

**RELATÓRIO FINAL DE ESTÁGIO: Hidrovolt materiais elétricos e hidráulicos
Eireli - ME**

**RELATÓRIO FINAL DE ESTÁGIO: QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E A
INFLUÊNCIA DOS 5S**

RESUMO

SANTOS, João Victor Xavier. **RELATÓRIO FINAL DE ESTÁGIO: QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E A INFLUÊNCIA DOS 5S**. 2019. 30 f. Relatório Final de Estágio. (Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos) – Faculdade Almeida Rodrigues – FAR, Rio Verde, 2019.

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é um conjunto de ações que envolvem a implantação de melhorias no ambiente de trabalho proporcionando bons resultados para empresa. Assim, esse trabalho teve por objetivo investigar a importância da QVT numa organização, verificar a motivação dos colaboradores e se os benefícios oferecidos pela organização, se estes benefícios satisfazem colaboradores e averiguar qual o impacto dos 5s nesse contexto, cinco conceitos simples de origem japonesa, capazes de modificar humor, a maneira de conduzir atividades rotineiras e atitudes interpessoais de colaboradores. Para isso, realizou-se esta pesquisa classificada com um estudo de caso e a revisão literária correu por meio de livros e artigos científicos. Aplicou-se um questionário utilizando a ferramenta Google Forms® e os resultados foram apresentados como gráficos. Nas condições desse estudo pode-se apurar que a qualidade de vida no trabalho tem sua importância dentro das organizações sendo uma grande ferramenta que não apenas trabalha o ambiente físico, mas também a saúde física e mental de seus colaboradores. Pode-se observar que a empresa se preocupa com a QVT de seus colaboradores, mas alguns dos participantes que responderam o questionário ressaltaram que ainda existem necessidades de melhorias no ambiente físico. Analisou-se que para um bom desenvolvimento das organizações, antes deve-se conhecer os 5s, mediante sua influência mantém-se um ambiente arrumado, limpo e organizado, facilitando assim, a execução do trabalho. Portanto, saber quais os benefícios ao se implantar os 5s dentro das organizações, é de suma importância identificando-se as necessidades de cada colaborador.

Palavras-chave: Motivação. Condições físicas. Colaboradores.

INTRODUÇÃO

A qualidade de vida no trabalho (QVT) é um conjunto de ações que envolvem a implantação de melhorias, inovações gerenciais e tecnológicas no ambiente de trabalho assim proporcionando melhorias nos resultados da empresa (FRANÇA; RODRIGUES, 1997).

Há um conjunto de cinco conceitos simples, conhecido como 5s, capaz de modificar humor, a maneira de conduzir atividades rotineiras e atitudes interpessoais de colaboradores (SILVA, 2011). Com origem japonesa, estão ligados a manutenção do ambiente de trabalho como a organização, arrumação, limpeza, higiene e manutenção. São constituídos por passos integrados, que andam juntos e tem relação entre si.

Possibilitam ainda desenvolver rotinas com maior produtividade e segurança, melhor clima organizacional e motivação dos funcionários. Seiri (Senso de utilização), Seiton (Senso de Ordenação), Seiso (Senso de Limpeza), Seiketsu (Senso de Padronização) e Shitsuke (Senso de Autodisciplina) formam juntos os 5S (SILVA, 2011).

Melhorar a satisfação do trabalhador por meio de reconhecimento e incentivo nas atividades desenvolvidas, resulta na melhoria do desempenho do colaborador dentro ou fora das organizações.

A qualidade de vida é instrumento que facilita e procura satisfazer as necessidades do trabalhador para que esse possa desenvolver suas atividades laborais de maneira eficiente visto que pessoas são mais produtivas quanto mais estiverem satisfeitas e envolvidas com o próprio trabalho.

São os líderes os responsáveis pela motivação da equipe que servem como incentivadores e promotores de inspiração para que todos membros possam atingir determinadas metas e alcançar objetivos comuns (MILKOVICH; BOUDREAU, 2018).

Caso contrário, uma má liderança traz dificuldades, podendo resultar na falha de comunicação e equívocos na tomada de decisões e trazer prejuízos para a empresa.

Segundo Fiorelli (2018) as instituições não devem atentar-se apenas com o ambiente físico, mas também com aspectos psicológicos e físicos de seus funcionários. Atualmente empresas que priorizam programas de qualidade de vida no trabalho propiciam ao trabalhador condições para desempenhar com eficácia, suas tarefas de modo que todos saiam ganhando. Os riscos de vida dependendo da função que o colaborador exerce, nível de ruído, o ambiente de trabalho inadequado quanto a temperatura ou iluminação, dificuldades de relacionamento e outras causas que podem prejudicar psicologicamente a relação do funcionário com o seu trabalho.

