

---

## **QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO:**

**a visão através dos parâmetros sociais do Instituto Ethos aplicados em uma empresa do ramo agrícola.**

**MILENA DE SOUZA DAIA<sup>1</sup>**

**INGRID EVELIN APARECIDA DOMINGOS<sup>2</sup>**

**GABRIELE SANTOS FERREIRA MERCES<sup>3</sup>**

Prof<sup>a</sup> Aline Michelli da Silva Penido

### **RESUMO:**

A qualidade de vida no trabalho é uma questão fundamental tanto para a satisfação e bem estar dos colaboradores quanto para o alcance dos objetivos da organização perante a produtividade e qualidade do produto/serviço prestado. Dessa forma, teve-se como questionamento: Será que as empresas potenciais da região estão preocupadas com a qualidade de vida de seus funcionários e trabalham fortemente a intenção do Instituto Ethos? Sendo assim objetivou-se analisar a questão acima através de uma análise qualitativa de dados, onde foi feita uma pesquisa descritiva e exploratória, além da realização de questionários junto a empresa NuAgro, um concessionário da região situado em Lavras MG. A pesquisa constatou que a empresa se preocupa com o bem estar dos seus colaboradores, porém possui alguns aspectos que comprometem a produtividade e a satisfação dos seus funcionários, onde conseqüentemente comprometem também o desempenho da organização.

**Palavras-chave:** Colaborador; organização; qualidade de vida no trabalho; satisfação; bem estar.

---

1 Aluna Milena de Souza Daia. Graduando no 4º período do curso de Administração da Faculdade Adventista de Minas Gerais (Fadminas) – e-mail: millenadaia123@gmail.com

2 Aluna Ingrid Evelin Aparecida Domingos. Técnica em Administração de empresas e graduando no 4º período do curso de Administração na Faculdade Adventista de Minas Gerais (Fadminas) – e-mail: ingrivedelin18@outlook.com

3 Aluna Gabriele Santos Mercês. Graduando no 4º período do curso de Administração da Faculdade Adventista de Minas Gerais (Fadminas) – e-mail: g.merces13@gmail.com

4 Professora Orientadora. Mestre em Administração pela Universidade Federal de Lavras. Especialista em Pedagogia Empresarial pela Pontifícia Universidade Católica. Graduada em Administração pelas Faculdades Advenstistas de Minas Gerais. Professora de Gestão de Pessoas na FADMINAS.

## 1. INTRODUÇÃO

Com o despontar das teorias das relações humanas, as organizações passaram a lidar de maneira mais apazível em relação a seu corpo funcional. Aqueles que antes eram vistos apenas como parte integrante de um processo que deveria funcionar como uma engrenagem perfeita passou a ter seus desejos, necessidades, percepções e frustrações visadas de uma maneira mais singular.

Foi então que, no início da década de 70, começou-se a ter uma maior conscientização da necessidade de melhoria nas condições de saúde e bem estar dos colaboradores. Surgem então, nessa época, estudos relacionados à QVT (Qualidade de vida no trabalho).

Autores como Nadler e Lawler, Walton, Hackman e Oldhan desenvolveram modelos que mostram os fatores que influenciam na QVT. Neles são analisados fatores que contribuem com a melhoria da qualidade de vida no ambiente de trabalho. Essa análise resulta em um processo contínuo, onde os colaboradores participam de forma integrante desta e que seu desempenho é unido ao desenvolvimento e objetivos da empresa.

A qualidade de vida no trabalho é um fator indispensável para o bom desenvolvimento de uma organização. É ela a responsável pelos interesses dos colaboradores e das demais hierarquias da empresa em relação às condições de trabalho, bem estar e a satisfação do trabalhador. Também é responsável pelos interesses da organização quanto à produtividade e a qualidade. Sua ausência, conseqüentemente, conduzirá a insatisfação dos colaboradores, ao declínio na produção e no alcance dos objetivos da organização.

Neste sentido, deparando-se com a crescente competitividade no mercado e crise econômica, as empresas necessitam reduzir custos, aumentar sua participação no mercado e seu percentual de lucros, bem como diferenciar seus produtos e serviços. Mas, para isso, precisa de pessoas capacitadas e motivadas a trabalharem em prol de tais objetivos. Sabendo-se que a motivação de um trabalhador começa com uma boa qualidade de vida no trabalho, surge a pergunta: existe a preocupação por parte das empresas com a qualidade de vida do trabalhador para que seus negócios se tornem sustentáveis e responsáveis socialmente?

