulo Otavio Fioroto.

FOZ DO IGUAÇU – PR

2019

**CURSO DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO / REGULAMENTO DE TCC
ANEXO II - ATA DE AVALIAÇÃO DO TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO**

Ao(s) 14 dia(s) do mês de outubro de 20 19, às 14:13 horas, nas dependências do polo de Faz. do Iguaçu do Centro Universitário de Maringá, o acadêmico do Curso de Engenharia de Produção Gaio Romagnolo da Lima apresentou os resultados de seu Trabalho de Conclusão de Curso, na forma de artigo científico e apresentação oral, à Banca Examinadora composta pelos seguintes membros:

Orientador Acadêmico (Presidente): Paulo Otávio Fiorato

Membro 1: Samuel Sales Pedrosa

Membro 2: Jader Geia Garcia

Título do Artigo: O impacto do planejamento empresarial na qualidade do vida no trabalho - a percepção de colaboradores de empresas privadas do Fz do Iguaçu - PR

Após a análise do Artigo, da Apresentação Oral do Acadêmico e da Arguição, a Banca Examinadora atribuiu a seguinte nota: 9,5

Em função das notas recebidas o acadêmico foi considerado:

- Aprovado - Corrigir o artigo e entregar ao orientador em 10 (dez) dias.
 Reprovado - Repetir o trabalho.

Nada mais havendo a constar, a sessão foi encerrada às 14:35 horas e esta ATA assinada pelos membros da Banca Examinadora.

Presidente: Paulo Otávio Fiorato

Membro 1: Samuel S. Pedrosa

Membro 2: Jader Geia Garcia

Maringá - PR, 14 de outubro de 20 19.

**O IMPACTO DO PLANEJAMENTO EMPRESARIAL NA QUALIDADE DE VIDA
NO TRABALHO: A PERCEPÇÃO DE COLABORADORES DE EMPRESAS
PRIVADAS DE FOZ DO IGUAÇU - PR**

Gaia Romagna de Lima

RESUMO

Nesta pesquisa buscou-se conhecer qual é a visão de um grupo de trabalhadores de empresas privadas de Foz do Iguaçu – Paraná, sobre o impacto que as ações da empresa causam na sua Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Com a finalidade de hierarquizar assuntos e propiciar uma ferramenta que gestores possam utilizar quando houver a intenção de melhoria no ambiente de trabalho. Assim foram relacionados os temas planejamento empresarial e QVT.

Palavras-chave: Qualidade de vida no trabalho. Planejamento empresarial. Gestão de pessoas.

1 INTRODUÇÃO

Desde Taylor e Ford o planejamento empresarial tem se desenvolvido e vem ganhando maior importância, principalmente no contexto de globalização e competitividade que vivemos no século XXI. Sendo um assunto de estudo e de análise durante anos, foram criadas várias ferramentas, objetivos, e formas de se pensar o planejamento empresarial e as próprias empresas. Em meio a estas evoluções de pensamento chegamos à Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Quando finalmente se compreende que apenas um bom maquinário, matéria-prima, softwares de ponta e marketing não podem garantir a sustentabilidade de uma organização e que, para isso, é necessário o engajamento de seus colaboradores, voltam-se os olhares para as pessoas que atuam nas organizações.

Maslow nos apresenta um extenso trabalho, que comumente se resume na “Pirâmide de Maslow”, onde encontramos uma apresentação da hierarquia das necessidades humanas, entendendo que se o empregado não conseguisse suprir suas necessidades este estaria insatisfeito e atuaria de forma menos eficiente em suas atividades ocupacionais. Ramazzini, conhecido como o pai da medicina do trabalho, estudou diretamente os impactos das atividades ocupacionais na saúde dos trabalhadores. Atualmente muitas empresas estão analisando com maior atenção índices como absenteísmo e rotatividade de colaboradores e entendendo que esses números refletem diretamente a QVT que proporcionam àqueles que atuam em suas organizações.

