



UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO
FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO E CIÊNCIAS CONTÁBEIS
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO

**INFELICIDADE NO AMBIENTE DE TRABALHO E O IMPACTO NA VIDA DO
INDIVÍDUO**

ANA CAROLINA FERNANDES DE MOURA

Orientador: Renato Nunes Bittencourt

Rio de Janeiro

2019

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO
FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO E CIÊNCIAS CONTÁBEIS
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO

Ana Carolina Fernandes de Moura

**INFELICIDADE NO AMBIENTE DE TRABALHO E O IMPACTO NA VIDA DO
INDIVÍDUO**

Monografia submetida ao corpo docente do Departamento de Administração da Universidade Federal do Rio de Janeiro como requisito parcial da obtenção de Grau de Bacharel. Área de concentração: Administração.

Orientador: Prof. Dr. Renato Nunes-Bittencourt

Rio de Janeiro

2019

Dedico este trabalho,

À minha mãe Marly Fernandes da Cruz, razão pela qual pude ter a oportunidade de estudar nesta Universidade. Ela sempre me incentivou, apoiou e investiu na minha educação, sem deixar de lado o amor incondicional e suporte em todos os momentos.

AGRADECIMENTOS

Gostaria de agradecer a todos que de certa forma me ajudaram nessa longa jornada em busca do meu tão sonhado diploma. Aos meus professores, especialmente ao meu orientador Renato, que esteve ao meu lado ao longo de dois anos, sempre me ouvindo e orientando da melhor forma possível. Aos funcionários da UFRJ de forma geral que fizeram esses anos os melhores possíveis. Aos amigos que fiz e levarei para vida e principalmente à Atlética que foi minha motivação para persistir em tantos momentos difíceis.

Gostaria de agradecer ao meu namorado, Thiago, que esteve ao meu lado durante parte dessa graduação e me acolheu sempre com todo suporte emocional necessário para finalizinho esta jornada.

Gostaria de agradecer à minha família, meu pai, Eduardo, meu irmão, Felipe, minha prima, Tatiana e a todos demais que estiveram comigo, me apoiando por toda graduação.

Gostaria de agradecer a todos meus amigos. Eles são partes essenciais de quem sou e da minha transformação diária para me tornar uma pessoa melhor.

Por último, agradeço a minha mãe, Marly. Por sua luta, toda força que teve, por tudo me proporcionou independente das adversidades. Por todas as vezes que me protegeu, me apoiou, me escutou, por todas as brigas, lágrimas e conversas. Razão de eu ser quem sou, possuir o caráter que tenho e a força para vencer todas as dificuldades. Meu maior exemplo e modelo de tudo que um dia quero ser. Espero um dia poder proporcionar tudo o que merece.

“O que você faz com amor e cuidado tem uma chance de fazer diferença, tanto para você como para a vida de outras pessoas. Tudo o que se faz sem amor e sem convicção é fadado ao fracasso e à perda de tempo, para você e para os outros” (Wim Wenders).

RESUMO

A presente monografia teve como objetivo demonstrar a importância do nível de satisfação das pessoas com seus trabalhos, apresentar o que é um bom ambiente de trabalho e identificar indicadores de um bom ambiente de trabalho. A pesquisa foi realizada por meio de revisão bibliográfica. Este trabalho busca como conclusão final apresentar de uma forma mais consolidada indicadores apontados por diversos autores, trazendo objetividade a esta análise e explicitando a importância deste tema.

Palavras-chave: Felicidade no trabalho, ambiente de trabalho, medidas para melhoria de Ambiente de Trabalho

ABSTRACT

The objective of this thesis is to demonstrate the importance of the satisfaction level regarding people in their job atmosphere, demonstrating what provides a good work environment and identifying decent working conditions. The research was conducted by means of bibliographical review. This text targets to conclude the importance of this theme by presenting an objective analysis through the consolidated assessment of main indicators offered by various authors.

Keywords: Job satisfaction, Work environment, Measures to improve job atmosphere

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	8
1.1 FORMULAÇÃO DE PROBLEMA DE PESQUISA	9
1.2 OBJETIVOS	9
1.1.1 OBJETIVO GERAL	10
1.1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	10
1.2 RELEVÂNCIA.....	10
2 REFERENCIAL TEÓRICO	12
2.1 SENTIDO DE TRABALHO	12
2.2 A IMPORTÂNCIA DE UM BOM AT PARA A VIDA DOS TRABALHADORES	14
2.3 CARACTERÍSTICAS RELEVANTES PARA O AT 17	
3 METODOLOGIA	21
3.1 TIPO DE PESQUISA.....	21
3.2 POPULAÇÃO E AMOSTRA	21
3.3 PROCEDIMENTOS DE COLETA E DE ANÁLISE DE DADOS 21	
4 ANÁLISE DOS RESULTADOS	22
5 CONCLUSÃO	25
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	26

ABREVIATURAS, SIGLAS E SÍMBOLOS

AT – Ambiente de Trabalho

QVT – Qualidade de vida no trabalho

LISTA DE TABELAS

Tabela 1	Evolução do conceito de QVT.....	09
Tabela 2	Critérios e Indicadores de QVT WALTON apud FERNANDES.....	18
Tabela 3	Critérios e Indicadores de QVT autoral.....	22

1. INTRODUÇÃO

O trabalho representa um papel quase imprescindível na vida das pessoas. A pessoa é aquilo com que trabalha.