---

Para responder tal indagação, esta pesquisa, caracterizada como um estudo de caso tem como objetivo geral constatar se a empresa Concessionário NuAgro<sup>2</sup> situada em Lavras se preocupa com a qualidade de vida de seus trabalhadores. Mais especificamente, procurar-se-á demonstrar como a empresa pesquisada revela suas ações em relação a quatro indicadores da dimensão social do Instituto Ethos, que são eles: Promoção da diversidade e equidade; Remuneração e benefícios; Compromisso com o desenvolvimento profissional e; Saúde e segurança dos empregados.

## **2. REFERENCIAL TEÓRICO**

### **2.1 QVT: CONCEITO E IMPORTÂNCIA**

A qualidade de vida na organização é um assunto que vem sendo muito discutido pela humanidade, pois com o avanço estrondoso da tecnologia, se tornou necessário o estudo mais detalhado sobre o tema, para assim entender como obter um ambiente mais satisfatório e agradável de trabalhar.

A busca pela melhoria do clima organizacional também é muito discutida, pois se identificou uma necessidade em manter a classe operacional sempre conectada com o resto das hierarquias da empresa, de forma que não se encontre rinchas ou insatisfações, mas sim coletividade e entrosamento entre ambas as partes.

"A QVT assimila duas posições antagônicas: de um lado, a reivindicação dos empregados quanto ao bem estar e a satisfação no trabalho; e, de outro, o interesse das organizações quanto aos seus efeitos potenciais sobre a produtividade e a qualidade" (CHIAVENATO, 1999, p. 391).

---

<sup>2</sup> A Empresa do ramo agrícola em questão teve seu nome substituído no artigo por um fictício (Concessionário NuAgro) para preservar a identidade da empresa, a pedido de seus gestores.

---

Segundo Louis Davis apud Chiavenato (1999, p. 391), o conceito de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) "está ligado à preocupação com o bem-estar e a saúde dos trabalhadores no desempenho de suas tarefas". Dessa forma, pode-se entender que a definição de qualidade de vida no trabalho, está relacionada tanto a satisfação dos colaboradores dentro da organização, quanto aos interesses da empresa.

Já segundo Fernandes (1996), o conceito de QVT está ligado a fatores físicos, psicológicos e tecnológicos que interferem no ambiente de trabalho interferindo no bem estar do colaborador e na produtividade desejada. Ou seja, é considerada dinâmica, pois a constante mudança comportamental de seus colaboradores e depende do ambiente de cada empresa.

Em primeiro plano se avalia o funcionário: Um funcionário satisfeito e motivado com a empresa tem um índice de produtividade e qualidade bem maiores em seus serviços prestados. A preocupação e a cautela das empresas por parte do colaborador tem que ser prioridade, pois isso reflete diretamente no produto ou serviço entregue ao cliente. Nesse ponto, a qualidade de vida no trabalho é adquirida quando a empresa valoriza seu funcionário e se preocupa com um ambiente harmônico e seguro. Quando a empresa faz com que a mesma tenha relacionamentos equilibrados, e principalmente não deixando com que as hierarquias dentro de uma organização, sejam um fator prejudicial às relações interpessoais (CORTINES, 2006, p.13)..

Em segundo plano se avalia a empresa: A organização deve estar atenta aos pontos chaves para alcançar o sucesso, onde se destaca a remuneração do funcionário adequada à função desempenhada pelo mesmo; as condições de trabalho, onde a carga horária é legal e adequada e onde as ferramentas de trabalho são cedidas aos colaboradores; na oferta de oportunidades de crescimento e melhor aproveitamento das habilidades do colaborador; mas principalmente ao respeito dos direitos trabalhistas, pois nada é mais importante que não infringir as leis que protegem os colaboradores (CORTINES, 2006, p.13).

As organizações tem tido uma maior preocupação com a satisfação dos seus funcionários, pois se as empresas não oferecem oportunidades para os seus colaboradores, acabam proporcionando assim consequências negativas para a empresa; Dessa forma, pessoas

desmotivadas e insatisfeitas com o trabalho surgirão e como reflexo de seus desgastes não ira contribuir com os objetivos da empresa, diante das condições indevidas no ambiente, comprometendo então a qualidade do trabalho ou serviço e os objetivos da organização.