Segundo Dutra (2017) o stress traz seus efeitos na saúde física e mental das pessoas e controlar seus efeitos é um grande desafio das organizações, sendo cada vez mais comum empresas que adotam programas que permitem que seus colaboradores melhorem sua disposição e sensação de bem-estar.

Assim, esse trabalho teve como objetivos investigar a importância da qualidade de vida numa organização, verificar a motivação dos colaboradores no ambiente de trabalho, averiguar qual o impacto dos 5s nesse contexto e, apurar se os benefícios oferecidos pela organização satisfazem aos colaboradores.

2 REVISÃO DE LITERATURA

2.1 Qualidade de vida no trabalho

Qualidade de vida no trabalho exige manter e melhorar o ambiente de trabalho, seja em suas condições físicas, higiênicas e segurança, seja condições psicológicas e sócias (CHIAVENATO, 2009).

A qualidade de vida no trabalho (QVT) trata-se de um conjunto das ações que envolvem a implantação de melhorias e inovações gerenciais e tecnológicas no ambiente de trabalho, proporcionando melhora nos resultados da empresa. É a percepção de bem-estar a partir das necessidades individuais e a expressão qualidade de vida no trabalho está ligada à melhoria das condições físicas afirmam França e Rodrigues (1997).

A qualidade de vida no trabalho envolve uma constelação de fatores, como: a satisfação com o trabalho executado, possibilidades de futuro na organização, reconhecimento pelos resultados alcançados, o salário percebido, benefícios auferidos, relacionamento humano dentro do grupo e da organização, ambiente psicológico e físico de trabalho, liberdade de decidir possibilidades de participa (CHIAVENATO, 2009, p.352).

O trabalho das pessoas é influenciado por três grupos de condições: 1. Condições ambientais de trabalho: iluminação (refere-se à quantidade de luminosidade que incide no local de trabalho do empregado), ruído (considerado um som ou barulho indesejável) e temperatura (condições ambientais relevantes). 2. Condições de tempo: duração de jornada de trabalho, horas extras, períodos de descanso. 3. Condições Sociais: organização informal, relacionamentos estatus (CHIAVENATO, 2009).

Não apenas as condições físicas de trabalho que importam, mas também condições sociais e psicológicas do trabalho. Antes de conseguir satisfazer os clientes externos, as organizações precisam satisfazer seus funcionários que são eles os responsáveis pelos serviços oferecidos (MILKOVICH; BOUDREAU, 2018).

No Brasil, a saúde mental e sua relação com o trabalho ainda é um assunto pouco explorado, pois envolve risco de morte dependendo da função que o colaborador exerce. Nível de ruído, condições do ambiente de trabalho, dificuldades de relacionamento, são coisas que podem prejudicar psicologicamente a relação do funcionário com o seu trabalho, podendo assim a adoção do programa de QVT melhorar as condições do trabalhador (DUTRA, 2017).

2.2 Aspectos físicos no ambiente de trabalho

O trabalho das pessoas é influenciado por três grupos de condições: 1. Condições ambientais de trabalho: como iluminação, temperatura, ruído etc. 2. Condições de tempo: como duração da jornada de trabalho, horas extras, períodos de descanso etc. 3. Condições sociais: como organização informal, relacionamentos, status, etc (CHIAVENATO, 2009, p.336).

As características do ambiente de trabalho podem interferir na qualidade de vida do trabalhador, como o calor, ruídos, iluminação falha e a vibração do ambiente. Segundo Santanna e Kilimnik (2011) propõem que as organizações se preocupem com a QVT de seus colaboradores e seu ambiente físico de trabalho, como níveis de iluminação, calor, vibração e ruídos que podem ocasionar efeitos negativos sendo elas não bem administradas no ambiente de trabalho como fadiga, dores de cabeça, perdas de sentidos, dificuldade de equilíbrio, diminuição de reflexos a falta de concentração, desconforto, acidentes perda do olfato, do tato entre outras causas.

Esses fatores afetam consideravelmente os colaboradores e sua produtividade ocasionando uma grande rotatividade de (admissões) e saídas (desligamentos, demissões) e abstenção de alguma atividade ou função.