Raramente observamos a QVT como um tópico específico de planejamento empresarial, porém sabemos que todas as decisões da empresa causam um impacto, maior ou menor, aos seus colaboradores. Sendo assim o objetivo desse trabalho é relacionar as áreas em que os colaboradores se sentem mais afetados pelo planejamento, onde a falta de planejamento pode resultar em frustrações e má qualidade de trabalho e em quais tópicos que um bom planejamento produzirá satisfação aos colaboradores e uma boa qualidade de trabalho.

Como abordado anteriormente o planejamento empresarial é um tema exaustivamente estudado e interpretado no meio científico, pode-se afirmar, em menor escala, o mesmo da QVT, entretanto raramente se encontram trabalhos que buscam relacionar essas duas realidades da vida empresarial, sendo este o foco deste trabalho: relacionar quais as áreas de planejamento mais impactam positiva ou negativamente na qualidade de vida no trabalho dentro da percepção dos colaboradores utilizando como base de estudo empresas privadas da cidade de Foz do Iguaçu-PR.

Assim, será possível evidenciar a necessidade de um bom planejamento empresarial, não somente para a sustentabilidade da empresa, mas também para gerar um ambiente de trabalho adequado para os trabalhadores, hierarquizando os itens a serem planejados de acordo com a percepção dos colaboradores quanto ao impacto na qualidade de vida no trabalho. Esta medida visa auxiliar os gestores nas tomadas de decisão quando o seu objetivo final for a melhoria da qualidade de vida no trabalho.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

No início do século XX, Taylor elaborou os princípios da administração científica, que tratava a administração como ciência baseada na observação, medição, análise e aprimoramento dos métodos de trabalhos (LUSTOSA et al. 2008). Os trabalhos de Taylor foram um marco inicial para muitos outros.

O interesse empresarial pela QVT surgiu posteriormente. Foi a partir da década de 1970 que a QVT passou a ser considerada com maior atenção e a receber investimentos, principalmente nas grandes corporações, já que se vivia a crise estrutural nos padrões taylorista - fordista e novas alternativas precisavam ser encontradas para a competição que se apresentava (FERREIRA et al. 2009).

Iida (1997) expõe dois dos conceitos utilizados por Taylor que vêm sendo questionados: a vadiagem sistêmica e o homem econômico. A vadiagem sistêmica é a ideia de que a baixa produtividade é causada pela tendência dos trabalhadores de se acomodarem e não se empenharem como deveriam na produção, enquanto o homem econômico é o conceito de que o homem produz exclusivamente para ganhar dinheiro. A autora ainda afirma que diversos fatores como o projeto de máquinas e equipamentos, o ambiente físico (iluminação, temperatura, ruídos, vibrações), o relacionamento humano e diversos fatores organizacionais, podem ter uma forte influência sobre o desempenho do trabalho humano.

Um dos primeiros a conceituar QVT foi Walton (1973) que afirmou que a QVT está diretamente relacionada ao atendimento das necessidades e aspirações dos sujeitos, a partir da humanização do trabalho e da responsabilidade social da empresa. Neste momento podemos notar que já havia uma mudança de pensamento a respeito do papel da empresa em relação a QVT.

Mesmo sem afetar a prática dos processos produtivos, o trabalhador passou a ser motivo de preocupação e questionamento. A motivação econômica, a melhoria no ambiente

de trabalho e a monotonia com a especialização, fatores que afetam diretamente a vida do trabalhador no local de trabalho, passaram a ser teorizados timidamente e, em algumas poucas empresas, considerados de forma prática.

Pereira (2014) ressalta que:

Há uma tendência mundial das organizações se preocuparem cada vez mais com a qualidade de vida do trabalhador. Principalmente nas grandes empresas, tem se tornado muito comum a elaboração de programas internos para valorização de seus colaboradores e a adoção como meta da empresa, da obtenção de um bom posicionamento nos rankings das melhores empresas para se trabalhar, que são elaborados anualmente por diversas entidades pelo mundo.