A falta de qualidade de vida no trabalho proporciona grandes impactos a empresa, como: baixa produtividade, baixa qualidade nos serviços prestados, alta rotatividade de funcionários, altos gastos com contratações e demissões, insatisfação geral dos funcionários, e entre outros.

Contudo, a qualidade de vida no trabalho é muito importante, pois, é através dela que se alcança o empenho e a motivação dos colaboradores, dessa forma eles executam as tarefas da melhor forma possível, entregando o produto ou serviço com mais agilidade, qualidade e alcançando assim os objetivos e metas da organização.

#### 2.1.1 Aspectos relacionados à qualidade de vida no trabalho

- Saúde e segurança no ambiente de trabalho
- Promoção da diversidade e equidade
- Remuneração e benefícios
- Compromisso com o desenvolvimento profissional

#### **2.2 Relação entre a qualidade de vida no trabalho e a produtividade**

Este é um ponto essencial e de grande valor em uma organização, pois é quando se obtém essa relação que se pode entender o quão importante é se atentar a motivação e satisfação de seus colaboradores. Atualmente, a preocupação das empresas diante a rápida evolução e as variações encontradas no mercado, tem deixado as mesmas com grandes preocupações, e é por isso que algumas empresas estudam e investem pesado em como atrelar as duas questões citadas acima.

É evidente que um profissional que se encontra empolgado, satisfeito, comprometido e motivado com a organização, produzirá frutos ainda melhores, ou seja, entregará o produto ou serviço com ainda mais qualidade e rapidez, já que possui fatores motivacionais por trás disso. É ainda mais óbvio que, o funcionário que permanece insatisfeito com questões do

---

trabalho, além de não conseguir entregar soluções de altíssima qualidade, servirá de auxílio para a propagação da insatisfação para com os colegas, desmotivando outro funcionário além de si próprio (BONFANTE; OLIVEIRA; NARDI, 2015, p. 119).

Um das grandes e indispensáveis características de um colaborador, sendo até fator decisório para contratações, é a criatividade e a capacidade de entregar soluções fora dos padrões de mercado, soluções que fogem do padrão da sociedade, mas que surpreende seu consumidor final. Essa é uma das principais características encontradas em um funcionário que é afetada pelas más condições de trabalho, o que conseqüentemente afeta a produtividade e compromisso do trabalhador. Mas, quando o funcionário percebe que recebe o devido valor e que possui um papel importante para alcance dos objetivos da empresa, o mesmo consegue sugerir melhorias para a organização, compartilhar conhecimentos e experiências até mesmo com seus superiores e ainda alavancar seus bons resultados e o índice de qualidade do seu serviço prestado (CASTRO, 2015, p. 10).

Há uma grande necessidade em que as empresas continuem se aderindo a essas questões e comecem a se preocupar com o bem estar dos demais, pois são várias as pesquisas que constatarem o aumento da produtividade do funcionário e lucratividade da empresa, quando a mesma passa a se preocupar com o elemento humano e suas necessidades diárias. Funcionários satisfeitos geram vantagens competitivas para a empresa no cenário mercadológico e agrega valor para a mesma. Não é somente o empregado que é beneficiado, mas também a empresa como um todo. (BONFANTE; OLIVEIRA; NARDI, 2015, p. 120).

Pesquisas de clima e questionários que avaliam a satisfação dos colaboradores são uma das formas mais inteligentes de compreender o que agrada e desagrade um funcionário e como o aumento de sua produtividade pode elevar os resultados da empresa diante os concorrentes. É primordial o investimento em áreas de lazer e descanso dentro da organização, para que o funcionário não se considere uma máquina que trabalha incessantemente a todo vapor, mas que se sinta um ser humano valorizado e que possui direito em descansar o corpo e a mente. São várias as atitudes que as organizações podem tomar que contribuem para a alteração do

---

cenário insatisfatório, atitudes simples que faz a diferença e mantém a permanência de um funcionário bom dentro de uma empresa. (MACHADO; GOULART, 2014, p. 7).

### **2.3 Instituto Ethos e seus indicadores**

O instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social foi criado em 1998 por um grupo de empresários e executivos, com iniciativa privada, sendo então uma organização não governamental. Seu objetivo é ajudar, sensibilizar e mobilizar as empresas para gerirem seus negócios de forma responsável, para ajudar a tornar uma sociedade mais justa e sustentável. São feitas trocas de experiências, conhecimentos e desenvolvimento de ferramentas e métodos para auxiliar as organizações a aderirem práticas de gestão sustentável, para que se possa além do sucesso incorporado ao lucro alcançar sucesso nas dimensões sociais, ambiental e ética (ETHOS, 2016).