A preocupação das pessoas com QVT tem sido um assunto que vem ganhando forma a tempos para a situação de trabalho que variam conforme as pessoas e culturas organizacionais. A engenharia dos fatores humanos como é conhecida a Ergonomia tem como finalidade de diminuir o esforço do empregado.

“Ergonomia é um vocabulário de origem grega: erg = trabalho + nomos = leis, ou seja, literalmente as leis que regem o trabalho. É, desse modo, um estudo científico do ser humano relacionado como seu ambiente de trabalho”(CARVALHO; NASCIMENTO, 2004 p.303).

Uma má distribuição de iluminação no ambiente de trabalho pode ser prejudicial ao sistema nervoso consequentemente uma má qualidade de trabalho, uma boa iluminação deve ter os seguintes aspectos, se suficiente: que a quantidade de

iluminação seja necessária para cada ambiente, ser constante: evitando cansaço dos olhos. O ruído é um barulho detestável, que é classificado de duas formas intensidade e frequência. A amplitude do som é medida através de decibéis (db) e a frequência (f) são os números de vibrações por segundo emitidas pelo ruído (CHIAVENATO, 2010). Segundo Hitt, Miller e Colella (2016), a temperatura e a umidade do ambiente de trabalho influenciam no desempenho do colaborador na organização, aonde é obrigatório o uso de roupas adequadas para a proteção de sua saúde.

2.3 Saúde física do trabalhador

Trabalhar o corpo em busca do aumento da produtividade e bem-estar físico e psicológico vem se tornando uma prática cada vez mais adotada pelas organizações que estão se preocupando com a saúde de seus colaboradores.

Quando a saúde física e mental, não são trabalhadas, podem ocasionar consequências como desequilíbrio emocionais. Infere Fiorelli (2018) que existem motivos para que as empresas se preocupem com o comportamento e saúde física e mental de seus colaboradores. O profissional que tem um bom equilíbrio emocional tende a ser mais produtivo conseguindo atingir determinados objetivos e metas sem muitos esforços, pois os transtornos físicos e mentais refletem em alterações de comportamento e humor prejudicando o relacionamento de toda a equipe e afetando o clima organizacional.

A rotina enfadonha trata-se de fazer a mesma tarefa repetitivamente, feito um robô, ocasionando aos colaboradores mal-estar. Uma liderança má administrada, com vigilância em excesso e cobranças o tempo inteiro, repercute em exagero de tarefas sobrecarregando alguns e proporcionando alívio para outros, gerando revolta no ambiente de trabalho. Compreende-se que a pressão sofrida diariamente por parte dos líderes são os fatores que causam o mal-estar nas pessoas dentro das instituições (FERREIRA, 2011).

2.4 Saúde mental do trabalhador

Segundo Ribeiro e Santana (2015) existe uma grande competição no mercado, algumas organizações passam a se importarem com os lucros e colocações junto aos seus concorrentes, estabelecendo prazos curtos e horas a mais a serem trabalhadas por seus colaboradores, não se preocupando com a sua saúde física e mental destes.

A sugestão para solucionar esse problema é implementar programas de qualidade total, assim proporciona-se um bom ambiente de trabalho e uma melhor qualidade de vida no trabalho.

Existem alguns transtornos mentais presentes no ambiente de trabalho como: estresse, transtorno de ansiedade, transtorno depressivos e transtorno não orgânicos de sono.

O stress tem seus efeitos na saúde mental das pessoas, capaz de tornar-se positivo (eustresse) ou negativo (distresse), manter a saúde das pessoas é um grande desafio para as organizações, cada vez mais, as empresas adotam programas que permitem que seus colaboradores melhorem sua disposição e sensação de bem-estar, gerando resultados positivos, tanto para a própria empresa como para os colaboradores, desta forma, gera maior produtividade e aumenta a capacidade da organização, até mesmo elevando o autoestima dos colaboradores (DUTRA, 2017).

2.5 Qualidade de vida no trabalho e os 5S

Todas as empresas que desejam melhorias de qualidade têm que começar pelos aspectos básicos, ou seja, pelos 5S's, uma campanha dedicada a organizar o ambiente de trabalho, e conservá-lo arrumado e limpo, manter as condições padrão e a disciplina necessária para a execução de um bom trabalho (OSADA, 1992, p. 203).

