



**FACED**

**A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO COMO FERRAMENTA NO  
DESENVOLVIMENTO DAS ATIVIDADES DE UMA PREFEITURA DA AMUNOP**

**JHONATAS LICORINI DA SILVA<sup>1</sup>  
JOSIANE LUIZ<sup>2</sup>**

**RESUMO:**

O estudo tem por objetivo apresentar uma pesquisa sobre qualidade de vida no trabalho. Com finalidade de descobrir se os colaboradores de uma organização pública de uma cidade do Norte do Paraná, estão obtendo o rendimento profissional e pessoal adequado. O empreendimento tenciona apresentar maneiras mais efetivas para desenvolver profissionalmente os funcionários, através de uma pesquisa exploratória de caráter quantitativo, o texto que ora apresenta baseia-se no método dedutivo que, por sua vez, está apoiado em técnicas de pesquisas bibliográficas e de campo. Esta pesquisa está fundamentada principalmente nas teorias dos autores Ana Cristina Limongi-França (1997) que aborda melhorias na implantação das ações, Jean Pierre Marras (2011) que discute sobre as avaliações de desempenho, Eda Conte Fernandes (1996) que demonstra alguns conceitos de qualidade de vida, entre outros, bem como em questionário aplicados a um grupo amostral de colaboradores da organização. O estudo surgiu devido à preocupação de haver pessoas desmotivadas em seu ambiente de trabalho. Desta forma, os dados coletados revelam que melhorar a qualidade de vida no trabalho proporciona ao colaborador um resultado mais eficiente, visando o crescimento profissional dos mesmos, agregando-lhes comprometimento com a organização. Portanto, para se alcançar bons resultados são necessários uma dedicação ao bem estar dos colaboradores.

**Palavras-chave:** Qualidade de Vida. Organização. Motivação. Trabalho. Desenvolvimento.

**ABSTRACT:**

The study aims to present a research on quality of life at work. With the purpose of discovering if the employees of a public organization of a city of the North of Paraná, are obtaining the appropriate professional and personal income. The project intends to present more effective ways to professionally develop employees, through an exploratory research of a quantitative nature, the text presented here is based on the deductive method, which, in turn, is supported by bibliographic and field research techniques. This research is based mainly on the theories of the authors Ana Cristina Limongi-França (1997) that approaches improvements in the implementation of the actions, Jean Pierre Marras (2011) that discusses on performance evaluations, Eda Conte Fernandes (1996) that demonstrates some concepts of quality of life, among others, as well as in a questionnaire applied to a sample group of employees of the organization. The study came about because of concern that there are people

---

Artigo Científico apresentado como requisito parcial à conclusão do Curso de Bacharelado em Administração da Faculdade Educacional de Cornélio Procópio – FACED.

<sup>1</sup> Aluno do Curso de Administração da Faculdade Cristo Rei – Faculdade Educacional de Cornélio Procópio – FACREI - FACED, e-mail: jhonatasls-@live.com

<sup>2</sup> Professor do Curso de Administração da Faculdade Cristo Rei – Faculdade Educacional de Cornélio Procópio – FACREI – FACED, e-mail: jojo.luiz@hotmail.com

who are unmotivated in their work environment. In this way, the collected data reveal that improving the quality of life at work gives the employee a more efficient result, aiming at the professional growth of the same, adding them commitment to the organization. Therefore, to achieve good results requires a dedication to the well-being of employees.

**KEYWORDS:** Quality of life. Organization. Motivation. Job. Development.

## **1 Introdução**

Os programas relacionados à Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) têm como finalidade melhorar e beneficiar os colaboradores da organização, enriquecendo e motivando-os, dando aos mesmos inúmeras possibilidades de benefícios. Muitas empresas buscam incorporar vários programas para alcançar a qualidade de vida, mas fazem isto sem planejamento estratégico e investindo indevidamente, desta forma, não alcançam os resultados esperados, ocasionando discussão e perda de tempo aplicado.

O tema de Qualidade de Vida no Trabalho fomenta uma discussão para que as organizações parem e observem o potencial de cada colaborador e a importância do crescimento e desenvolvimento profissional das mesmas, pois suas ações podem estar melhorando e motivando os seus funcionários para ter resultados futuros promissores. Desta forma, para que se constitua um aproveitamento melhor do ambiente de trabalho e pessoal, faz-se necessário inspirar as pessoas dia a dia no trabalho.

As organizações devem buscar o direcionamento correto com suas especialidades de cada abordagem. Entretanto, devem ser analisados e diagnosticados os problemas existentes, logo devem ser devidamente implantados o planejamento para a execução da ação. A busca para a qualidade de vida tem como principal importância a satisfação do ser humano, algo que proporciona a ele um estado de equilíbrio físico, mental e social. A qualidade de vida pode estar inserida no ambiente de trabalho dos indivíduos, pois é onde eles passam a maior parte de seu tempo. Quando os colaboradores estão bem comprometidos com a organização, há uma tendência maior para se motivar e produzir melhor.

Sendo assim, quando ocorrem os requisitos necessários para se possuir a QVT, os colaboradores tendem a se desenvolverem melhor e capacitando através de autonomia e com mais flexibilidade no serviço, conseguindo identificar melhor seu conhecimento, habilidade e atitude. A QVT tem como indicador da satisfação do colaborador, pois, é o elemento que indica o respeito entre os grupos de trabalho, trazendo harmonia e produtividade para

organização. As empresas precisam de pessoas que estejam motivadas para gerar mais qualidade e produtividade para o serviço, trazendo retorno em recompensas para os colaboradores.

O objetivo geral desta pesquisa foi analisar se a prefeitura de um município do norte do Paraná promove recursos para o bem estar dos colaboradores do departamento administrativo. Verificando se há métodos que proporcionem a qualidade de vida aos colaboradores e pesquisar a partir das teorias, quais as práticas mais utilizadas para entender a importância da QVT no crescimento profissional.

Sendo uma prefeitura integrada na AMUNOP que é a Associação dos Municípios do Norte do Paraná, que é uma junção das cidades vizinhas, onde elas tendem a estar unidas para resolver situações relacionadas a questões políticas, além de várias estratégias para que abalem no desenvolvimento e no crescimento das cidades.

O estudo é de grande importância, pois investigou se a maioria dos colaboradores conhece as práticas de QVT e os possíveis benefícios que podem oferecer no dia a dia. Verifica se a implantação das atividades de QVT gera um custo alto para o município, sendo assim inevitável ao gestor, não gerando adequada relação entre custo e benefício. Foi constituída uma hipótese se os colaboradores não se interessam por tais atividades, julgando-os inúteis, sendo que somente a remuneração impacta positivamente em seu dia a dia.

Levando em conta as sentenças expostas surgiu um questionamento: as práticas da qualidade de vida no trabalho, quando exploradas adequadamente podem influenciar positivamente no rendimento profissional dos colaboradores do Departamento Administrativo de uma prefeitura no Norte do Paraná?