Conte (2003) recorda que vivemos atualmente o período chamado era da informação, que, após a era industrial, onde as máquinas eram a base estratégica das organizações, passou-se a ter as informações como critério fundamental de competitividade. Este pensamento traz reflexões sobre qual deve ser o foco de gestão da empresa, pois apenas máquinas não garantirão a sustentabilidade do negócio.

Thomas Watson Jr., ex-presidente da IBM, considerava que o que determinava o sucesso ou o fracasso de uma empresa era a forma como ela despertava o talento e a energia das pessoas que empregava (PEREIRA, 2014).

PEREIRA 2014 Divide então as fontes de insatisfação no trabalho em cinco grupos de origem. Estes grupos se dividem em ambiente físico (condições físicas de trabalho), ambiente psicossocial (aspectos intrínsecos do trabalho, podemos citar como exemplo o relacionamento pessoal), remuneração, jornada de trabalho e organização.

Um ponto interessante para se avaliar é o mencionado por Frederick Herzberg. Em sua pesquisa o autor observou que, dentro do grupo de trabalhadores avaliados (engenheiros e contadores), havia associação de insatisfação com o trabalho ao ambiente de trabalho e a satisfação era tida com relação ao conteúdo do trabalho.

Ao estudar o histórico da QVT FORNO e FINGER 2015 chegou à conclusão de que a complexidade da avaliação da QVT bem como da elaboração de intervenções nesta área está diretamente relacionada ao fator eminentemente individual. Por essa razão, é necessário conhecer os seus colaboradores e entender de forma ampla e integrada as suas necessidades e expectativas.

Pode-se extrair desta análise que, ao planejar as suas atividades, abordando cuidadosamente cada uma das fontes de insatisfação apresentadas, o gestor estará minimizando a insatisfação dos seus trabalhadores, porém este deve conhecer muito bem os

seus colaboradores e entender quais as demandas que se destacam dentro do seu quadro funcional para que possam promover a satisfação no trabalho.

3 METODOLOGIA

Para iniciar este estudo de caso, foi realizada uma pesquisa sobre os temas planejamento empresarial e qualidade de vida no trabalho e levantados quais os tópicos principais de planejamento poderiam ser analisados durante do estudo. Definidos os grupos em: ambiente físico, ambiente psicossocial, remuneração, jornada de trabalho e organização do trabalho.

Foi elaborado um questionário eletrônico com as questões agrupadas por tema conforme já mencionados. Para cada questão os colaboradores deveriam atribuir uma nota de 1 a 5 referente ao impacto que aquela situação causava na sua qualidade de vida no trabalho. Nesta escala, 1 representava não haver impacto na qualidade de vida no trabalho e 5 haver muito impacto na qualidade de vida no trabalho.

A pesquisa foi encaminhada para empresas de diversos seguimentos da cidade de Foz do Iguaçu – Paraná para que se tivesse o público mais variado possível no que se refere a sexo, idade, escolaridade e remuneração.

Os colaboradores responderam à pesquisa de forma anônima para que ficassem à vontade para manifestar a sua opinião sobre os temas abordados. O formulário utilizado segue no Anexo 1 deste trabalho. Após a aplicação do questionário, foi realizada a análise das respostas por meio dos percentuais obtidos para cada pontuação em cada questionamento. Além das análises de cada questionamento foi realizado um comparativo entre os grupos de questões já mencionados.

Após o levantamento dos dados e primeira análise, realizou-se a análise entre os dados obtidos e conceitos já definidos no meio acadêmico para questionar se esses conceitos continuam válidos para nossas organizações.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os colaboradores responderam o questionário e os resultados em percentuais para cada afirmativa foram os que seguem no quadro abaixo.