Em concordância com Silva (2011), as organizações vêm se preocupando, mais com a qualidade e bem-estar do funcionário. Pode ser confiado aos colaboradores, os aspectos relativos a seu trabalho que resultam em qualidade de vida, ligados a manutenção de um bom ambiente de trabalho como: organização, arrumação, limpeza, higiene e manutenção, usando a influência dos 5s. E o que são os 5S's? São cinco palavras japonesas iniciadas com a letra S, que constituem passos integrados, relacionados entre si, que buscam fortalecer 5 conceitos possibilitando desenvolvimento da rotina que permitem: maior produtividade, segurança, clima organizacional e motivação dos funcionários.

1°) **SEIRI** é o senso de utilização e consiste em separar o que é útil do que é dispensável. Para implementá-lo deve-se separar tudo que é relevante para execução das atividades e depois, retirar da área de trabalho os itens desnecessários;

2°) **SEITON** o senso de ordenação que é cada coisa no seu lugar. Para Implementá-lo arrumar os itens de uso frequente no local de uso, itens utilizados em conjunto: arrumados no mesmo local e rotular todos os respectivos locais dos itens;

3°) **SEISO** ou **SEISOU** é o senso de limpeza consiste em limpar e evitar sujar. Para Implementá-lo é necessário limpar as áreas de trabalho e eliminando fontes de contaminações;

4°) **SEIKETSU** é o senso de padronização que é normalizar os processos. Para Implementá-lo é preciso desenvolver métodos de trabalho e respectivo suporte escrito e alterando sempre que o método de trabalho é atualizado;

5°) **SHITSUKE** é o senso de autodisciplina, mantendo o local de trabalho limpo e arrumado. Para Implementá-lo deve-se assegurar que os 5S's serão uma implementação a longo prazo e transversal em toda organização, incluindo a importância das ferramentas atuais e novos colaboradores, como também analisar os resultados e repetir o ciclo para encontrar novas oportunidades de melhoria;

Os 5S's ou programa 5S ao serem executados, podem ser capazes de alterar positivamente o ambiente de trabalho, e ainda no humor, na maneira que o colaborador exerce suas funções e em sua rotina.

Silva (2011) afirma que o programa QVT é voltado ao bem-estar e a saúde dos colaboradores que compõem a organização e envolve aspectos físicos, ambientais e psicológicos ajudando os funcionários a identificarem os riscos na saúde e até mesmo, encorajá-los a mudarem seus estilos de vida por meio dos sentidos (5S's).

2.6 Estratégias para aumentar a motivação dos colaboradores

O clima organizacional está ligado com o grau de motivação de seus colaboradores, onde a motivação humana deve ser usada como uma ferramenta para melhorar o ambiente organizacional assim, permitindo um bom funcionamento afirma (LUZ, 2003).

O ciclo motivacional começa com o surgimento de uma necessidade. A necessidade é uma força dinâmica e persistente que provoca comportamento. Toda vez que surge uma necessidade, esta rompe o estado de equilíbrio do organismo, causando um estado de tensão, insatisfação desconforto e desequilíbrio (CHIAVENATO, 2009 p.51).

Um dos fatores que influencia diretamente no comportamento das pessoas é a motivação, não é fácil, pois cada um tem diferentes sentidos e culturas

organizacionais, que impulsionam as pessoas a agirem de determinadas formas que podem ser provocadas por estímulos externos, e podem também serem gerados internamente nos processos mentais dos indivíduos, neste viés, a motivação busca alcançar determinadas metas positivas.

A remuneração fixa, geralmente não consegue motivar os colaboradores da organização, conseqüentemente, não atingem determinadas metas e objetivos ou melhorias de atividades organizacionais. Por conseguinte, hoje as empresas investem em programas de remuneração e incentivos como prêmios, promoções e garantia de segurança no emprego para que se consiga alcançar objetivos e entrega de resultados. Mas algumas empresas usam uma motivação negativa, como punir e repreender, ao invés de motivação positiva, como incentivar e motivar propõem (SIQUEIRA et al., 2015).

Nos ensina Chiavenato (2014), que a remuneração é classificada em quatro partes:

- a) Remuneração básica: o salário bruto/fixo oferecido pela organização;
- b) Incentivos salariais: são incentivos que a organização oferece como comissões pelas metas alcançadas, viagens, prêmios, participação nos lucros da empresa, quando não se bate a meta, anula-se estes incentivos e a remuneração é variável;
- c) Incentivos não financeiros: é a troca de um cargo para outro local, sendo almejado pelo colaborador e ainda prêmios em viagens ou em bens;
- d) Benefícios: são benefícios que ajudam as necessidades básicas dos colaboradores como, vale alimentação, vale transporte, plano de saúde, planos odontológicos e entre outros oferecidos pela organização.