Por as empresas serem agentes do desenvolvimento econômico e do avanço tecnológico elas influenciam diretamente as transformações do ambiente, devido a isto é de total importância a participação destas na construção de um mundo melhor, juntamente com o Estado e sociedade. É importante que se tenha consciência na preservação do ambiente, na conservação do patrimônio cultural, na promoção dos direitos humanos e na construção de uma sociedade mais justa. Sendo assim aderindo as praticas responsáveis e éticas impactam diretamente no ambiente, o que resulta no reconhecimento da sociedade com suas atitudes.

Para isso a Ethos desenvolveu indicadores em forma de ferramentas para ajudar as organizações na gestão e incorporação da sustentabilidade e da responsabilidade social empresarial, aderindo em suas estratégias de negócios. Esta ferramenta é composta por um questionário que leva a um autodiagnóstico sobre a empresa e um sistema de preenchimento on-line que permite obter relatórios, dessa forma é possível fazer um planejamento estratégico para conseguir um avanço nas metas sustentáveis e sociais.

O conteúdo dos Indicadores Ethos preserva a estrutura que os consolidou como ferramenta de aprendizado: questões de profundidade, questões binárias e questões quantitativas. Cada indicador é composto por esses três tipos de questões, sendo as de profundidade e as binárias obrigatórias para a elaboração do relatório de diagnóstico. As questões quantitativas são opcionais e recomenda-se que sejam preenchidas na etapa de planejamento (ETHOS, 2016).

Para a elaboração do questionário é usado quatro dimensões, sendo; dimensão de visão e estratégia, dimensão de governança e gestão, dimensão social e dimensão ambiental, as dimensões são desdobradas em temas e em subtemas totalizando 47. Como é visto a extensão das dimensões, para o uso desta pesquisa foi utilizada a dimensão social, abordando a Promoção da diversidade e equidade; Remuneração e benefícios; Compromisso com o desenvolvimento profissional e; Saúde e segurança dos empregados.

### **3. METODOLOGIA**

Esta pesquisa, descritiva e exploratória, tem como foco alcançar um conhecimento do tema proposto, descrevendo as características da empresa quanto ao assunto. A pesquisa descritiva tem como objetivo descrever todas as características e informações sobre o assunto estudado, descrevendo fatos e fenômenos da pesquisa (TRIVIÑOS, 1987). Já a pesquisa exploratória

tem como propósito proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou a construir hipóteses. Seu planejamento tende a ser bastante flexível, pois interessa considerar os mais variados aspectos relativos ao fato ou fenômeno estudado. Pode-se afirmar que a maioria das pesquisas realizadas com propósitos acadêmicos, pelo menos num primeiro momento, assume o caráter de pesquisa exploratória, pois neste momento é pouco provável que o pesquisador tenha uma definição clara do que irá investigar (GIL, 2007, p. 27).

Em relação à sua natureza enquadra-se na pesquisa de campo, voltado ao método qualitativo, tendo como ponto de partida o estudo de caso, onde se obtém um resultado ainda mais detalhado dos fenômenos e elementos atribuídos.

1º) A pesquisa qualitativa tem o ambiente natural como fonte direta dos dados e o pesquisador como instrumento-chave; 2º) A pesquisa qualitativa é descritiva; 3º) Os pesquisadores qualitativos estão preocupados com o processo e não simplesmente com os resultados e o produto; 4º) Os pesquisadores qualitativos tendem a analisar seus dados indutivamente; 5º) O significado é a preocupação essencial na abordagem qualitativa [...] Bogdan (1982 apud TRIVIÑOS, 1987, p. 128-130)



A pesquisa qualitativa é desenvolvida de uma forma mais criteriosa, com o interesse em absorver todos os dados necessários. A preocupação maior de sua aplicação não é somente nos resultados, mas sim em toda a sua elaboração, precisando ser analisada em todos os pontos possíveis para ser alcançado um melhor resultado. O resultado dessa metodologia não possui como intuito obter números como resultados, a pesquisa qualitativa está mais relacionada no levantamento de dados sobre as motivações de um grupo, através de uma compreensão e interpretação de determinados comportamentos. A pesquisa qualitativa é ótima para aprofundar conhecimentos já quantificados.