Cada indivíduo constrói o seu significado sobre o trabalho, tornando-o referência que confunde sua própria história pessoal e de vida com sua história laboral. As pessoas ao falarem de si, nomeiam suas funções e suas ocupações para descrever-se. (FIDELIS; BORELLI e RECH, 2018, p.1)

Mais do que nunca, na atual conjuntura do capitalismo flexível, não há uma separação entre vida pessoal e vida profissional, esse limite se confunde. Os sonhos são deixados de lado pela ambição profissional e, muitas vezes, acaba entrando no meio familiar e de amigos.

Desde a Revolução industrial, os moldes do trabalhador vêm mudando em uma velocidade exponencial, seja para o bem seja para o mal, pois muitas lutas sociais foram necessárias para a obtenção de conquistas trabalhistas que minorassem o grau de exploração laboral do sistema capitalista. A Globalização e as tecnologias da informação fazem com que o funcionário exemplar na década de 50, inserido na dinâmica produtiva do fordismo, não se encaixe mais em uma empresa moderna, que exige flexibilidade, polivalência, fluidez. Essa modificação faz com que o trabalhador fique cada vez mais desgastado devido à crescente demanda da empresa.

Se a teoria da administração tem sido pródiga na criação de novas ferramentas de gestão – afinal surgem novas propostas, antigas propostas são aperfeiçoadas ou, ainda, cunhadas com um novo rótulo praticamente todos os dias -, infelizmente aquelas que visam proporcionar uma melhor condição de trabalho e satisfação na sua execução – e não apenas aumento do ganho pecuniário- ainda deixam muito a desejar. (VASCONSELOS, 2001, p.1).

A QVT (Qualidade de vida no trabalho) é definida de acordo com a evolução no tempo de trabalho, em relação à forma de pensar sobre as pessoas, trabalho e organizações. Os autores estabeleceram interessante e abrangente evolução dos conceitos relacionados à QVT, conforme tabela, abaixo.

Tabela n. 1: Evolução do conceito de QVT

Concepção evolutiva da QVT	Características ou visão
1. QVT como uma variável (1959 a 1972)	Reação do indivíduo ao trabalho. Investigava-se como melhorar a qualidade de vida no trabalho para o indivíduo.
2. QVT como uma abordagem (1969 a 1974)	O foco era o indivíduo antes do resultado organizacional; mas, ao mesmo tempo, buscava-se trazer melhorias tanto ao empregado como à direção.
3. QVT como um método (1972 a 1975)	Um conjunto de abordagens, método ou técnicas para melhorar o ambiente de trabalho e tornar o trabalho mais produtivo e mais satisfatório. QVT era vista como sinônimo de grupos autônomos de trabalho, enriquecimento de cargo ou desenho de novas plantas com integração social e técnica.
4. QVT como um movimento (1975 a 1980)	Declaração ideológica sobre a natureza do trabalho e as relações dos trabalhadores com a organização. Os termos “administração participativa” e “democracia industrial” eram freqüentemente ditos como ideais do movimento de QVT.
5. QVT como tudo (1979 a 1982)	Como panacéia contra a competição estrangeira, problemas de qualidade, baixas taxas de produtividade, problemas de queixas e outros organizacionais.
6. QVT como nada (futuro)	No caso de alguns projetos de QVT fracassarem no futuro, não passará de um “modismo” passageiro.

(VASCONCELOS, 2001, p. 24 .Disponível em: <<http://www.luzimarteixeira.com.br/wp-content/uploads/2009/06/qualidade-de-vida-no-trabalho-origem.pdf>> Acesso em: 10 nov. 2019.)

De acordo com o estudo de Maio, satisfação no trabalho é uma variável de atitude que representa como uma pessoa se sente em relação ao seu trabalho de forma geral e em seus vários aspectos. Em poucas palavras, satisfação no trabalho é o quanto as pessoas gostam do que fazem. Ainda para o autor, a satisfação no trabalho tem sido um fator causador de importantes realizações por parte dos funcionários, melhor desempenho no trabalho e do melhoramento da saúde e aumento da expectativa de vida.

Vale ressaltar que a felicidade no ambiente de trabalho (AT) não se faz necessária apenas para a melhora da qualidade de vida dos empregados, mas como para o sucesso da empresa. Estudos como a Teoria de Herzberg demonstram a importância dos fatores motivacionais para a satisfação do funcionário e, conseqüentemente, aumento da produtividade. Conforme verifica-se observar no estudo de Maio (2016, p.1):

As empresas que se preocupam com a felicidade e bem-estar dos seus colaboradores, propiciam um clima organizacional que estimula o sentimento de satisfação dos colaboradores, levando os funcionários a desempenharem as suas atividades com maior comprometimento, qualidade e criatividade, ou seja, o sucesso das organizações pode estar nos indivíduos que a integram, se estes foram felizes no trabalho.