O bom líder tende a ter um perfil de honestidade, estes são aqueles confiáveis que mantem a coerência entre o que dizem e o que fazem, dessa forma podem conduzir e influenciar outras pessoas. Se os colaboradores dentro da organização, tendem a não confiarem em um líder que não tenha essas características, conseqüentemente, não haverá nenhum tipo de motivação no ambiente de trabalho. Não é fácil motivar funcionários, onde primeiramente o colaborador tem que se permitir se sentir motivado, dessa forma alcançará resultados (HITT; MILLER; COLELLA, 2016).

A QVT representa o nível em que os colaboradores da organização são capazes de satisfazerem suas necessidades pessoais através do seu trabalho na organização o que possibilita seu futuro. Havendo satisfação no trabalho executado e reconhecimento pelos resultados atingidos, afirma (CHIAVENATO, 2010).

É importante observar que diferentes estratégias requerem diferentes tipos de pessoas e comportamento e, por sua vez, diferentes abordagens para a motivação, porém, a motivação pode ser complexa e até mesmo, confusa.

A teoria da motivação das necessidades humanas é dividida em 5 níveis até chegar na autorrealização como numa pirâmide, tendo as necessidades primárias e secundárias. Isto posto, é importante a qual nível de hierarquia uma pessoa está relacionada, a fim de poder identificar o que será capaz de motivá-la de forma correta(MASLOW, 1943).

A motivação é relacionada como as necessidades humanas. Ainda segundo o autor, o princípio de motivação do comportamento humano reside no próprio indivíduo, seu modo de agir, comportamento e seu pensar. A motivação se baseia na hierarquia das necessidades humanas que representadas em forma de pirâmide de importância no comportamento humano.

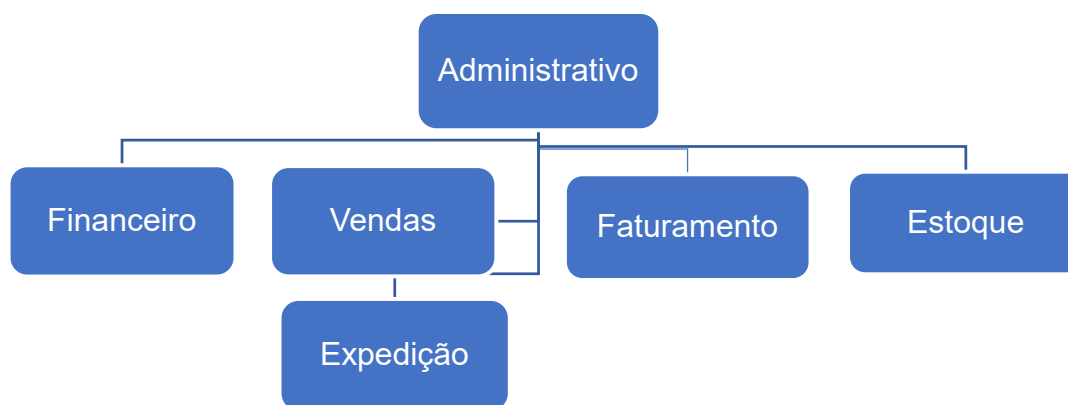
DestacaMaslow (1943) que os níveis hierárquicos são necessidades fisiológicas: o nível mais baixo das necessidades humanas, são: alimentação, abrigo e desejos. Necessidades de segurança: tidas como segundo nível das necessidades humanas são proteger-se de qualquer perigo real, físico ou abstrato. Já as necessidades sociais: trata-se de necessidades relacionadas a vida social, troca de amizade, afeto e de amor que já fazem parte das necessidades secundárias. Quando as necessidades de Estima: são as necessidades de auto avaliação, autoestima e respeito com os outros. Por conseguinte, as necessidades de autorrealização: são as necessidades mais elevadas que estão no topo da hierarquia, aceitação dos fatos, sucesso e superação.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

3.1 Caracterização da Empresa

A empresa Hidrovolt materiais elétricos e hidráulicos Eireli – ME do ramo de varejo de materiais de construção está a 18 anos no mercado, com sede na cidade de Rio Verde, estado de Goiás, localizada a Rua 14-B, nº 172 - Jardim Goiás, CEP: 75903-190, inscrita no CNPJ sob o n.º 16.713.303/0001-91.