## **2 Qualidade de Vida no Trabalho: Desenvolvendo pessoas Saudáveis.**

Qualidade de vida é definida pela Organização Mundial da Saúde – OMS (1996) como as percepções individuais sobre sua posição de vida dentro dos sistemas de cultura e de valores em que vivem, relacionados às suas metas, esperanças, modelos e ansiedades. Esse conceito é muito amplo, incorporando a saúde física, psicológica, o nível de dependência, relações sociais, crenças pessoais e o relacionamento com características que se destacam no ambiente.

Qualidade de vida é a expressão que define o grau de satisfação atingido pelos indivíduos ou população, no que diz respeito às suas necessidades consideradas fundamentais. É a somatória de fatores decorrentes da interação entre sociedade e ambiente, atingindo a vida no que concerne às suas necessidades biológicas, psíquicas e sociais inerentes e/ou adquiridas (COIMBRA, 1985, p. 62).

O bem-estar das pessoas demonstra a percepção quanto às suas necessidades, se estas estão satisfeitas e se não existe negação de oportunidades no que se diz respeito a atingir a felicidade e a plenitude, relacionado ao status físico de saúde, ou então suas condições sociais e econômicas.

Especificamente sobre QVT, que é o cerne deste artigo, doravante denominada satisfação dos colaboradores, Fernandes (1996) afirma que a origem do movimento remete à década de 1950, com o advento da abordagem sociotécnica. Mas, apenas na década de 1960, tomaram impulso as iniciativas de cientistas sociais, líderes sindicais, entre outros, que organizaram o trabalho no intuito de minimizar os efeitos negativos do emprego na saúde e bem estar dos trabalhadores. Já Chiavenato (2004) aponta que o termo QVT foi gravado por Louis Davis na década de 1970, que na oportunidade, estava desenvolvendo um projeto sobre desenho de cargos. Para ele, o conceito desta condição refere-se à preocupação com o bem estar geral e a saúde dos trabalhadores no desempenho de suas tarefas. A forma de obter o conforto é através da qualidade total. Para tanto, autores como França (1997), Maximiano (2000) e Davis e Newstrom (2001) apresentam os principais conceitos e idéias sobre QVT.

França (1997) esclarece que para que haja bom andamento nas atividades de uma empresa é necessário que tenham conhecimento de que a qualidade de vida é o conjunto de ações envolvendo a implantação de melhorias e inovações gerenciais, bem como nas áreas tecnológicas no ambiente de trabalho. Para o autor, construir uma vida saudável dentro das empresas é olhá-la junto com seus colaboradores, no enfoque biopsicossocial. Esse enfoque é o que diferencia para que seja possível realizar o diagnóstico no intuito de implantar projetos de preservação e desenvolvimento das pessoas enquanto trabalham na empresa. Já Maximiano (2000) esclarece que a satisfação está baseada numa visão integral das pessoas, com o enfoque biopsicossocial, originário da medicina psicossomática, propondo a visão integrada do homem. Por outra visão, Davis e Newstrom (2001, p. 146) definem que:

Por qualidade de vida no trabalho (QVT) queremos dizer os pontos favoráveis e desfavoráveis de um ambiente de trabalho para as pessoas. A proposta básica é desenvolver ambientes de trabalho que sejam tão bons para as pessoas como para a saúde econômica da organização.

É possível perceber que a condição de trabalho relaciona-se à busca de uma relação harmoniosa entre empregado e empregador, com o auxílio de um ambiente humanizado, que seja bom tanto para um quanto para o outro.

## 2.1 Principais Práticas da Qualidade de Vida no Trabalho.

A busca da compreensão sobre a QVT na visão dos autores antes citados esclarece a necessidade desenvolvimento de práticas que sejam aliadas para tal ação. Os conceitos descritos são muito abrangentes e querem mostrar que a implantação de um programa de bem estar depende da compreensão e dos esforços de todos os envolvidos. Algumas práticas são bem vindas para que seja possível entender que saúde deve ser aliada ao trabalho.

Dentre as práticas que melhoram o conforto no ambiente das organizações pode-se citar: Avaliação de Desempenho, Treinamento e Desenvolvimento, implantação de Cargos e Salários e Segurança e Saúde no Trabalho. A primeira que o autor descreve é a Avaliação de Desempenho, um procedimento utilizado com o objetivo de mensurar o nível de desempenho de um ou mais colaboradores na realização de suas tarefas (MARRAS, 2011). Com isso é possível que a gerência perceba quais são os aspectos falhos aos objetivos que pretende alcançar.

Sobre avaliação de desempenho, Marras (2011) discorre sobre os benefícios, que estariam pautados em identificação dos empregados que precisam se aperfeiçoar, definição do grau de contribuição individualmente ou em grupo para os resultados da empresa, saber se é possível surgir um novo talento dentro das empresas, promover o auto desenvolvimento dos colaboradores, detalhar feedback aos empregados, auxiliar em criação de programas de mérito, promoções e transferências. Tendo em mãos os resultados da Avaliação de Desempenho é possível perceber o que está faltando para que o colaborador se adéque ao ambiente de trabalho e seja capaz de conduzir novas tecnologias, pois deve-se estar atento as mudanças ocorridas. Outra prática seria o Treinamento e Desenvolvimento, pois para alcançar a satisfação dos colaboradores é necessário que esteja presente, já que faz parte dos objetivos da empresa. Entende-se que treinar é o empenho das empresas para que se proporcione conhecimento em curto prazo, pois o objetivo é de que todos consigam entender as necessidades para a execução das tarefas e as características do posto que ocupem. Sendo assim, os colaboradores são capazes de adquirir conhecimentos, habilidades e atitudes através do Treinamento.

Desenvolvimento é o processo de longo prazo para aperfeiçoar as capacidades e motivações dos empregados a fim de torná-los futuros membros valiosos da organização. O desenvolvimento inclui não apenas o treinamento, mas também a carreira e outras experiências (MILKOVICH; BOUDREAU, 2000, p. 338).

Entende-se que Desenvolvimento é a aprendizagem que o funcionário acumula com o objetivo de habilitá-lo para novos cargos ou novas tarefas. Ainda os autores Miklovich e

Boudreau (2000) afirmam que o insucesso do treinamento está atrelado à falta de apoio dos superiores, a falta de recompensa e falta de motivação. Outra conduta para as principais práticas da QVT é a implantação de Cargos e Salários. Chiavenato (1999) delibera que um cargo é determinado conforme as atividades que o colaborador realiza, e esclarece sua colocação através de um organograma que explica as relações de trabalho. É passível de percepção que na horizontal do organograma estão os cargos parecidos entre si, que estão no mesmo nível, porém, o movimento da vertical delibera sobre o grau de responsabilidade e de autoridade. Assim, pode perceber que os cargos devem completar um ao outro, indicando melhores resultados organizacionais. No organograma é possível perceber que a posição de um cargo define o salário ofertado. Os benefícios também são parte desta condição, para Weiss (1991) os benefícios existem para que as pessoas possam se sentir satisfeitos com sua evolução dentro das organizações.