A diferença entre qualitativo-quantitativo é de natureza. Enquanto cientistas sociais que trabalham com estatística apreendem dos fenômenos apenas a região “visível, ecológica, morfológica e concreta”, a abordagem qualitativa aprofunda-se no mundo dos significados das ações e relações humanas, um lado não perceptível e não captável em equações médias e estatísticas (MINAYO, 2003, p. 22).

A empresa alvo da pesquisa é uma empresa do ramo agrícola situada no município de Lavras que está no mercado há 12 anos. Atualmente possuiu oito filiais, sendo suas lojas todas instaladas em regiões estratégicas, com o objetivo de proporcionar um atendimento personalizado e eficaz aos seus clientes. Das 8 filiais existentes, a pesquisa foi realizada na filial que se encontra em Lavras, por ser mais acessível a seus pesquisadores. Esta possui 59 colaboradores, sendo 35 homens e 24 mulheres e está no mercado há 12 anos, sendo uma das maiores filiais da rede.

Para a coleta de dados foi-se aplicado questionários, onde nada mais é que um dos processos mais utilizados nesse tipo de pesquisa. O questionário é uma técnica que possui um custo reduzido e padroniza as questões para todos os entrevistados, garantindo o anonimato e a confiabilidade das respostas (BARBOSA, 2008, p. 1).

O questionário continha questões abertas e fechadas, onde foram impressas e entregue diretamente a cada um dos 41 colaboradores, sendo aplicados em departamentos diferentes, como: Coordenação de vendas, pós-vendas e administrativo.

O estudo foi desenvolvido através de questões que avaliavam quatro indicadores da dimensão social do Instituto Ethos: Promoção da diversidade e equidade; Remuneração e benefícios;

Compromisso com o desenvolvimento profissional e; Saúde e segurança dos empregados. Dos 16 indicadores da dimensão social optou-se por estes 4 por estarem diretamente relacionados com a qualidade de vida no trabalho.

Optou-se por utilizar tais indicadores e não os tradicionais métodos de análise de QVT, como o modelo de Walton, pelo fato do objeto de pesquisa ser uma empresa de pequeno porte, onde nem todos os aspectos do referido modelo se enquadrariam na realidade empresarial, e também por trazer uma nova possibilidade de análise da QVT, uma vez que tais indicadores também são contemplados em alguns dos tradicionais modelos.

#### **4. ANÁLISES E DISCUSSÃO**

Para chegar ao objetivo específico da pesquisa é necessário ir mais a fundo e fazer um roteiro mais detalhado da análise, demonstrando os aspectos sociais da empresa pesquisada. **Nesse estudo são utilizados como base os aspectos sociais; Promoção da diversidade e equidade; Remuneração e benefícios; Compromisso com o desenvolvimento profissional e Saúde e segurança dos empregados.** Fatores que influenciam na QVT (Qualidade de vida no trabalho) dos seus colaboradores na motivação, satisfação, ao bem-estar, saúde, e que consequentemente levam aos interesses da organização como o alcance dos objetivos propostos e o aumento da lucratividade.

A **Promoção da diversidade e equidade** tem como principal objetivo examinar as práticas relacionadas à promoção da diversidade dentro da empresa, sendo assim é destacado alguns fatores para o desenvolvimento da pesquisa. No requisito de princípios cristãos, embora a empresa pesquisada não possua claramente destacado em sua filosofia, foi constatado na pesquisa, que ela tem total respeito aos costumes religiosos de seus colaboradores. Em questão a diversidade de gênero, a empresa possui 74% de colaboradores do sexo masculino e 26% feminino. Esse fato é explicado pela necessidade de esforço físico e braçal nas tarefas. Nos cargos de direção, todos os que ocupam tal cargo são do sexo masculino, porém, nos cargos de gerência possuem colaboradores tanto do sexo masculino, quanto do sexo feminino. A empresa possui dois colaboradores com deficiência física e inclusive um deles ocupa o

cargo de direção. Ao se tratar da diversidade racial, vários dos seus colaboradores são negros, mas no cargo de direção somente um possui tal responsabilidade.