Ressalta-se que a empresa Hidrovolt é dividida em seis departamentos, sendo eles: vendas, financeiro, faturamento, estoque, administrativo e expedição.



FONTE: Elaborado pelo autor, 2019.

FIGURA 1 – Organograma da cadeia hierárquica geral da empresa Hidrovolt.

3.2 Participantes

Foi realizado um estudo de caso com os departamentos da empresa Hidrovolt envolvendo todos os colaboradores, incluindo quatro mulheres representando 19% e 17 homens representando 81%, com faixa etária entre 16 a mais de 36 anos, dispendo do tempo de casa entre onze meses a mais de dez anos.

3.3 Materiais ou Instrumentos

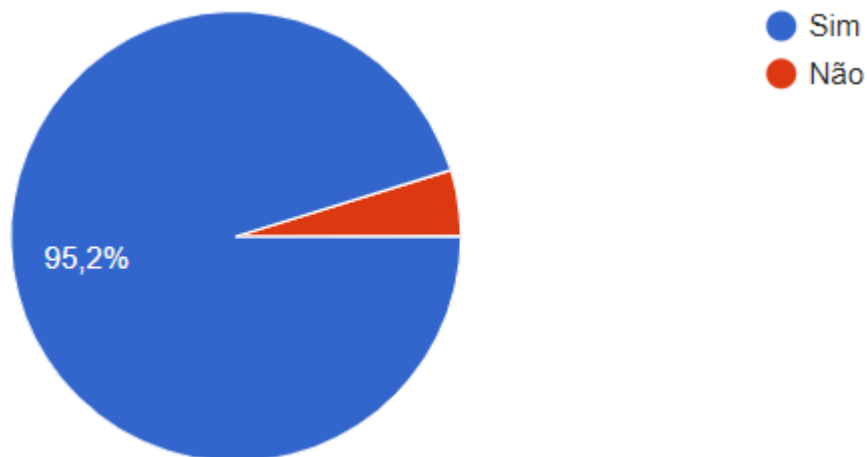
A pesquisa foi classificada com um estudo de caso e a revisão literária ocorreu por meio de livros e artigos científicos. Para coleta de dados foi aplicado um questionário (APÊNDICE A) com 12 questões objetivas, enviadas por WhatsApp por meio da ferramenta Google Forms®.

3.4 Análise de Dados

Após a coleta de dados, esses foram transformados em dados percentuais médios e apresentados sob a forma gráfica elaborada pela ferramenta Google Forms® para melhor percepção dos resultados obtidos para pesquisa.

A partir da leitura dos gráficos os resultados foram discutidos e confrontados com a leitura consultada.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

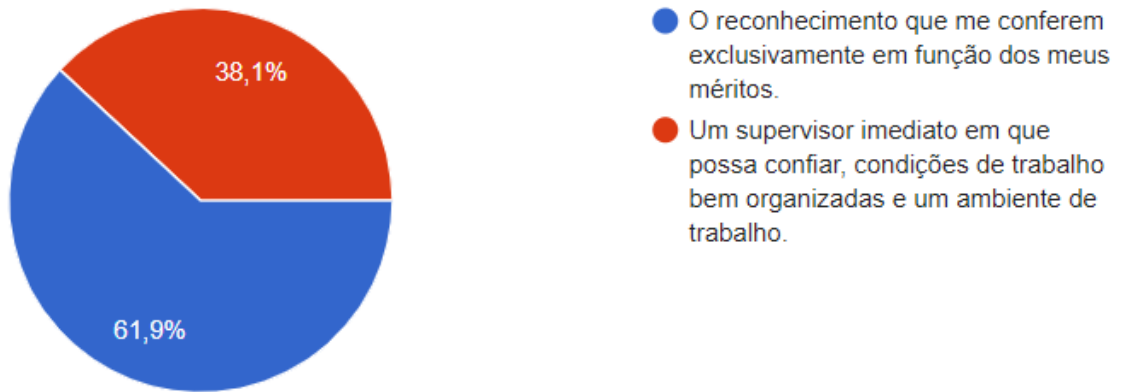


FONTE: Elaborado pelo autor, 2019.

FIGURA 2: Dados médios percentuais quanto à satisfação do colaborador em relação a seu ambiente de trabalho.

Conforme Figura 2, 95,2 % dos colaboradores estão satisfeitos com o ambiente em que trabalham e 4,8% dizem que estão insatisfeitos. Um bom ambiente de trabalho é muito importante, pois os colaboradores da organização se sentem mais motivados e são mais produtivos nas suas funções, produzindo mais e gerando lucros para a organização.