Quadro 1 – Resultados individuais das questões

Tópicos principais	Afirmativas	1	2	3	4	5
Ambiente físico	A temperatura adequada do ambiente de trabalho.	6,7	3,3	10	40	40
	A ventilação adequada do ambiente de trabalho.	3,3	3,3	10	40	43,3
	A umidade adequada do ambiente de trabalho.	3,3	3,3	33,3	36,7	23,3
	O ruído (sons diversos que existem no ambiente de trabalho), por exemplo máquinas operando, telefones, atividades manuais que geram ruído como martelar, entre outros.	6,7	3,3	6,7	33,3	50
	A iluminação adequada no ambiente de trabalho.	6,7	0	16,7	33,3	43,3
	A possibilidade de ajustes ergonômicos do meu posto de trabalho (ajustes de cadeira, bancada, apoio para os pés, altura de controles, etc).	0	6,7	13,3	16,7	63,3
	A limpeza adequada do ambiente de trabalho.	0	3,3	20	36,7	40
Ambiente psicossocial	Um bom relacionamento com a minha gerência.	0	0	13,3	20	66,7
	Um bom relacionamento com meus colegas de trabalho.	3,3	0	20	20	56,7
	O respeito na forma de agir e falar dentro do ambiente de trabalho.	0	0	20	33,3	46,7
	A demanda de trabalho estar dentro das minhas capacidades.	0	0	46,7	30	23,3
	Um bom relacionamento com os colegas de outras áreas da empresa.	3,3	16,7	23,3	40	16,7
	Caso tenha – plano de saúde fornecido pela minha empresa.	6,7	3,3	16,7	30	43,3
	A perspectiva de crescimento profissional.	3,3	6,7	10	6,7	73,3
Remuneração	Uma remuneração justa perante a minha atividade.	3,3	3,3	6,7	16,7	70
	Caso tenha – o auxílio alimentação fornecido pela minha empresa.	3,3	6,7	20	26,7	43,3
	Um plano de crescimento bem	6,7	6,7	6,7	13,3	66,7

	definido pela empresa. (Plano de cargos e salários/Plano de desenvolvimento de carreira).					
	O pagamento de horas extras.	10	3,3	20	33,3	33,3
	Caso tenha – A Participação nos Lucros e Resultados (PLR) da empresa.	7,7	7,7	26,9	34,6	23,1
	Caso tenha – Comissão sob vendas.	26,1	4,3	34,8	21,7	13
	Caso tenha – Adicionais de insalubridade / periculosidade / noturno.	23,8	9,5	28,6	28,6	9,5
Jornada de trabalho	Ter um horário de trabalho flexível.	3,3	3,3	10	13,3	70
	A abertura para pequenas pausas durante a jornada de trabalho.	3,3	3,3	23,3	26,7	43,3
	A necessidade de realizar horas extras.	23,3	3,3	23,3	20	30
Organização do trabalho	Ter minhas atribuições bem definidas.	0	6,7	13,3	43,3	36,7
	Ter processos com fluxos claros e bem definidos.	3,3	3,3	16,7	36,7	40
	Ter os materiais necessários para a realização das minhas atividades, sempre que precisar.	0	0	16,7	33,3	50
	Uma boa comunicação dentro do meu setor.	0	6,7	16,7	26,7	50
	Uma boa comunicação entre setores.	3,3	10	16,7	23,3	46,7
	A disponibilidade de realizar treinamentos relacionados à minha área de atuação.	3,3	3,3	20	13,3	60

Fonte: O autor.

Ao agrupar os resultados percentuais por tópicos temos os seguintes resultados:

Quadro 2 – Resultados por grupos de afirmativas

Tópicos principais	1	2	3	4	5
Ambiente físico	3,81	3,33	15,72	33,81	43,33
Ambiente psicossocial	2,38	3,81	21,43	25,71	46,67
Remuneração	10,53	5,79	19,47	24,74	39,47
Jornada de trabalho	10	3,33	18,89	20	47,78
Organização do trabalho	1,67	5	16,67	29,44	47,22

Fonte: O autor.

4.1 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS DENTRO DE CADA GRUPO DE QUESTÕES

Em primeiro, se faz necessário avaliar os resultados obtidos em cada alternativa em relação às outras do mesmo tópico, para só então realizar as comparações entre os tópicos apresentados.