Segurança e Saúde no Trabalho são necessários, e Chiavenato (1999) descreve o quanto são importantes, pois existe grande interferência no trabalho sobre a saúde do colaborador, e devem atentar-se as quatro partes: ambiente físico, ambiente psicológico, ergonomia e saúde ocupacional. A prática de exercícios físicos é bem vinda como uma prática de QVT. Silva *et al* (2009) discorre que outro fator que não pode deixar de lado é a ergonomia, evidenciando que o foco principal de uma empresa deve ser a produtividade, e, assim, não pode deixar de fora a ergonomia.

Dentre tantos autores e pesquisadores que tratam do assunto, pode-se perceber a importância deste efeito a partir do quadro explicativo elaborado por Walton *apud* Fernandes (1996, p. 46), expresso a seguir:

<b>CRITÉRIOS</b>	<b>INDICADORES DE QVT</b>
Compensação justa e adequada	Equidade interna e externa Justiça na compensação Partilha de ganhos e produtividade
Condições de Trabalho	Jornada de trabalho razoável Ambiente físico seguro e saudável Ausência de insalubridade
Uso e desenvolvimento de capacidades	Autonomia Autocontrole relativo Qualidades múltiplas Informações sobre o processo total do trabalho
Oportunidade de crescimento e segurança	Possibilidade de carreira Crescimento pessoal Perspectiva de avanço salarial Segurança de emprego
Integração social na organização	Ausência de preconceitos Igualdade Mobilidade Relacionamento

	Senso Comunitário
Constitucionalismo	Direitos e proteção ao trabalhador Privacidade pessoal Liberdade de expressão Tratamento imparcial Direitos trabalhistas
O trabalho e o espaço total de vida	Papel balanceado no trabalho Estabilidade de horários Poucas mudanças geográficas Tempo para lazer em família
Relevância social do trabalho na vida	Imagem na empresa Responsabilidade social da empresa Responsabilidade pelos produtos Práticas de emprego

Quadro 1 - Categorias conceituais de qualidade de vida no trabalho. Fonte: Walton *apud* Fernandes (1996, p. 48).

Por fim, conforme os autores estudados, é possíveis afirmar que se os programas de QVT geram sucesso e este refletirá na competitividade da empresa, pois assim consegue reter os talentos que foram encontrados na mesma. Rossi (2001) esclarece que é justamente isso o que as organizações almejam a retenção dos talentos, e só conseguem através de condições de trabalhos diferenciados. Sendo assim, investir em programas de bem estar que gera benefícios para as empresas é altamente benéfico.

## 2.2 Implantando Atividades: As Ferramentas Utilizadas no Processo

De acordo com estudo da literatura, o que mais se aproxima de êxito na implantação de um processo de QVT é o método descrito por O'DONELL (2000), que está dividido em três etapas: sensibilização, mudança de estilo de vida e ambiente de suporte.

A primeira etapa, a sensibilização, é uma maneira de repassar informações importantes aos colaboradores, para que estes compreendam sobre assuntos determinados, e que possam entender que tem a opção de tomar decisões importantes para beneficiar a sua saúde. Ela tem como escopo aumentar o nível de interesse sobre algum assunto abordado pela empresa. Conforme Vilarta e Gonçalves (2004) existem muitas maneiras de sensibilizar, e entre elas cita-se: palestras, pôsteres, informativos escritos, publicação em jornais internos, murais, exames, check-up e feiras de saúde. Entende-se, dessa forma, que a ela tem como característica uma ação, algo pontual e específico. Um ponto favorável da desta é que possui um custo baixo e, conforme for sua forma de divulgação, coloca a empresa em grande destaque entre os funcionários. Porém, possui uma grande desvantagem: tão somente informação não é capaz de fazer com que uma maioria mude seu comportamento. Dessa forma, deve ser seguida das demais etapas de implantação do programa.

A segunda etapa denomina-se “mudança de estilo de vida/desenvolvimento do programa”. A etapa consiste em iniciar o desenvolvimento do programa objetivando proporcionar contribuições aos participantes para que seja possível modificar suas ações. Os programas necessitam de ser realizados em grupos de apoio, com suporte de métodos de educação, de mudanças de comportamento e muitas atividades vivenciais. O importante nessa fase é fazer uma avaliação inicial do grupo, considerando alguns pontos, que pode ser o índice de massa corporal (IMC), percentual de gordura, colesterol, etc, e a avaliação final sob os mesmos pontos. O que deixa essa fase mais interessante é o fato de trabalhar com o feedback de toda situação. Dessa forma o colaborador terá a resposta necessária sobre seu estado de saúde com relação ao tema trabalhado, dando-lhe a chance de modificar o comportamento para a melhoria da qualidade de vida.

Esta etapa deve contar com um início, meio e fim, com a vantagem de que a pessoa se identifica com o grupo e recebe o apoio necessário. Porém, a desvantagem está em que, sendo um programa com etapas estabelecidas, pode permitir que a pessoa tenha uma recaída, pois quando o programa acaba pode ser que ela volte a ter o comportamento anterior, e assim, volta a ter complicações em sua saúde. Mas para que a recaída não retorne, o programa tem uma terceira etapa.

A terceira etapa, “Ambiente de Suporte”, objetiva para os colaboradores envolvidos um ambiente saudável, conforme o tema trabalhado. Se a empresa tem como o tema, alimentação saudável deve dar suporte para que os colaboradores mantenham o foco. Nada adianta trabalhar o tema e na empresa existir máquinas que vendem refrigerantes, fastfood, etc. Deve-se manter o foco da alimentação saudável.

Percebe-se que a etapa do ambiente de suporte é a etapa que transforma o projeto em um programa de sucesso, e também mostra que é parte do processo, permitindo que qualquer pessoa possa dele desfrutar. Então, a terceira etapa deve adequar o ambiente para estimular o estilo de vida saudável de seus colaboradores. Não esgotado o assunto em questão, a implantação dos programas de qualidade de vida afirmam-se como uma proposta de compatibilização de bem-estar, eficiência e eficácia nas organizações (FERREIRA *et al.*, 2009). Alguns exemplos de implantação nas instituições são: antitabagismo, prevenção de hipertensão e diabetes, ginástica laboral e reeducação alimentar, entre outros (OLIVEIRA e LIMONGI-FRANÇA, 2005). Ferreira *et al.* (2009) contribui para o estudo, e aborda a implantação de um programa de qualidade de vida no trabalho sobre outros três aspectos: solução de continuidade, mudança da cultura organizacional e respeito às diferenças.