Expõe Silva (2011), que as organizações vêm se preocupando mais com a qualidade e bem-estar do funcionário. Podem ser confiados aos colaboradores aspectos ligados a manutenção de um bom ambiente de trabalho como: organização, arrumação, limpeza, higiene e manutenção, usando-se a influência dos 5s.

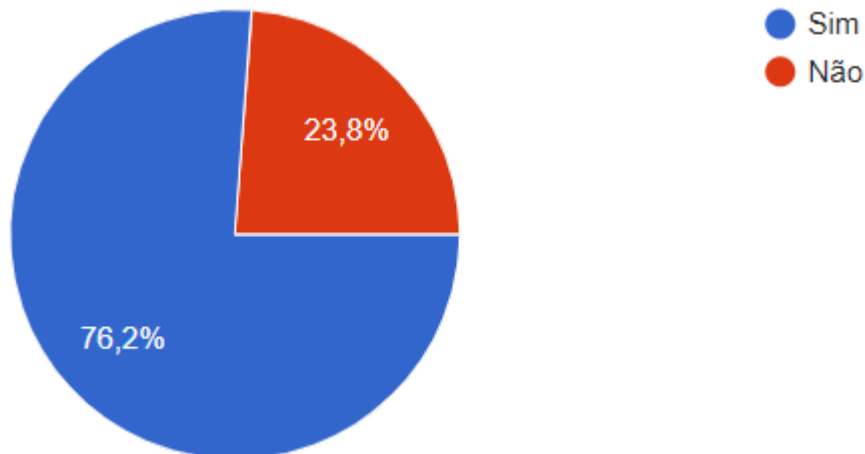


FONTE: Elaborado pelo autor, 2019.

FIGURA 4:Dados médios percentuais quanto aos incentivos nos desempenhos dos colaboradores.

Segundo a Figura 4, observa-se que 61,9% dos participantes são reconhecidos pelos seus méritos e 38,1% dizem que preferem tem um líder em que possam confiar e um bom ambiente de trabalho. Um dos fatores que influencia o comportamento das pessoas é a motivação, não é fácil, pois cada um tem diferentes sentidos e culturas, uma boa liderança é capaz de influenciar e motivar toda uma equipe, sendo o líder o responsável.

Não adianta você atingir determinadas metas e objetivos se não recompensado ou reconhecido, sendo o reconhecimento de grande importância dentro das organizações (MARINS, 2015).



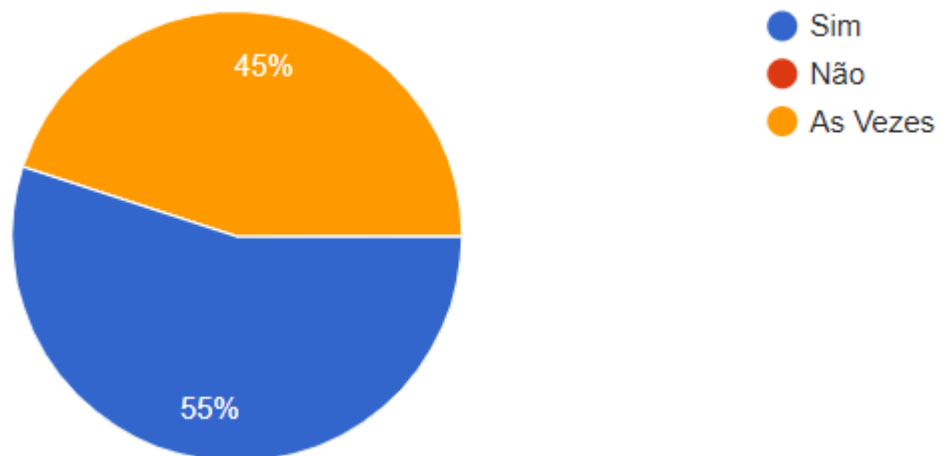
FONTE: Elaborado pelo autor, 2019.

FIGURA 5:Dados médios percentuais quanto à satisfação do colaborador em relação ao clima organizacional.

Conforme a Figura 5, 76,2% dos colaboradores estão satisfeitos com o clima organizacional da empresa e 23,8% alegam não estarem satisfeitos. Manter um bom

clima organizacional é importante para a organização, pois isso reflete de forma positiva para o colaborador aumentando sua satisfação e seu ânimo dentro do ambiente em que trabalha.