4.1.1 Ambiente físico

Para o tópico ambiente físico as perguntas versavam sobre as mais diversas condições físicas do trabalho, onde o item apontado como maior impacto para a QVT foi a possibilidade de ajustes ergonômicos nos postos de trabalho em que 63,6% dos participantes apontaram nota 5 e 16,7% nota 4 neste quesito.

A segunda questão com maior avaliação foi o impacto do ruído, que somou 50% das respostas com nota 5 e 33,3% nota 4. Deste grupo o item que obteve a menor avaliação foi a umidade do ambiente de trabalho que obteve apenas 23,3% das respostas como nota 5.

A partir destes resultados podemos observar que ao se avaliar o ambiente físico das empresas devem ser observados além dos itens obrigatórios pela legislação trabalhista vigente a melhoria dos postos de trabalho no que tange a ergonomia. Ainda sobre o ambiente físico é importante procurar propiciar um ambiente agradável, limpo, que não tenha excesso de ruídos e com conforto térmico.

Ao priorizar ações dentro do contexto do ambiente físico, segundo o grupo entrevistado, deve-se dar prioridade aos itens na seguinte hierarquia:

- a possibilidade de ajustes ergonômicos;
- o controle do ruído no ambiente de trabalho;
- ventilação, temperatura, iluminação e limpeza – esses itens obtiveram avaliações semelhantes;
- umidade do ambiente de trabalho.

4.1.2 Ambiente psicossocial

No segundo grupo foram avaliadas as questões que envolvem o ambiente psicossocial em que a perspectiva de crescimento profissional resultou em 73,3% de respostas nota 5,

seguida pelo bom relacionamento com a gerência que resultou em 66,7% das respostas com nota 5.

Dentro deste grupo um fato que deve ser trabalhado, principalmente com os gerentes das equipes, é a questão dos relacionamentos interpessoais. O percentual final do grupo entrevistado resultou em maior impacto na QVT para o relacionamento entre gerente e colaborador do que o próprio relacionamento entre colaboradores de uma mesma equipe.

Sobre o item que mais se destacou – a perspectiva de crescimento profissional – o gestor que deseja ter sua equipe motivada e melhorar a QVT em sua empresa, deve verificar as políticas da empresa, se há espaço de crescimento profissional e se as avaliações para crescimento dentro da empresa foram bem realizadas e estão condizentes com o desempenho apresentado pelos colaboradores. O importante é estruturar uma perspectiva de crescimento que seja real e justa, para que não gere frustração aos colaboradores e sim promova um ambiente de trabalho cada vez melhor.

Entre os itens avaliados com notas menores, é necessário destacar o item que versava sobre as atividades estarem dentro das capacidades do trabalhador em que quase 50% dos entrevistados responderam com nota 3 de forma que entendem que existe um impacto, mas que este não chega a ser significativo.

A hierarquia resultante da pesquisa para este grupo ficou da seguinte forma:

- A perspectiva de crescimento profissional;
- Um bom relacionamento com a gerência;
- Um bom relacionamento com os colegas de trabalho e o respeito na forma de falar e agir dentro do ambiente de trabalho, obtiveram avaliações semelhantes;
- A disponibilização, por parte da empresa, de um plano de saúde para seus colaboradores;
- A demanda de trabalho estar dentro das capacidades dos colaboradores e o relacionamento com as demais áreas da empresa, também obtiveram avaliações semelhantes.

4.1.3 Remuneração

No terceiro grupo de questões os participantes avaliaram o impacto da remuneração na QVT, das 7 questões apresentadas a melhor avaliada foi a que se referia à uma remuneração justa perante a atividade desempenhada, que obteve 70% das respostas com nota 5. A segunda

questão que mais se destacou foi a existência de um plano de crescimento bem definido que obteve 66,7% das respostas com nota 5.

Um dado que se destacou dentro deste grupo foi que com exceção dos itens já citados os demais obtiveram avaliações bem baixas sendo que a somatória das notas iguais a 2 e 1 foi a de maior percentual entre todos os grupos avaliados. Apesar de aparecer na lista da hierarquia final em último lugar, os adicionais de insalubridade, periculosidade e de trabalho noturno são direitos trabalhistas garantidos aos trabalhadores e que não podem ser suprimidos ou considerados desnecessários.