### 2.3 Dificuldades e Obstáculos.

Falar de satisfação dos colaboradores não é algo novo, mas necessita de um olhar especial para que seja adequada a forma implantada. Existem muitas dificuldades e muitos obstáculos, afirmando-se que têm alguns aspectos que se configuram com barreiras na implantação de QVT. Estes se relacionam em especial na cultura organizacional, ou seja, como os processos internos são conduzidos, como existe a política de recursos humanos e qual é o grau de estreitamento entre a relação colaborador/empresa.

Atualmente, o trabalho modificou-se em uma fonte de eliminação da liberdade. Este não mais representa um instrumento de crescimento e satisfação pessoal e profissional. Oliveira (1998) discorre que as empresas exigem que os colaboradores lhes confiem todo o seu capital intelectual e sejam totalmente comprometidos com seu labor. Porém, as empresas não se comprometem com seus funcionários.

Para isso existem os programas para o bem estar deles, para que os colaboradores não sejam “sugados” a ponto de não mais poderem ter sua vida social, cuidar de sua saúde, manter seu lazer.

Conforme aponta Limongi e Assis (1995, p. 29):

QVT é uma evolução da Qualidade Total. É o último elo da cadeia. Não dá para falar em Qualidade Total se não abranger a qualidade de vida das pessoas no trabalho. O esforço que tem se desenvolver é de conscientização e preparação para uma postura de qualidade em todos os sentidos. É necessária a coerência em todos os enfoques. QVT significa condições adequadas e os desafios de respeitar e ser respeitado como profissional [...] A gestão de pessoas deve incluir esta preocupação.

Timossi (2006, p. 5) descreve que as dificuldades são relacionadas ao enfrentamento que as pessoas têm com as mudanças. Segundo o mesmo autor “muitas vezes essas resistências podem não ser intencionais, e sim uma resposta involuntária à insegurança gerada pelas mudanças que virão”. Dessa forma, a maneira que se apresenta a mudança é essencial para que não haja resistência entre os colaboradores, pois a implantação da QVT não deve ser condição imposta, mas sim um processo lento que envolva a todos os funcionários, para benefício de ambos, colaboradores e patrões.

### 2.4 As Principais Categorias de Qualidade de Vida no Trabalho.

Várias são as necessidades de inserção de um ambiente saudável nas empresas ou organizações. A satisfação dos funcionários acarreta em aumento da produtividade e um

maior envolvimento dos indivíduos. O trabalhador motivado quer conhecer o que acontece nas empresas ou organizações para fazer parte do processo, produzindo e participando do gerenciamento. A razão pela qual favorecer a qualidade de vida do funcionário está associada a uma filosofia administrativa, assegurando o bem estar físico, psicológico e social das pessoas no ambiente de trabalho (FERNANDES, 1996).

Ainda Fernandes (1996), demonstra os seguintes fatores para inserção de um ambiente favorável ao empregado/empregador: percepção do empregado em relação à sua ocupação na firma; ambiente físico de trabalho; os pontos críticos relativo às formas de organização do trabalho; a questão do relacionamento entre o empregado e sua função, do empregado e seus pares, do empregado e seus superiores; o nível de satisfação do empregado em relação à saúde, moral, compensação e participação; a percepção do empregado em relação à imagem social da empresa. Existem muitas teorias sobre motivação que embasam e direcionam as lideranças na compreensão e identificação dos fatos que levam as pessoas nas organizações a alcançar a qualidade de bens e serviços.

De acordo com Walton (1976) essas são as principais categorias a serem exemplos de um ambiente saudável nas empresas: remuneração justa e suficiente, segurança e salubridade no trabalho, oportunidade de utilizar e desenvolver habilidades humanas, oportunidade de progresso e segurança no emprego, integração social na firma, leis e normas sociais, significado social da atividade do empregado. Um dos principais pontos destacados tanto por Morin (2001) quanto por Oliveira *et al.* (2004) é que o trabalho com sentido faz com que o trabalhador conheça mais sobre sua atividade e possibilita que a empresa alcance a eficácia sem a preocupação de constantes reforços ao trabalhador com "programas motivacionais" para estimulá-lo a gerar melhor desempenho. Na verdade, o sentido que as pessoas encontram no seu trabalho depende de fatores tais como autonomia, reconhecimento, desenvolvimento e crescimento, o que nem sempre as firmas oferecem.

## 2.5 A Qualidade de Vida no Setor Público.

Acredita-se que qualidade de vida no setor público é uma forma de preenchimento de um vácuo que se encontra no nível de tratamento que o servidor público recebe no que se trata de valorizar o seu trabalho e preocupar-se com o seu bem estar e da equipe. Amorim (2010) ressalta que os gestores muitas vezes não conseguem desempenhar atividades saudáveis, pois estão preocupados com fatores legais, como orçamentos, licitação, estrutura de cargos e carreira dos servidores.

A proposta de Frossard (2008) é de que haja políticas de gestão de pessoas que referenciam a QVT, e esta tem sido cada dia mais valorizado, porque integra o indivíduo com a organização harmoniosamente, favorecendo com muitos benefícios, como integridade física e mental, e beneficiando indivíduo e empresa proporcionando a melhoria no rendimento e qualidade no processo produtivo. É perceptível como é importante equilibrar os objetivos de cada indivíduo com os interesses de cada trabalhador, aliados aos objetivos da organização, nos quais o indivíduo se compromete, diariamente.

Colateral às questões de qualidade de vida estão às questões de motivação no trabalho. A ausência desta gera grandes dificuldades tanto para a empresa como para as pessoas que a compõe (BRUNELLI, 2008). Com a motivação é possível que haja bom desempenho das atividades diárias, fazendo com que as pessoas sejam mais envolvidas e comprometidas, e assim chegar a elevados patamares de potência no trabalho e ao alcance dos objetivos. Dessa forma, o incentivo gera ganhos recíprocos, pois o indivíduo é estimulado a trabalhar, e a organização ganha com os resultados obtidos por essa motivação.

Segundo os autores Megginson, Mosley e Pietri Jr (1998, p. 61):

Há pelo menos três objetivos da motivação na administração, cada qual exigindo diferentes abordagens, táticas e incentivos: 1. Encorajar empregados potenciais a ingressar na empresa. 2. Estimular os empregados a produzir mais ou a desempenhar suas funções com eficácia. 3. Encorajar os empregados a permanecer na empresa.

Além de a motivação beneficiar a empresa, pois vários indivíduos com diferentes personalidades almejam atingir o bem da organização, também beneficia o indivíduo que aumenta sua vontade de crescer e se destacar na empresa. Como não é uma ciência, não possui regra a ser seguida, uma vez que cada pessoa se motiva de formas diferentes, o que resta ao administrador é incentivar o crescimento de cada um e de sua corporação.