Considerando esses fatores, observa-se que o AT impacta a empresa de formas diversas, bem como a saúde do trabalhador. Dessa forma, esse é um assunto que pode e deve ser explorado em busca de uma melhor forma de lidar com as variáveis que estão envolvidas neste universo.

1.1 FORMULAÇÃO DO PROBLEMA DE PESQUISA

Considerando a relevância do ambiente de trabalho (AT) na vida das pessoas, a autora visa analisar e descortinar trazendo luz ao tema que é de grande relevância na vida da população, visto que boa parte da vida de um cidadão comum se passa dentro do ambiente de trabalho. Dessa forma, a autora visa abordar o sentido de trabalho na vida dos indivíduos, observar características que são relevantes para o AT, demonstrar a importância de um bom AT para os funcionários e, por fim, identificar indicadores de um bom AT.

Conforme observa os autores BITTENCOURT e BORDIN (2012, p.3):

O processo tirânico da globalização da economia e dos signos culturais somente gerou a ampliação desse processo de decadência humana no sistema de trabalho, não importando o grau de sua especialização. Produz-se, de um modo geral, apenas para a satisfação das necessidades básicas de consumo, explorando-se as forças vitais dos indivíduos em nome da ditadura do capital, regime que, simbolicamente, pode ser considerado terrivelmente pior do que a ditadura do homem sobre o homem, pois nasce de uma abstração do poder econômico sobre as configurações orgânicas da existência humana.

Esse tema surge em um momento onde a sociedade começa a perceber a relevância do AT, considerando-se o passado de negligenciamento das necessidades humanas relacionadas a esse ponto.

Ao identificar características relevantes para a melhoria deste ambiente, facilita-se a aplicação dessas em empresas em forma de ações e programas que possam impactar positivamente a vida dos trabalhadores. Essa reflexão sobre o AT visa auxiliar os empregadores a criar ambientes mais favoráveis ao desenvolvimento do trabalho e do funcionário como indivíduo.

1.2. OBJETIVOS

1.2.1 OBJETIVO GERAL

O objetivo geral do presente trabalho é demonstrar a importância do nível de satisfação das pessoas com seus trabalhos, apresentar o que é um bom ambiente de trabalho e sugerir medidas que possam ser tomadas para melhorar o ambiente de trabalho.

1.2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Os objetivos específicos são:

- Analisar o sentido do trabalho na vida das pessoas;
- Observar características que são relevantes para o ambiente de trabalho;
- Demonstrar a importância de um bom AT para os funcionários;
- Identificar indicadores de um bom o AT.

1.3 RELEVÂNCIA

De acordo com pesquisa divulgada na Conference Board nos Estados Unidos, 58,6% dos norte-americanos estavam satisfeitos com seus trabalhos em 1995. Em 2002 a porcentagem caiu para 50,4%. Já na pesquisa feita pela Revista Você S/A divulgada em maio de 2007, 84% dos executivos brasileiros estavam infelizes com o trabalho. Apesar das pesquisas já possuírem mais de dez anos, esses números são um retrato da realidade enfrentada pelos trabalhadores em toda parte do Mundo. Dados como esse demonstram a importância deste estudo e dos demais nessa área.

Um bom ambiente de trabalho é benéfico tanto para a saúde mental dos empregados, quanto para o resultado da empresa, potencializando assim vantagens para toda a sociedade, em uma perspectiva libera conectada com as demandas da responsabilidade social. Desta forma, expor características relevantes para a criação de um bom ambiente de trabalho pode se traduz em uma orientação que facilitaria para as empresas analisar seus pontos negativos e observar quais providencias poderiam ser tomadas para tornar esse ambiente melhor para seus colaboradores.

Dessa mesma forma, analisar os indicadores que de fato impactam na qualidade do AT pode simplificar os melhores passos a serem tomados, visando minimizar a alta rotatividade, a constante troca de área e o afastamento dos funcionários por motivos de saúde mental.

Vale ressaltar que de acordo com a Organização Mundial da Saúde a depressão será o maior motivo de afastamento do trabalho no mundo, até 2020. Tendo tudo isso em vista, uma mudança no AT se faz fundamental, tanto para as empresas, quanto para seus funcionários.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Sentido de trabalho

Definir o conceito de trabalho é uma questão difícil. Religião, Filosofia, Economia, Sociologia, Política, uma série de discursos se apropriam positivamente desse conceito. Fato é que se percebe essa palavra presente no cotidiano dos seres humanos há centenas de anos. Atualmente, entende-se trabalho como conjunto de atividades, produtivas ou criativas, que o homem exerce para atingir determinado fim e/ou atividade profissional regular, remunerada ou assalariada. Entretanto, a origem da palavra vem de *tripalium*, que designa um instrumento de tortura com três estacas de madeira afiadas. Trabalhar significava ser torturado. Até mesmo em outras línguas, sua origem não é otimista. Para os franceses, por exemplo, *travailler* significa sofrimento ou dor, realização de uma atividade exaustiva.