Ao final podemos observar que a hierarquia obtida entre os itens avaliados foi:

- Uma remuneração justa perante a atividade desempenhada;
- Um plano de crescimento bem definido pela empresa;
- O pagamento de horas extras e o pagamento de auxílio alimentação;
- A Participação nos Lucros e Resultados (PLR);
- Comissão sob vendas e adicionais de insalubridade, periculosidade e noturno.

4.1.4 Jornada de trabalho

No quarto tópico de avaliação foram abordados os assuntos referentes a jornada de trabalho dos colaboradores. Dentre as questões avaliadas a que obteve a maior avaliação foi a questão que versava sobre ter uma jornada de trabalho flexível que obteve 70% das respostas com nota 5.

Diversas empresas estão apostando em modelos de gestão de pessoas mais flexíveis em relação a carga horária realizada e veem obtendo bons resultados a partir disto, como a diminuição do absenteísmo. No que podemos observar pela pesquisa é que os colaboradores reconhecem a importância desse tipo de ação e que percebem a melhoria de qualidade de vida ao ter mais autonomia para organizar seus horários.

Importante observar que a necessidade de realizar horas extras não obteve muitas notas altas, pelo contrário 23,3% dos participantes afirmaram não haver impacto na QVT. Ao final, obtivemos a seguinte hierarquia para este grupo:

- Ter um horário de trabalho flexível;
- A possibilidade de pequenas pausas durante a jornada de trabalho;
- A necessidade de realizar horas extras.

4.1.5 Organização do trabalho

O último tópico avaliado foi a organização do trabalho que possuiu como item melhor avaliado a possibilidade de realizar treinamentos na área de atuação do colaborador que totalizou um percentual de 60% das respostas com nota 5.

Este grupo obteve, como um todo, notas altas para as afirmativas elencadas resultando em 47,22% do total das respostas com nota 5, sendo considerados de muito impacto para QVT.

O reconhecimento dos colaboradores de quanto sua QVT é impactada pela falta de materiais ou processos bem definidos coloca um leque de oportunidades de melhorias para os gestores das empresas. Esses itens que possuem correlação tiveram avaliações semelhantes, o que demonstrou a coerência das respostas dos participantes.

Ao final a hierarquia dos itens se configurou da seguinte forma:

- A possibilidade de realizar treinamentos na área de atuação;
- Ter os materiais necessários para realização das atividades;
- Uma comunicação dentro do setor, ter processos e fluxos bem definidos e ter suas atribuições bem definidas possuíram avaliações semelhantes;
- Uma boa comunicação entre setores.

4.2 DISCUSSÃO GERAL ENTRE OS GRUPOS

A tabela apresentada com as médias de todos os grupos nos apresenta pontos interessantes para estudo. Primeiro porque se fizermos uma hierarquia entre os grupos, considerando os percentuais de notas 5 de cada grupo teremos o seguinte resultado:

- Jornada de trabalho;
- Organização do trabalho;
- Ambiente psicossocial;
- Ambiente físico;
- Remuneração.

O que contradiz, por exemplo, o princípio do homem econômico de Taylor, onde afirmava que o homem produz exclusivamente para ganhar dinheiro.

Com certeza de todos os grupos de questões apresentados o que versa sobre a organização do trabalho é aquele que possui maior facilidade de implantação de melhorias e

que mais se relaciona diretamente com o planejamento empresarial. Neste sentido podem ser tomadas medidas de logística para que o fornecimento de materiais seja adequado a demanda da produção ou do serviço prestado. Estruturar sistemas de comunicação dentro e entre setores para que não haja atrasos ou erros em processos por falta de comunicação, entre outras atividades a depender do que for a maior necessidade do processo em questão.

Um fato que deve ser destacado é a baixa observação de impacto com relação a necessidade de realizar as horas extras e a alta nota obtida no grupo remuneração no que se refere ao pagamento de horas extras. Pode-se inferir que desde que pagas e realizadas de maneira justa não há incomodo relevante dos colaboradores em realizar as horas extras.