Sendo assim a motivação é uma ferramenta das mais importantes para o sucesso organizacional, pois afeta o desempenho funcional do colaborador, sendo a mola propulsora para que o processo de produção que é a funcionalidade da empresa seja o responsável pelo processo de transformação. Isto é, os processos de transformação são responsáveis pela geração de bens (produtos e serviços), e para que saia a contento do cliente é necessário que atinja seu grau de excelência. Este fato torna-se muito presente quando se fala das hierarquias das necessidades, pois mostra na verdade, que tudo deve estar em concordância com as verdadeiras necessidades, ou seja, cada qual ao seu nível, pois caso isso não ocorra, a produção sofre uma conseqüência a qual chamamos de efeito cascata.

### **3 Procedimentos Metodológicos**

O presente estudo foi abordado por meio da natureza aplicada, que teve como enfoque uma pesquisa de campo em uma instituição pública de uma cidade do Norte do Paraná.

A pesquisa teve como abordagem uma análise quantitativa, através das conclusões em relação às hipóteses, levando em conta explicação sobre como a realidade é entendida (SAMPIERE; COLLADO; LUCIO, 2013). Desta forma, foram coletados dados no campo, através de questionários semi estruturado e aplicado á um grupo amostral de colaboradores do setor administrativo da referida organização.

A pesquisa teve como objetivo verificar se as práticas da qualidade de vida no trabalho, quando exploradas adequadamente, pode influenciar positivamente no rendimento profissional dos colaboradores do Departamento Administrativo de uma prefeitura no Norte do Paraná.

Por meio do método dedutivo, o presente projeto teve um estudo descendente, com a conclusão fundamental das observações analisadas do fato ocorrido. Contudo, toda a conclusão do raciocínio tendeu a uma compreensão sustentada, onde, o questionário aplicado teve como propósito discutir paradigmas sobre as respostas, defendendo o objetivo geral de cada pergunta. Fachin (2005, p. 32) afirma que esse método possibilita que haja surgimento de “[...] um conhecimento que se obtém de forma inevitável e sem contraposição. Parte do geral para o particular, do conhecimento universal para o conhecimento particular”. Ou seja, foi feita uma análise e uma pesquisa do setor administrativo deste órgão.

As técnicas utilizadas foram bibliográficas, com a pesquisa e fundamentação dos seguintes autores: Ana Cristina Limonge-França (1997), Idalberto Chiavenato (1999), Jean Pierre Marras (2011), destes autores, buscou-se verificar o que trazer de conhecimento sobre os seguintes temas: Técnicas de levantamento, pois foram questionadas as pessoas do setor, as técnicas de estudo transcorreram o aprofundamento da existência de formas de explorar o desempenho dos colaboradores e a técnica participativa dispoendo um questionário para afunilar as convicções de cada individuo.

### **4 Resultados**

Para a realização da pesquisa foram entrevistados 13 colaboradores do setor administrativo, o questionário foi deixado para os mesmo responderem e entregaram no dia seguinte, sendo uma amostra de 90% do total dos funcionários nesta área da Prefeitura. As

informações da pesquisa serão demonstradas na forma de gráficos para proporcionar melhor visualização. Inicializando os resultados da pesquisa, o perfil profissional teve as seguintes questões: o sexo, a idade e escolaridade dos colaboradores, para saber a variação de respostas obtidas perante o questionário. O resultado do perfil relacionado ao sexo dos colaboradores tem como maior parte homens. A análise mostrou que a prefeitura possui colaboradores de diversas idades e que a grande maioria tem Ensino Superior. Na sequência deu início com as questões, originando-se com a pergunta de número um, que trazia como objetivo saber se o salário influenciava no rendimento profissional dos colaboradores. A seguir, o gráfico de número 1 pondera as respostas adquiridas.

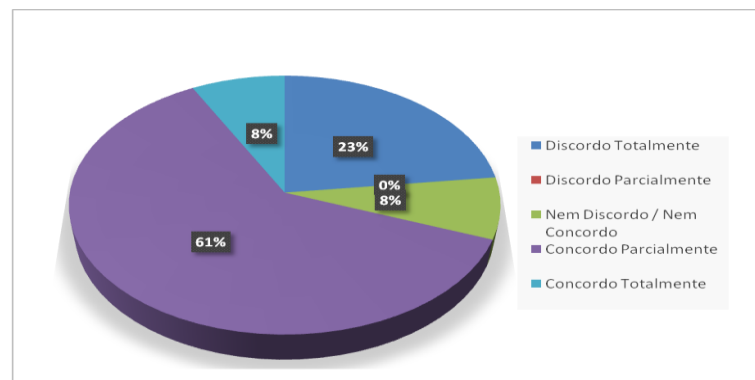


Gráfico 1. Fonte: o pesquisador, 2017.

Grande parte dos entrevistados apontou que o salário interfere de maneira parcial no rendimento profissional, e uma parte não concorda com esta pergunta. As respostas geram uma grande polêmica em relação ao salário proporcionado, pois se sabe que perguntas relacionadas ao rendimento salarial têm de grande importância para rentabilidade familiar. Ressalte-se que 61% entendem que o salário é um grande influenciador de produtividade. Dando sequência a questão de número 2, que tinha como objetivo descobrir se a qualidade de vida intenciona positivamente no dia a dia profissional. A seguir o gráfico de número 2 a consequência das respostas alcançadas.

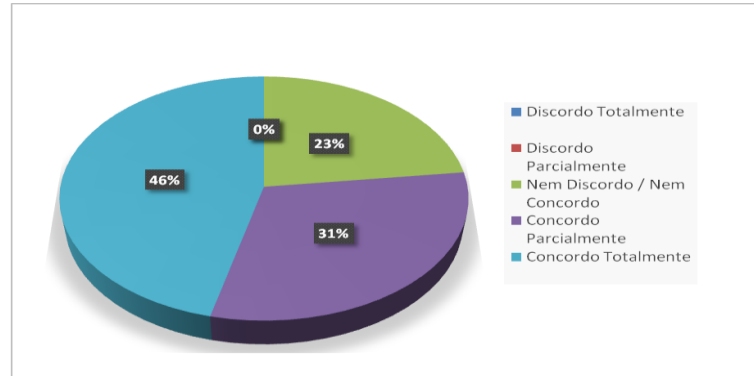


Gráfico 2. Fonte: o pesquisador, 2017.

As respostas obtidas afirmam que de maneira transigente todos responderam que a QVT tem uma grande importância no cotidiano dos profissionais. E os dados do gráfico acima comprovam que os colaboradores compreendem o grau que esta a necessidade o bem estar dos mesmos. Desta forma, deve-se averiguar que a maior parte dos entrevistados concorda com a forma em que a qualidade de vida esta sendo proposta na questão relacionada. Mas percebe-se que 23% não estão tão satisfeitos com o fato, pois eles não deram certeza de suas respostas, informando nem concordam e nem discordam. Na sequência, a questão de número 3 tinha como fim descobrir se o ambiente confortável no trabalho auxilia no desenvolvimento de suas funções. Com embasamento nas respostas, obteve-se os imediatos resultados como indica o gráfico três, a seguir.