Para se ter bons profissionais que agreguem valor e que se dediquem a alcançar os objetivos da organização é preciso ter planos de **Remunerações estratégicas e de Benefícios**, são eles que motivam e satisfazem os colaboradores, consequentemente aumentando a produtividade e a lucratividade da organização. Embora a empresa pesquisada seja de grande porte e possua um reconhecimento extraordinário no mercado, ela não possui um plano de Cargos e Salários definido, o que tudo indica é que estão em processo de implementação, hora atrasados, pois se sabe que esse plano traz muitos retornos positivos a empresa e aos colaboradores. Se tratando dos salários dos colaboradores, 56% deles disseram que os salários são compatíveis com as suas funções desempenhadas, 36% disseram não ser compatíveis e o restante de 8% não responderam. Devido à escassez do plano de Cargos e Salários dificilmente os salários serão justos, pois não havendo algo planejado e estruturado, a satisfação dos funcionários e a coerência das informações não serão das mais positivas. Analisando os benefícios sociais, a empresa oferece diversos deles aos funcionários, trabalhando com benefícios flexíveis e a flexibilização de benefícios, sendo a maior parte benefícios supletivos. São os benefícios oferecidos: Plano médico, plano odontológico e vale transporte.

O **Compromisso com o desenvolvimento pessoal e profissional** é importante para que os colaboradores estejam preparados e habilitados para desenvolver da melhor forma possível suas funções. A organização pesquisada oferece treinamentos periódicos para seus colaboradores, tanto que no último ano foram realizados mais de 100 treinamentos e a previsão para este ano é que ultrapassem este número. Sendo assim é possível observar que a empresa se mostra preocupada com a qualificação de seus colaboradores, podendo então melhor alcançar os seus objetivos e oferecer um melhor atendimento aos seus clientes.

A **Saúde e segurança dos empregados** dentro da organização é um fator importantíssimo para a QVT, pois é ela que indica o bem-estar de seus colaboradores. Para o aprofundamento deste fator é necessário focar em aspectos como a saúde e segurança. De acordo com os resultados da pesquisa não são todos os colaboradores que utilizam os EPIs (Equipamentos de

proteção individual), sendo que então, somente a maioria dos que são necessários utilizar, possuem os equipamentos. Sempre que necessário são realizadas as substituições dos equipamentos, não se registrando muitos acidentes de trabalho, tendo assim uma média de 1 acidente a cada 6 meses. Embora algumas empresas ofereçam atividades de exercícios laborais aos seus colaboradores a organização em questão não oferece esse tipo de atividade aos seus funcionários.

Foram aplicados 41 questionários aos colaboradores da empresa. Dessa forma, para se chegar ao objetivo esperado, foram avaliados diversos temas, dentre eles estão as **Informações básicas sobre os colaboradores, ambiente físico de trabalho, ambiente psicológico de trabalho, Situações diversas dos colaboradores, Opinião dos colaboradores sobre a empresa e o que ela oferece**. Com base no resultado da pesquisa, foi possível identificar quais os pontos que a empresa mais peca diante os colaboradores e quais os pontos que ela mais se destaca e favorece aos seus funcionários.

## **5. PROPOSIÇÕES PRÁTICAS**

Depois de analisar cuidadosamente os resultados da pesquisa, chegou-se à conclusão que a falta de algumas soluções na organização prejudicam diretamente os resultados da empresa. Em princípio a organização precisa se preocupar mais com seus colaboradores em aspectos de satisfação, bem-estar e motivação, pois pelo o que foi visto através da pesquisa, eles não possuem o devido valor.

Poderiam trabalhar também com algum tipo de motivação diária para o funcionário, como por exemplo, recompensá-lo financeiramente por alguma ideia ou sugestão. Mas para que isso seja possível é preciso que a empresa tenha um Plano de Cargos e Salários, para proporcionar salários justos e de acordo com os cargos e valores de mercado. Também seria possível a ampliação do pacote de benefícios, não focando somente em benefícios supletivos, mas passando a ter também benefícios monetários, deixando a critério e escolha dos colaboradores.

A disponibilização de um local de descanso para os funcionários também seria uma boa forma de motivá-los, para que possam se distrair um pouco nas pausas diárias, como almoço e café da tarde, podendo ter um ambiente mais confortável e diferente do ambiente de trabalho, já que grande parte dos colaboradores dessa filial é de outra cidade ou moram distantes do serviço.

A empresa precisa também ceder mais oportunidades de crescimento profissional para seus colaboradores, por exemplo, sempre que surgirem vagas disponíveis a organização poderia aderir primeiramente ao recrutamento interno, para filtrarem os talentos ali existentes e motivar os funcionários que forem nomeados a assumir a vaga. Caso não obtenha sucesso no recrutamento interno, aí sim lance a oportunidade para o mercado de trabalho, fazendo assim o recrutamento externo.