Mesmo diante dessa origem, hoje em dia é quase impossível imaginar uma sociedade sem trabalho. As pessoas dependem dele para obter dinheiro e conseqüentemente uma qualidade de vida. Mas até que ponto de fato as pessoas obtêm essa qualidade de vida?

O trabalho dignifica o homem. Quem nunca ouviu tal dizer? A qualidade de vida no trabalho pode ser associada ao sentido de trabalho. O trabalho pode ser compreendido como uma estrutura afetiva formada por três componentes: significado, orientação e coerência. Sendo significado as representações que a pessoa tem da sua função e o valor que atribui a mesma; orientação sua inclinação para a atividade, o que busca e o que guia as ações; e coerência é a harmonia que se espera do trabalho.

Fidelis et al (2015) discutem a questão do trabalho como um conceito subjetivo e complexo, que pode ser observado por diversas perspectivas, sejam de natureza psicológicas, filosóficas, sociais ou históricas. Entretanto, ele afirmou que cada ser constrói seu significado sobre trabalho, tornando-o referência que confunde sua história de vida pessoal com a laboral. É extremamente usual que os indivíduos ao falarem sobre si, citem seu trabalho para se descrever. De acordo com Tolfo e Piccinini (2007),

O sentido do trabalho é compreendido como um componente da realidade social construída e reproduzida, que interage com diferentes variáveis pessoais e sociais e influencia as ações das pessoas e a natureza da sociedade num dado momento histórico. Os valores relacionados com o

trabalho se estabelecem por intermédio da educação na infância e na adolescência e tem efeito durável na personalidade das pessoas, mas se modificam e se adaptam nas diferentes etapas da vida e em situações sociais distintas. O sentido do trabalho influencia as formas de atividade laboral, a flexibilidade e a produtividade dos trabalhadores, pois afeta as crenças sobre o que é legítimo e o que se pode tolerar do trabalho.

Pode-se observar que o sentido de trabalho não é algo absoluto, nem universal. Essa concepção varia de acordo com o meio social em que a pessoa está inserida, suas crenças, sua idade, sua criação, o local onde foi criada, entre diversos outros fatores. Além disso, vale ressaltar que, de acordo com os autores, o sentido do trabalho afeta o mesmo.

Trabalhar em uma empresa em que o sistema de valores vá contra as crenças do trabalhador ou que de alguma forma seja incompatível, vai acabar prejudicar tanto o indivíduo quanto a empresa. Isso se dará pelo fato de que a frustração da pessoa irá refletir em uma má performance no ambiente de trabalho.

Conforme dispõe Codo (1997, p. 26) o trabalho pressupõe “[...] uma relação de dupla transformação entre o homem e a natureza, geradora de significado.” É por meio do trabalho que o ato de dar significado à natureza se concretiza; de mesmo modo a relação sujeito ↔ objeto (S↔O) é mediada pelo significado. Para o autor, o significado,

[...] um signo que fica (signo-ficare) transcende, permanece além da relação S↔O e quanto mais completo e complexo o circuito sujeito – trabalho – significado maior o prazer no trabalho. Em contrapartida, o rompimento no circuito de significados do ponto de vista do trabalhador ocasiona sofrimento, que pode comprometer a saúde mental (CODO, 1997, p. 26).

O trabalho pressupõe dessa modificação tanto do sujeito quanto da natureza. Porém não se resume a isso. O trabalho é responsável pela significação existencial do sujeito. Diversas variáveis podem alterar o sentido de trabalho na vida de uma pessoa. Além disso, quanto mais fatores tiverem envolvidos neste ciclo, mais expressivo será o entusiasmo da pessoa com aquela atividade. Entretanto, se o ciclo da significância for quebrado, o trabalhador terá o sentimento inverso, de tristeza, desgosto e mal-estar. Para Tolfo e Piccinini (2007),

[...] um trabalho que tem sentido é importante, útil e legítimo para aquele que o realiza e apresenta três características fundamentais: (a) a variedade de tarefas que possibilita a utilização de competências diversas, de forma que o trabalhador se identifique com a execução; (b) um trabalho não-alienante, onde o trabalhador consegue identificar todo o processo – desde sua concepção até sua finalização – e perceber seu significado do trabalho,

de modo que contribua para o ambiente social, a autonomia, a liberdade e a independência para determinar a forma com que realizará suas tarefas, o que aumenta seu sentimento de responsabilidade em relação a elas; e (c) o retorno (feedback) sobre seu desempenho nas atividades realizadas, permitindo ao indivíduo que faça os ajustes necessários para melhorar sua performance.

Dessa forma, repara-se a importância de clareza entre o trabalho e o funcionário. A identificação do sujeito com sua atividade laboral, a variedade de tarefas e o feedback são algumas outras características muito importantes para a boa relação do indivíduo com o seu trabalho. Observando a importância dessas, observaremos a seguir as características que são relevantes para um bom ambiente de trabalho.