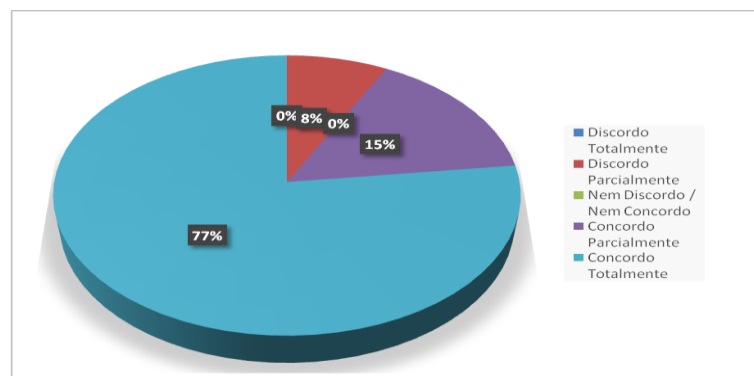


Gráfico 3. Fonte: o pesquisador, 2017.

As informações adquiridas com o gráfico acima mostram que os colaboradores concordam com um ambiente agradável e que seu rendimento profissional depende muito da qualidade proposta pela organização. Desta forma, pode-se afirmar que 77% dos entrevistados afirmam que o ambiente de trabalho influencia de maneira total no desempenho de suas funções, e 8% por algum motivo não se aplicam ao mesmo resultado. Na sequência, a questão

de número 4 continha como foco saber se os entrevistados conheciam as práticas de qualidade de vida existentes em seu trabalho. Observam-se os resultados no gráfico de número quatro.

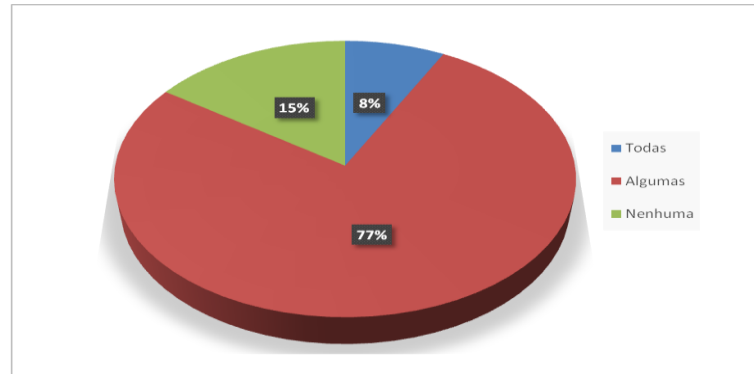


Gráfico 4. Fonte: o pesquisador, 2017.

Deste modo, percebe-se que 77% dos entrevistados, mesmo possuindo Ensino Superior não sabem o que a organização oferece para o bem estar deles e que 15% não tinham a mínima ideia de quais seriam elas. Isso mostra que possivelmente a organização não proporcionava recursos para qualidade de vida, ou que os entrevistados não tinham o conhecimento desta informação. Em seguida a questão de número 5 teve como objetivo descobrir se a implantação de qualidade de vida no trabalho tem um alto custo, por isso, não costuma ser bem aceito pelas empresas.

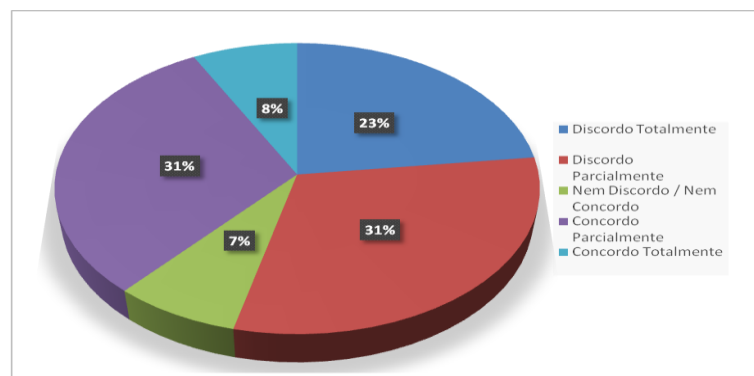


Gráfico 5. Fonte: o pesquisador, 2017.

Observe-se que esta resposta foi equilibrada, de forma equivalente foram respondidas, e se percebe que 31% dos entrevistados discordam com essa declaração, e 31% concordam com o mesmo, então para melhor análise foram utilizadas as demais respostas completando os 23% que discordam totalmente, alegando que a maioria dos entrevistados questionou que a implantação de qualidade de vida não tem um custo muito alto e que possivelmente as

empresas insiram-na. Na procedência com a questão de numero 6, foram questionados se a qualidade de vida no trabalho tem um papel fundamental para a motivação dos colaboradores.

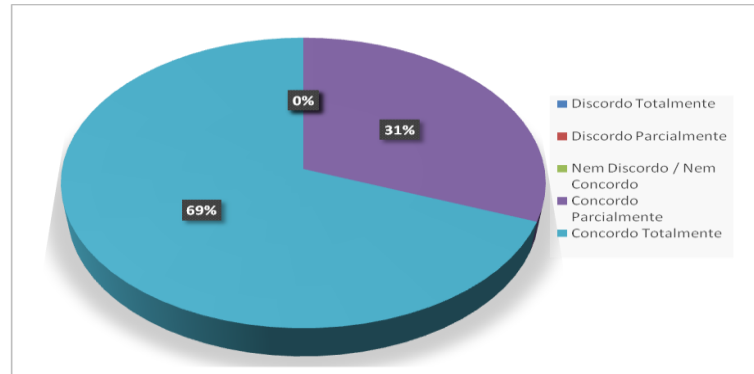


Gráfico 6. Fonte: o pesquisador, 2017.

Os dados do gráfico demonstram que 69% dos entrevistados concordam a questão acima e que para um bom fundamento do serviço deve-se ter uma boa qualidade no ambiente de trabalho, aonde os colaboradores vão se sentir mais motivado, e vemos também que os demais entrevistados apóiam de forma parcial com o mesmo sentido. Na sequência a questão de número 7, continha como foco de saber se o desconhecimento sobre os benefícios que a qualidade de vida impacta no ambiente de trabalho interfere na produtividade dos colaboradores. Em seguida, o gráfico de número sete pondera as respostas adquiridas.

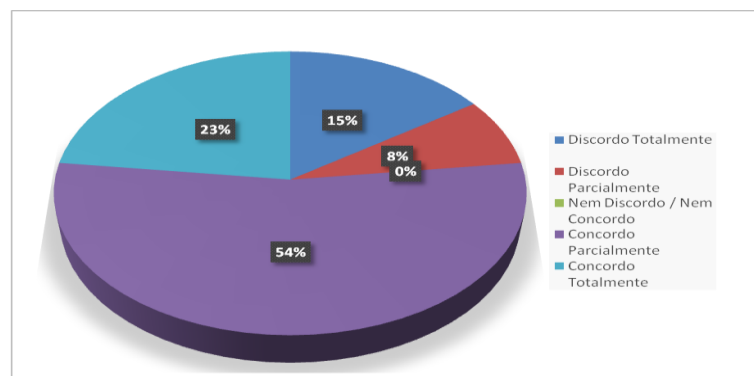


Gráfico 7. Fonte: o pesquisador, 2017.