Outros itens que podemos relacionar entre grupos são as oportunidades de capacitação e o item que aborda a demanda de trabalho dentro das capacidades do colaborador. Enquanto a demanda de trabalho dentro das capacidades obteve grande número de avaliações com nota 3 a oportunidade capacitação obteve a maioria das respostas como nota 5. Neste caso pode-se observar que os colaboradores visualizam o desafio como algo positivo, pois a realização de treinamentos é algo desejado o que pode suprir o déficit de capacidade em relação a demanda de trabalho.

Ainda sobre desafios, as respostas com altas notas sobre o plano de carreira e a perspectiva de crescimento profissional corroboram com as trazidas anteriormente. A partir do momento em que o trabalho lhe desafia, você necessita realizar treinamentos e capacitações o que deve lhe proporcionar crescimento profissional. Este crescimento deve estar bem definido dentro de um plano de cargos e salários por exemplo.

5 CONCLUSÃO

Após a avaliação da pesquisa podemos concordar com FORNO e FINGER (2015) que há a necessidade de conhecer seus colaboradores e entender as suas prioridades e como estes enxergam seu trabalho. As sugestões aqui apresentadas irão impactar a QVT, porém o impacto será maior ou menor a depender da visão dos colaboradores da empresa.

O que ficou evidente é que a questão da remuneração já não é mais vista como a principal fonte de QVT como se entendia no passado. As pessoas ainda trabalharam para se manter financeiramente, mas hoje a remuneração já não é o principal para a escolha de local de trabalho.

Os entrevistados apontaram um alto impacto para as questões do grupo organização do trabalho, o que demonstra que o conceito de vadiagem sistêmica já não faz mais sentido. A partir do momento em que os trabalhadores se importam com seu trabalho, a ponto de sentirem-se prejudicados por não ter as condições mínimas para desempenhar suas atividades entendemos que o engajamento das pessoas mudou.

É preciso valorizar os seus colaboradores e entender que diferente das máquinas não é possível retirar um, colocar outro e imediatamente o processo fluir como antes. O conhecimento de cada um e suas habilidades são diferentes e para muitas atividades o tempo de serviço faz com que o colaborador adquira a expertise necessária para a função. Por exemplo, um colaborador chave que a empresa perde para o mercado, pode gerar um impacto muito maior do que a parada de uma máquina.

Por fim, é preciso conhecer a sua equipe, entender as suas necessidades para agir e esta pesquisa pode servir como guia de como começar a implementar ações que vão melhorar não só a qualidade de vida no trabalho, mas também os resultados práticos do planejamento empresarial.

REFERÊNCIAS

CONTE, A. L. (2003). **Qualidade de vida no trabalho**. Revista FAE business, 7:32–34.

FORNO, C. D.; FINGER, I. R. (2015). **Qualidade de vida no trabalho: conceito, histórico e relevância para a gestão de pessoas**. R. bras. Qual. Vida, Ponta Grossa, v. 7, n. 2, p. 103-112, abr./jun. 2015

FERREIRA, M. C.; ALVES, L.; TOSTES, N.(2009). **Gestão de qualidade de vida no trabalho (QVT) no serviço público federal: o descompasso entre problemas e práticas gerenciais**. Psicologia: Teoria e Pesquisa, v. 25, n. 3, p. 319-327, 2009.

IIDA, I. (2005). **Ergonomia: projeto e produção**. 2ª Edição. São Paulo, Edgard Blucher.

LUSTOSA, L. J., de Mesquita, M. A., and OLIVEIRA, R. J. (2008). **Planejamento e controle da produção**. Elsevier Brasil.

PEREIRA, N. R. (2014). **Qvt-qualidade de vida no trabalho e a engenharia de controle e automação**.

WALTON, R. E. (1973). **Quality of working life: what is it?**. Sloan Management Review, v. 15, n. 1, p. 11-21.