2.2 A importância de um bom AT para a vida dos trabalhadores

No início do século XX o impacto do ambiente de trabalho na vida das pessoas já era um assunto estudado. Entretanto, nesta época os estudos sobre essa área eram focados na oferta de assistência de terapia psicológica para os trabalhadores. As condições de trabalho e tudo aquilo que a ele competia era apenas um segundo plano, não tão relevante ou estudado. Os cálculos feitos a respeito do benefício do trabalho eram baseados na oferta desse atendimento psicológico.

De acordo com o estudo realizado por Frederick Herzberg, os entrevistados associavam a insatisfação com o trabalho ao AT. Os fatores higiênicos, capazes de gerar insatisfação nos trabalhadores, são: A política e a administração da empresa, as relações interpessoais com os supervisores, supervisão, condições de trabalho, salário, status e segurança no trabalho (VASCONCELOS, 2001). Dessa forma, pode-se observar o quanto o AT e tudo aquilo que o engloba são fatores cruciais para a satisfação do funcionário.

Para MELLO, JESUS e MELLO (2015), os melhores AT vinculam o trabalho individual com os objetivos e estratégias da empresa. Um exemplo citado é o caso da Danone do Reino Unido: A companhia desenvolveu um programa voltado para os seus funcionários onde eles são desafiados a sonhar. Todo ano a Danone entrega a eles um papel no qual se deve escrever um sonho. Em seguida, ela coloca todos os papéis expostos em um quadro a vista de toda a equipe. Eles fazem uma votação a fim de saber qual sonho a empresa pode fazer tornar realidade. O sonho mais

votado recebe financiamento dela. Já na Microsoft, eles possuem o entendimento que para os funcionários se dedicarem ao máximo, eles devem estar plenamente felizes e com sucesso em sua vida profissional e pessoal. Ela possui programas voltados para garantir esse resultado: *Bump clup* – programa que permite que futuras mães recebam ajuda na preparação para o nascimento do primeiro filho; *Bump to balance* – programa que auxilia o retorno das mães ao trabalho após o primeiro filho; *Keeping in touch days* – berçário disponibilizado para que as mães deixem os filhos enquanto estão trabalhando (MELLO, JESUS, MELLO, 2015).

As empresas nas melhores posições estão adotando medidas para melhoria do AT, para se aperfeiçoar. Alguns exemplos dessas são: a qualificação dos canais de comunicação entre líderes e empregados, pacotes de benefícios e remuneração para aumentar a satisfação e o empenho dos funcionários.

Desde os primórdios o ser humano vive em busca pela felicidade, que compreende a saúde física e mental, satisfação pessoal e principalmente com seu trabalho; tudo isso com base na qualidade de vida. Os indivíduos são capazes de obter uma satisfação pessoal significativa quando desempenham os trabalhos que experimentam com elevada variedade, autonomia, identidade da tarefa e feedback. Além dessas quatro dimensões, propõe-se ainda a convivência com outros e oportunidade de amizade. Os esforços para a qualidade de vida no trabalho procuram tornar os cargos mais produtivos e satisfatórios. Embora sejam usadas muitas técnicas diferentes sob o título de QVT, a maioria dos métodos acarreta a reformulação dos cargos, com a participação dos trabalhadores afetados.

Carazzole, em sua obra (2010) afirmou que atualmente, os mercados estão cada vez mais exigentes, forçando a competitividade, exigindo produtividade com qualidade. Uma vez que essa disputa aumenta, a empresa precisa se aliar aos seus funcionários para garantir seu sucesso. Por isso as empresas têm procurado aumentar o nível de satisfação dos mesmos. Se a companhia não oferecer oportunidades para eles, se tornarão desmotivados e insatisfeitos com o trabalho e, dessa forma, acabarão não contribuindo para que a companhia alcance seus objetivos. As condições inadequadas de trabalho acabam comprometendo a qualidade do trabalho e, por consequência, os objetivos da empresa. Continua Carazzole:

Uma empresa só conseguirá satisfazer os seus clientes externos, quando ela comprometer-se em satisfazer as necessidades dos seus clientes internos, que são parte importante para o alcance do sucesso organizacional. [...] É quase impossível pensar em bons resultados para a empresa, sem passar primeiramente pelas pessoas que estão envolvidas no trabalho. Um funcionário treinado, motivado, capacitado e bem remunerado apresenta melhores resultados para a empresa. Pode-se afirmar, portanto, que sobreviverá no mercado atual a empresa que souber utilizar seu capital humano tão bem como sua tecnologia e seu capital.

Tendo em vista a importância levantada pelo autor em relação a satisfação dos funcionários e o quanto ela impacta o resultado da empresa e na sua perpetuidade, essa orientação não deve ser ignorada. A QVT é tema de diversos estudos na área e os resultados mostram que cada vez mais essa questão deve ser aplicada no dia a dia das empresas. Torna-se visível como uma boa qualidade de vida no trabalho afeta a produtividade e traz em longo prazo bons resultados organizacionais. Assim, podemos perceber quão ligado estão os resultados da empresa a satisfação do seu funcionário.