Outra indagação dos funcionários é referente à alimentação, já que são na maioria dos casos de outras cidades, pois possuem um gasto alto para comprá-las em restaurantes diariamente, ou bastante tempo tendo que prepará-las em casa. Seria uma ótima ideia procurar parcerias com restaurantes, para que os mesmos oferecessem descontos consideráveis para os funcionários. Com certeza motivariam e conseguiriam satisfazer as necessidades de seus colaboradores.

## **6. CONCLUSÃO**

Em virtude do que foi mencionado, pode-se concluir que a qualidade de vida no trabalho (QVT) é algo de suma importância principalmente para os colaboradores, pois proporcionam aspectos significantes e motivadores para os mesmos. Seus benefícios refletem tanto no do colaborador, quanto no alcance dos objetivos da organização. O objetivo proposto pela QVT está associado não somente ao desempenho da organização como um todo, mas também a proporcionar um ambiente mais agradável, satisfatório e motivador aos envolvidos.

Analisando a pesquisa que foi desenvolvida conforme os indicadores da Ethos na dimensão social, e sendo aplicada aos colaboradores da empresa, foi possível reter diversas informações

da organização, tanto positivos quanto negativos. Em uma avaliação geral, pode-se concluir que é uma empresa boa para se trabalhar e que proporciona muito crescimento e desenvolvimento, pessoal e profissional aos colaboradores. Porém, foram observados vários aspectos negativos e falhos na organização, onde tem sido prejudicial à satisfação, produtividade e motivação dos funcionários, como por exemplo, a falta de um Plano de Cargos e Salários.

Foi destacado neste trabalho sugestões de melhorias para a organização pesquisada, sendo desde benefícios desenvolvidos aos colaboradores, até mudanças estruturais da empresa. Caso sejam seguidas ou até mesmo aperfeiçoadas e aplicadas, a empresa terá um aumento na satisfação dos seus colaboradores e conseqüentemente na produtividade que está totalmente ligada a lucratividade da empresa.

## REFERÊNCIAS

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoal: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 13. ed. Rio de Janeiro: Campus, 1999. 391 p.

CORTINES, Vivian. **Qualidade de vida no trabalho**. Rio de Janeiro, Universidade Candido Mendes, 35p. Outubro, 2006. Disponível em:

<<http://www.avm.edu.br/monopdf/23/V%C3%8DVIAN%20CORTINES%20PEREIRA.pdf>>.

Acesso em: 9 março. 2019.

FERNANDES, Eda Conte. **Qualidade de Vida no Trabalho: como medir para melhorar**. 2. ed. Salvador: Casa da Qualidade, 1996. 120 p.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

BONFANTE, Julia Giglio. OLIVEIRA, Larissa Marra. NARDI, Antonio. **O Impacto da Qualidade de Vida no Trabalho sobre a Produtividade**. v.6. São Paulo: Ribeirão Preto,

---

2015, p. 114-129. Disponível em:<<http://estacioribeirao.com.br/revistacientifica/arquivos/revista6/9.pdf>>. Acesso em: 28 de setembro. 2019.

CASTRO, Ingrid Andrade. **Qualidade de vida no trabalho e a produtividade**. 2015, p. 16. Disponível em: <[http://www.inovarse.org/sites/default/files/T\\_15\\_032M.pdf](http://www.inovarse.org/sites/default/files/T_15_032M.pdf)>. Acesso em: 28 de setembro. 2019.

MACHADO, Rebel Zambrano; GOULART, Marcelo Matias. **A pesquisa de clima e sua importância como ferramenta estratégica de gestão para as organizações**: Um estudo comparativo no ramo da engenharia consultiva. 2014, p. 18. Disponível em:<[http://www.inovarse.org/sites/default/files/T14\\_0051\\_11.pdf](http://www.inovarse.org/sites/default/files/T14_0051_11.pdf)>. Acesso em: 28 de setembro. 2019.

**Instituto ETHOS**, São Paulo, 2016. Disponível em:< <https://www.ethos.org.br>. Acesso em: 31 de agosto de 2019.

MINAYO, M.C. de S. **Pesquisa social**: teoria, método e criatividade. 22 ed. Rio de Janeiro: Vozes, 2003.

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