Observa-se que 54% da amostra têm uma concordância parcial, e que é dever deles conhecer os benefícios que qualidade de vida impacta no ambiente de trabalho, deste modo pode s afirmar que o desconhecimento deste prejudica no desenvolvimento dos colaboradores. Em contrapartida, somente 15% discordaram desta questão.

Em seguida a questão de número 8, foi dissertativa e tinha como fim saber quais as propostas de qualidade de vida que eles colocariam em seu ambiente de trabalho. Alguns entrevistados apontaram que seria indispensável um plano de saúde, atividades físicas e um ambiente de repouso com massagista, também reclamaram que não os superiores não reconhecem os esforços alcançados e não lhe dão liberdade de tomada de decisão. A seguir, a última questão de número nove, que foi perguntado aos entrevistados sobre o que eles entendem de qualidade de vida no trabalho. Observa-se que foram respostas abertas e a grande parte deles não responderam o que a pergunta correspondia, mas os demais que contestaram, abordaram que a qualidade de vida no trabalho é uma forma de melhoria para o rendimento profissional ao utilizarem essa técnica é crucial para proporcionar um ambiente agradável e tranquilo.

#### 4.1 Discussão

Após a descoberta dos resultados da pesquisa, encontram-se alguns pontos relevantes neste artigo, como: A problemática deste surgiu através da dúvida, se os colaboradores do setor administrativo da prefeitura, conheciam as práticas de qualidade de vida em seu ambiente de serviço e que se fossem utilizadas de maneira eficientes poderia influenciar positivamente no rendimento profissional deles. Logo que avaliado as respostas da pergunta quatro, foi destacado que poucos colaboradores têm conhecimento total das práticas e percebe-se que a grande maioria pouco entende sobre as práticas compostas no ambiente profissional. A prefeitura tem hoje um quadro de funcionários com boa qualificação, onde se depara que grande parte tem capacidade profissional, com curso superior e poucas pessoas com ensino médio. Deixa-se claro que o profissional diplomado pode ter grande mudança com o tempo em relação ao esclarecimento das práticas propostas pela organização e também é necessário lembrar que muitos disseram que não conheciam as práticas, mas talvez a falta de atenção destes não lhes permitiu o conhecimento.

Quanto se fala em rendimento financeiro, pode-se afirmar que trás uma grande melhora profissional e pessoal, de forma que os colaboradores tende a produzirem mais para alcançá-las com rapidez, para que isso aconteça, eles buscam realizar as tarefas com mais dedicação, empenho e cooperativismo. Chiavenato (1999) esclarece que dentro da organização deve haver um organograma e com isso explica para os colaboradores que são possíveis um aumento financeiro, mas para que ocorra, deve ter em mente grandes resultados para poder subir no organograma verticalmente. O relato do autor foi de forma parecida com

os resultados obtidos na pesquisa, onde os entrevistados dissertaram que o salário influencia de forma positiva no rendimento profissional, conforme aponta a questão de número um.

As questões de número três e seis merecem certo destaque por que falam se um ambiente confortável auxilia no desenvolvimento dos profissionais e se a QVT tem um papel fundamental para a motivação dos colaboradores. Para os entrevistados, as questões tiveram grande impacto, pois a grande maioria percebeu que um ambiente mais agradável e aconchegante seria um impulso positivo para o desenvolvimento deles. Isso proporciona aos profissionais um motivo de prazer com seu local de trabalho, onde os mesmos passam grande parte do seu tempo. Quando o ambiente é favorável, eles se esforçam para se desenvolver na organização. Para Miklovich e Boudreau (2000) o processo de desenvolvimento é de grande importância, pois é com ele que encontra os membros valiosos. Onde por fim devem dar-lhes um reconhecimento diferenciado com treinamentos, movimentos motivacionais e capacitá-los.

Outro assunto forte da pesquisa foi à questão de número cinco que se refere como as empresas pensam sobre o custo que gera a implantação da qualidade de vida. A análise foi de forma bem crítica, onde a maioria discordou parcialmente e totalmente referente ao custo auto para as empresas. Timossi (2006) descreve que na verdade as próprias pessoas criam uma resistência às mudanças propostas por essa implantação, com isso perdem de se desenvolver simplesmente pelo fato de não querer mudar. As empresas buscam adquirir a prática de QVT, mas para que isso ocorra perfeitamente é necessária a compreensão dos colaboradores, sendo um processo devagar para que consiga envolver a todos dentro da empresa.

## **5 Considerações Finais**

O objetivo geral deste tende a descobrir se as práticas de QVT estão sendo implantado na prefeitura do Norte do Paraná, averiguar se os meios utilizados proporcionam um ambiente confortável para os colaboradores.

Portanto, foi ressaltado que os colaboradores não têm total conhecimento sobre os métodos utilizados dentro da organização e a partir disto percebe-se o quanto seria importante se seus colaboradores soubessem realmente os processos compostos na empresa, sabendo que estes são fatores importantes para o desenvolvimento profissional e pessoal. Os entrevistados descreveram que a falta de algumas melhorias no ambiente de trabalho seria desfavorável, logo a organização poderia mudar esse conceito com algo simples como: um espaço para se praticar exercícios físicos, plano de saúde, movimento de treinamento e desenvolvimento,

melhorarias nos equipamentos de trabalho, plano de cargos e principalmente o quesito de comportamento e companheirismo com os demais participantes do setor.

Todo o processo de verificação dentro da empresa foi feita através de um questionário, para assim facilitar as idéias de todos os entrevistados e deixá-los mais à-vontade para responder, logo vemos que grande parte não respondeu todas as questões. O questionário foi elaborado e respondido por treze entrevistados, onde cada um mostrou seu ponto de vista em relação à empresa, percebe também que as respostas foram muito críticas.

Durante a análise das questões, percebe-se que grande parte dos entrevistados averiguou que o salário influencia em seu rendimento profissional, pelo fato de que os mesmos passam grande parte de seu tempo dentro do ambiente de trabalho, logo vemos que os colaboradores que recebem um salário melhor tende a serem mais motivados e os que recebem menos passam a não se dedicarem totalmente com a empresa. As empresas que buscam recompensar os colaboradores devidamente com que eles merecem, são bem vistas pelo mercado como justas e competitivas, logo as mesmas tem mais facilidade em crescimento e desenvolvimento.