2.3 Características relevantes para o AT

Tendo em vista a importância de um bom AT, diversos autores buscam categorizar indicadores em visando obter uma observação mais metódica e objetiva. A expressão Qualidade de Vida tem sido usada com crescente frequência para descrever certos valores ambientais e humanos, negligenciados pelas sociedades industriais em favor do avanço tecnológico, da produtividade e do crescimento econômico. Para os autores tratados no presente trabalho, a qualidade de vida possui oito categorias conceituais compiladas, descrever e deixar a tabela.

Tabela n.2: Critérios e Indicadores de QVT WALTON apud FERNANDES

CRITÉRIOS	INDICADORES DE QVT
1. COMPENSAÇÃO JUSTA E ADEQUADA	Eqüidade interna e externa Justiça na compensação Partilha de ganhos de produtividade
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 ao 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 da família
8. RELEVÂNCIA SOCIAL DO TRABALHO NA VIDA	Imagem da empresa Responsabilidade social da empresa Responsabilidade pelos produtos Práticas de emprego

(VASCONCELOS, 2001, p. 27 .Disponível em: <<http://www.luzimarteixeira.com.br/wp-content/uploads/2009/06/qualidade-de-vida-no-trabalho-origem.pdf>> Acesso em: 10 nov. 2019.)

Percebe-se a gama de critérios utilizada pelos autores para indicar uma boa qualidade de vida no trabalho (QVT). A importância desse assunto impressiona diante da dimensão de fatores possíveis a serem levados em consideração pelas empresas. Apesar de parecer complexo e impossível de atingir, esses indicadores não são difíceis de serem aplicados, como veremos mais adiante.

Muitas empresas confundem benefícios em abundancias com garantia de satisfação de seus funcionários. Entretanto, recursos mal direcionados podem acabar por prejudicar ainda mais a relação de trabalho. As empresas com os melhores ambientes de trabalho não são as que dão mais benefícios e mordomias para seus colaboradores, mas sim as que possuem líderes com habilidade de criar fortes relações de trabalho (MELLO; JESUS; MELLO, 2015).

Muitas vezes, mesmo com a ausência de benefícios em abundancia, mas com ambiente onde são estabelecidas relações de confiança, pode se observar um cenário distinto do esperado onde trabalhadores estejam satisfeitos uma vez que se sintam confortáveis com na execução de suas atividades através do respeito de sua individualidade e boa relação com a equipe, como propõe a seguir:

No ambiente de trabalho adequado as pessoas confiam umas nas outras e têm orgulho do que fazem, assim como possuem boas relações com a equipe de trabalho. Estas relações são definidas como: *employees and their leaders* (funcionários e seus líderes); *employees and their jobs* (funcionários e seus trabalhos) e *employees and each other* (funcionários e seus colegas de trabalho). [...] As três dimensões que devem ser atendidas para a criação de um bom ambiente de trabalho são: confiança, orgulho e amizade. A primeira dimensão – confiança – se subdivide entre credibilidade, respeito e justiça. A QVT é uma temática atual de pesquisas, visto que pode criar informações que contribuam para o fortalecimento das relações entre os grupos de trabalho nas empresas. A QVT vai além de um bom salário ou um excelente cargo, abrangendo diferentes percepções sobre o ambiente de trabalho, como aspectos fisiológicos, psicológicos e sociais. (MELLO, JESUS & MELLO, 2015, p. 42)

Ao aplicar programas visando a melhora da qualidade de vida e saúde dos funcionários, esses acabam elevando sua capacidade de resistir ao estresse no AT, eleva a estabilidade emocional, a motivação, a eficiência, a autoimagem e o relacionamento. Vale ressaltar que ao adotar tais programas, a empresa acaba sendo muito beneficiada devido a redução da rotatividade (que gera muitos custos para a instituição), redução de afastamentos, redução dos custos de saúde assistencial, maior produtividade e dedicação do funcionário e, conseqüentemente, melhor ambiente de trabalho. A qualidade de vida no trabalho abrange:

- Renda capaz de satisfazer às expectativas pessoais e sociais;
- Orgulho pelo trabalho realizado;
- Vida emocional satisfatória;
- Autoestima;
- Imagem da empresa/instituição junto à opinião pública;

- Equilíbrio entre trabalho e lazer;
- Horários e condições de trabalho sensatos;
- Oportunidades e perspectivas de carreira;
- Possibilidade de uso do potencial;
- Respeito aos direitos; e
- Justiça nas recompensas.

Dessa forma, nota-se que existem diversas características que podem ser adotadas nas empresas através de programas, mudança da cultura organizacional, bonificação, entre outros, visando uma melhoria no AT. Existem diversos estudos na área que comprovam a necessidade da mudança do atual AT e como isso influencia na vida e eficiência do trabalhador moderno.

3 METODOLOGIA

No presente trabalho a autora fez uma pesquisa fundamentalmente bibliográfica, onde se analisou as obras dos mais diversos autores em periódicos e sítios virtuais com o objetivo de buscar novas óticas para abordar esse tema de suma importância da vida dos indivíduos na sociedade moderna.

3.1 Tipo de pesquisa

A pesquisa que se apresenta é essencialmente bibliográfica fazendo uma análise dos mais diversos artigos e trabalhos apresentados a cerca desta temática para que através do melhor estudo e compreensão desse tema possa se chegar a conclusões que sejam construtivas a esta temática, traduzindo em ações o que os estudiosos foram capazes de traduzir em palavras em seus artigos.

3.2 População e amostra

Para este trabalho foram considerados artigos e monografias a respeito deste tema.

3.3 Procedimento de coleta e de análise de dados

Através da leitura e compreensão dos artigos a autora se propõe tecer uma conclusão que, apoiando-se nos ombros dos grandes autores, possa sugerir uma ferramenta que englobe as diversas abordagens em uma única que seja aplicável nos dias atuais.

4 Análise dos Resultados

Após observar o que diversos autores propuseram a respeito dos temas envolvidos na composição de um bom AT, a autora destaca alguns dos componentes essenciais para a QVT:

Tabela n. 3: Critérios e Indicadores de um bom AT autoral

CRITÉRIOS	INDICADORES DE UM BOM AT
1) Características de compensação do trabalho	Renda capaz de satisfazer às expectativas pessoais e sociais; Compensações Justas.
2) Características do trabalho	Jornada razoável; Ambiente seguro e saudável; Clareza sobre a tarefa desempenhada; Respeito dos direitos trabalhistas.
3) Características emocionais do trabalhador na empresa	Orgulho do trabalho realizado; Equilíbrio entre vida profissional e pessoal; Crescimento pessoal.
4) Características sociais da empresa	Ausência de preconceitos; Ambiente igualitário; Imagem da empresa junto à opinião pública; Responsabilidade social da empresa e de seus produtos.

Considerando os elementos propostos ao longo do presente trabalho, que culminaram na composição da tabela anterior, fica clara a relevância dos itens de forma individual:

- Características de compensação do trabalho: Renda capaz de satisfazer às expectativas pessoais e sociais e compensações justas.

Com a percepção de uma compensação justa que seja capaz de atingir as expectativas pessoais, o trabalhador pode adotar um estilo de vida que lhe garanta dignidade, satisfação e realização pessoal.

- Características do trabalho: Jornada razoável, ambiente seguro e saudável, clareza sobre a tarefa desempenhada e respeito dos direitos trabalhistas.

No que tange as características do ambiente de trabalho como espaço físico, a confiança de que seu AT é seguro e saudável é essencial para que o trabalhador possa executar de forma tranquila suas tarefas cotidianas. O respeito aos direitos trabalhistas e com uma jornada sensata permitem que o funcionário possa ter uma constância no desempenho de suas atividades, especialmente respeitando sua saúde física e mental. Já a clareza sobre as tarefas possibilita o indivíduo a ser mais assertivo e executá-la com maior precisão e eficiência, bem como a maior satisfação na execução da mesma por saber o que fazer e como.

- Características emocionais do trabalhador na empresa: Orgulho do trabalho realizado, equilíbrio entre vida profissional e pessoal e crescimento pessoal.

Em relação ao equilíbrio entre o trabalho e o lazer, observa-se que há um grande impacto na satisfação que se reflete no AT e, dessa forma fica visível que esta questão não pode ser negligenciada. A possibilidade de vislumbre de crescimento, tanto profissional quanto pessoal, podem ser um fator motivacional muito grande para o trabalhador. Além disso o orgulho pela tarefa realizada e bem como da empresa tem se demonstrado extremamente relevante para a satisfação do pessoal que reflete diretamente na forma que o indivíduo se porta no AT.

- Características sociais da empresa: Ausência de preconceitos, ambiente igualitário, imagem da empresa junto à opinião pública e responsabilidade social da empresa e de seus produtos.

A percepção de estar trabalhando em um ambiente igualitário, sem preconceitos e com responsabilidade social torna o AT de trabalho mais agradável como apontado pelos autores e permite ao funcionário um maior conforto e segurança. A imagem da empresa junto à opinião pública transparece na postura do indivíduo,

tanto em seu trabalho quando fora deste, impactando a moral e autoestima do funcionário.

Após observar diversos indicadores e fatores, fica nítido a importância do bom ambiente de trabalho para a saúde mental e física do trabalhador bem como para os resultados da empresa. É fundamental que as empresas passem a adotar programas, medidas e uma mudança nos valores que espelhe em um melhor AT baseado nos indicadores e critérios vistos ao longo deste presente trabalho.