O relacionamento entre os colaboradores é de total importância para os membros e para a organização, logo vemos que quanto maior o conforto e estabilidade passados aos que ali estão mais dedicados e responsáveis eles serão. O questionário teve por sua vez descobrir que os colaboradores querem um ambiente melhor e mais agradável, com isso as empresas devem analisar a principio quais são as necessidades iniciais e prioritárias de seus empregados, para assim buscar com mais facilidades as melhorias adequadas. 77% dos entrevistados concordam de forma parcial e total com o quesito de o ambiente ser favorável para seu desenvolvimento, logo vemos que tem empresas que não se preocupam com esse fator, pois só pensam em produzir e lucrar, sem se importar com a qualidade de vida de seus colaboradores.

Contudo, vemos que o estudo foi de grande importância para a descoberta de opiniões diferentes, cada um com um ponto de vista, mas com grande foco na qualidade de vida profissional e pessoal, até mesmo por que, quando temos um ambiente que nos favorece, podemos ir para casa com uma auto-estima e com vontade de retornar para a organização, mas quando não possuímos um ambiente que não nos favorece, vamos para empresa, mas sem vontade de produzir. As empresas que buscam métodos de qualidade de vida no trabalho, sempre proporcionam para os colaboradores um incentivo a mais, em seguida ela recebe de seus funcionários um retorno perceptível na produção ou serviço, pois elas estão em um ambiente melhor e mais agradável.

## REFERÊNCIAS

AMORIM, T. G. F. N. **Qualidade de vida no trabalho: preocupação também para servidores públicos**. Revista Eletrônica de Ciência Administrativa – RECAM, v. 9, n. 1, p. 35-48. Campo Largo – Paraná, 2010. Disponível em: <<http://revistas.facecla.com.br/index.php/recadm/article/view/357>>. Acesso em: 12 out. /2017.

BRUNELLI, M. G. M. **Motivação no serviço público**. Porto Alegre, RS, 2008. Disponível em: <[http://lproweb.procempa.com.br/pmpa/prefpoa/sma/usu\\_doc/maria\\_da\\_graca\\_mello\\_brunelli\\_tcc.pdf](http://lproweb.procempa.com.br/pmpa/prefpoa/sma/usu_doc/maria_da_graca_mello_brunelli_tcc.pdf)>. Acesso em 12 out. 2017

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos humanos**. 3. ed. Compacta. São Paulo: Atlas, 1999. 525p. **Gestão de pessoas**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

COIMBRA, J. de A. A. **O outro lado do meio ambiente**. São Paulo, CETESB/ASCETESB, 1985.

DAVIS, Keith; NEWSTROM, John W. **Comportamento humano no trabalho: uma abordagem organizacional**. São Paulo: Pioneira TL, 2001.

FACHIN, O. **Fundamento de metodologia**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2006.

FERNANDES, E. C. **Qualidade de Vida no Trabalho: como medir para melhorar**. 2 ed. Salvador: Casa da Qualidade Editora Ltda, 1996.

FERNANDES, E. C. **Qualidade de vida no trabalho (QVT) – uma experiência brasileira**. Revista de Administração, São Paulo, v.23, nº 4, p.29-38, 1996.

FERREIRA, R. R.; *et al.* **Concepção e implementação de um programa de qualidade de vida no trabalho (PQVT): no setor público: o papel estratégico dos gestores (noprelo)**. Revista de Administração, São Paulo, v. 44, n. 2, p.147-57, 2009.

FRANÇA, A. C. L. **Qualidade de vida no trabalho: conceitos, abordagens, inovações e desafios nas empresas brasileiras**. Revista brasileira de medicina psicossomática, Rio de Janeiro, v. 1, n. 2, p. 79-80, abr.-mai.-jun. 1997.

FROSSARD, M. C. **Qualidade de vida no serviço público – um programa para a Agência Nacional do Petróleo, Gás Natural e Biocombustíveis – ANP**. Fundação Getúlio Vargas. Rio de Janeiro, 2009. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/3294>>. Acesso em: 13 out. 2017.

LIMONGI e ASSIS, M. P. de. **Projetos de Qualidade de Vida no Trabalho: caminhos percorridos e desafios**. RAE Light, São Paulo, v. 2, n 2, p. 26-32, mar./abr. 1995.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de Vida no Trabalho – conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. Editora Atlas, São Paulo, 2ª. ed. 2005.

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico**. 14 ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

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

MEGGINSON, Leon C.; MOSLEY, Donald C.; PIETRI JR, Paul H. **Administração: Conceitos e Aplicações**. 4ª. ed. São Paulo: HARBA, 1998.

MILKOVICH, George T.; BOUDREAU, John W. **Administração de recursos humanos**. São Paulo: Atlas, 2000.

MORIN, E. M. (2001, jul./set.). **Os sentidos do trabalho**. Revista de Administração de Empresas, São Paulo, 41(3), 8-19.

O'DONNELL, M. **How to design workplace health promotion programs**. Clevelan American Journal of Health Promotion, 2000.

OLIVEIRA, M. A. **Dilemas na Gestão da Qualidade e da Qualidade de Vida no Trabalho**. In: Encontro Internacional de Gestão de Competências em Qualidade de Vida no Trabalho: FEA/USP, FIA, PROPEG, São Paulo, 1º, Anais, p. 26-27, 1998.

OLIVEIRA, S. R.; PICCININI, V. C.; Fontoura, D. S.; & Schweig, C. (2004). **Buscando o sentido do trabalho** [CD-ROM]. In Anais do XXVIII Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração (pp. 283). Porto Alegre, RS: ANPAD.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **Glossário de promoção da saúde**. Genebra, 1996.

ROSSI, D. U.; SCHMENK, A. V.; MOREIRA, E. C.; ARIAS, J. C. **Desafios para implantar um programa de Qualidade de Vida no Trabalho**: Um estudo de caso em uma indústria química de pequeno porte. In: ENCONTRO NACIONAL DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO, 31, 2011, Belo Horizonte, 2011, p. 4-8.

SAMPIERI, R. H.; COLLADO, C. F.; LUCIO, M. DEL. P. B. **Metodologia de pesquisa**. 5. ed. Porto Alegre: Penso, 2013.

SILVA, Carlos Rodrigues da *et al.* **Ergonomia: um estudo sobre sua influência na produtividade**. Revista de Gestão USP, São Paulo-SP, v. 16, n.4, p.61-75, outubro-dezembro 2009.

TIMOSSI, L. S.; PEDROSO, B.; Pilatti, L. A.; & FRANCISCO, A. C. (2006). **Adaptação do modelo de Walton para avaliação da qualidade de vida no trabalho**. *Revista da Educação Física*, 20(3), 395-405.

VILARTA, R.; GONÇALVES, A. **Qualidade de Vida e o Mundo do Trabalho**. In: **Qualidade de Vida e Atividade Física: Explorando teoria e prática**. Barueri: Manole, 2004. p. 133.

WALTON, R. E. **Quality of working life: what is it?** *Slow Management Review*. USA: v.15, n. 1, p.11-21, 1976.

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