5 CONCLUSÃO

Com a nova conjectura de trabalho, que possui novas demandas sociais e com as grandes mudanças que se apresentam no Mundo fica claro que a busca por um AT que seja mais favorável para a execução das tarefas, consequentemente sucesso do profissional e, desta forma, da empresa. Tendo em vista a diversidade de trabalhos nesta área, fica explicitada a importância da aplicação de metodologias que busquem identificar e melhorar seu AT. Consequentemente, fica claro que as empresas que conseguem melhorar terão uma vantagem sobre aquelas que não obtiverem sucesso nas melhorias do AT, por motivos mais variados, desde a perda de mão de obra de trabalho de qualidade, até mesmo a percepção de piora em índices percebidos pelo público sobre a empresa.

A princípio este tema parece complexo por suas dimensões, de forma que possa parecer praticamente impossível sua aplicação. Entretanto, como diversos autores apresentam, existem ferramentas e formas de aplicá-las e como propõe a autora do presente trabalho. As empresas podem adotar práticas mais objetivas de analisar estes indicadores em busca de possíveis melhorias. Vale ressaltar que mesmo que não seja possível implementar todas as melhorias em todos os fatores, a empresa pode tentar identificar e buscar desenvolver os fatores pareçam mais críticos.

REFERÊNCIAS

- BITTENCOURT, Renato; BORDIN, Luigi. A corrosão do caráter e os mecanismos alienantes dos processos de trabalho no capitalismo tardio. Revista Húmus, 2012, v.2, n.5, p.1-25. Disponível em: <<http://www.periodicoseletronicos.ufma.br/index.php/revistahumus/article/view/1593>> . Acesso em: 05 nov. 2019.
- CARAZZOLE, Edson. A importância da qualidade de vida no trabalho. 2010. Disponível em: <<https://www.webartigos.com/artigos/a-importancia-da-qualidade-de-vida-no-trabalho/52938>>. Acesso em: 07 nov. 2019.
- CODO, Wanderley. Um diagnóstico do trabalho (em busca do prazer). [S.l.], 1997, p. 36-55. Disponível em: <[https://scholar.google.com/scholar_lookup?title=Um+diagn%C3%B3stico+do+trabalho+\(em+busca+do+prazer\)+Trabalho,+organiza%C3%A7%C3%B5es+e+cultura&author=Codo+W.Tamayo+A.&author=Borges-Andrade+J.&author=Codo+W.&pages=21-40](https://scholar.google.com/scholar_lookup?title=Um+diagn%C3%B3stico+do+trabalho+(em+busca+do+prazer)+Trabalho,+organiza%C3%A7%C3%B5es+e+cultura&author=Codo+W.Tamayo+A.&author=Borges-Andrade+J.&author=Codo+W.&pages=21-40)> Acesso em: 11 nov. 2019
- FERNANDES, Eda. Qualidade de vida no trabalho, como medir para melhorar. 1996. Disponível em: <<https://pt.scribd.com/document/270733426/Livro-Qualidade-de-Vida-No-Trabalho-Como-Medir-Para-Melhorar-Eda-Fernandes>>. Acesso em: 06 nov. 2019.
- FIDELIS, Andréa; BORELI, Verena; RECH, Jane. A Relação entre Felicidade e Trabalho: Um Estudo Exploratório com Profissionais Ativos e Aposentados. Revista do Programa de Mestrado Profissional em Psicologia da Universidade de Santa Cruz do Sul, 2017, p.19-32. Disponível em: <<https://online.unisc.br/seer/index.php/psi/article/view/9840>>. Acesso em: 11 nov. 2019.
- MAIO, Tiago. A felicidade no trabalho: O impacto na gestão das organizações. 2016. Disponível em: <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=2ahUKewi3xff89PIAhWFibkGHQJOBcAQFjAAegQIABAH&url=https%3A%2F%2Fcomum.rcaap.pt%2Fbitstream%2F10400.26%2F15221%2F1%2FISG_Tiago_Leite_Maio.pdf&usq=AOvVaw3B5TjCZ4iPqOiaYzLb9RWn> Acesso em: 10/11/2019.

MELLO, José; JESUS, Rômulo; MELLO, Andrea. As dimensões da qualidade de vida no trabalho expressas nas diretrizes organizacionais: Um estudo sob a perspectiva de Walton. Revista Brasileira de Qualidade de Vida, 2015, p.39-47. Disponível em: < <https://periodicos.utfpr.edu.br/rbqv/article/view/2060/2077> >. Acesso em: 10/11/2019.

TOLFO, Suzana; PICCININI, Valmíria. Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. Revista de Psicologia & Sociedade, 2007, vol. 19, [S.I.]. Disponível em < http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-71822007000400007 >. Acesso em: 07 nov. 2019.

VASCONCELOS, Anselmo. Qualidade de vida no trabalho: Origem, evolução e perspectivas. Caderno de Pesquisas em Administração, 2001, v. 08, nº1, p. 23-35. Disponível em: <<http://www.luzimarteixeira.com.br/wp-content/uploads/2009/06/qualidade-de-vida-no-trabalho-origem.pdf>>. Acesso em: 04 nov. 2019.