O clima organizacional está ligado com o grau de motivação de seus colaboradores, onde a motivação humana deve ser usada como uma ferramenta para melhorar o ambiente organizacional e permitir um bom funcionamento (LUZ, 2003).

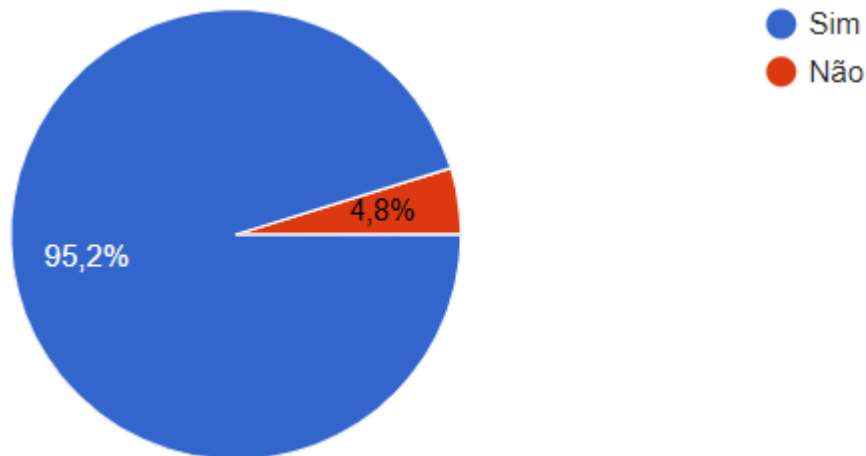


FONTE: Elaborado pelo autor, 2019.

FIGURA 6: Dados médios percentuais quanto à comunicação do colaborador em relação ao líder.

Quanto a comunicação 6, 55% dos colaboradores têm uma boa comunicação com seu líder imediato e 45% afirmam que ocasionalmente não têm uma boa comunicação. Um bom líder tem sua importância dentro da organização, pois é o responsável pela a motivação de sua equipe, o líder é aquele que sabe ouvir, quem tem empatia com seu próximo e sempre tenta tirar melhor proveito de sua equipe, e é de extrema confiança (FIGURA 6).

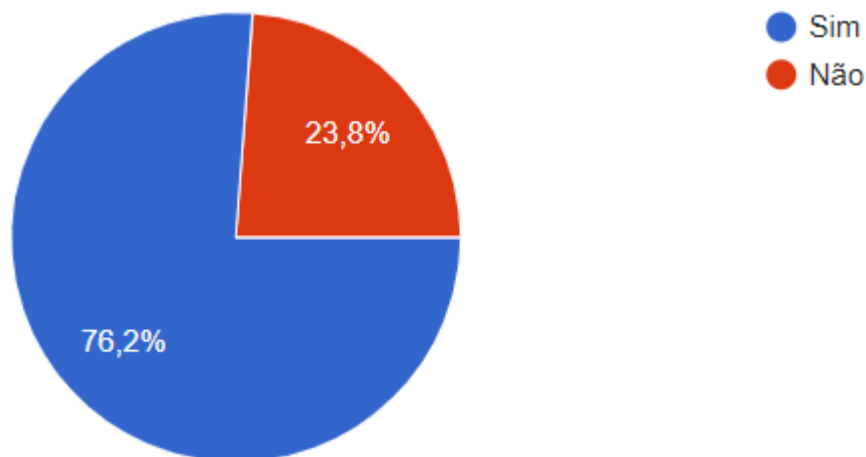
O bom líder tende a ter um perfil de honestidade, sendo aqueles que são confiáveis que mantêm a coerência entre o que dizem, e o que fazem, dessa forma pode conduzir e influenciar outras pessoas (HITT; MILLER; COLELLA, 2016).



FONTE: Elaborado pelo autor, 2019

FIGURA 7: Dados médios percentuais quanto à satisfação do colaborador em trabalhar na organização.

Conforme Figura 7, 95,2% dos participantes sentem orgulho de trabalhar na organização e 4,8% ocasionalmente não sentem orgulho. Dedicar-se totalmente ao trabalho é relevante, pois somos reconhecidos e recompensados pelos nossos méritos, mas a maneira que enfrentamos o trabalho diariamente e que mostra as verdadeiras formas da insatisfação no ambiente de trabalho, como falhas na comunicação, falta de empatia e ruídos internos que podem causar problemas.



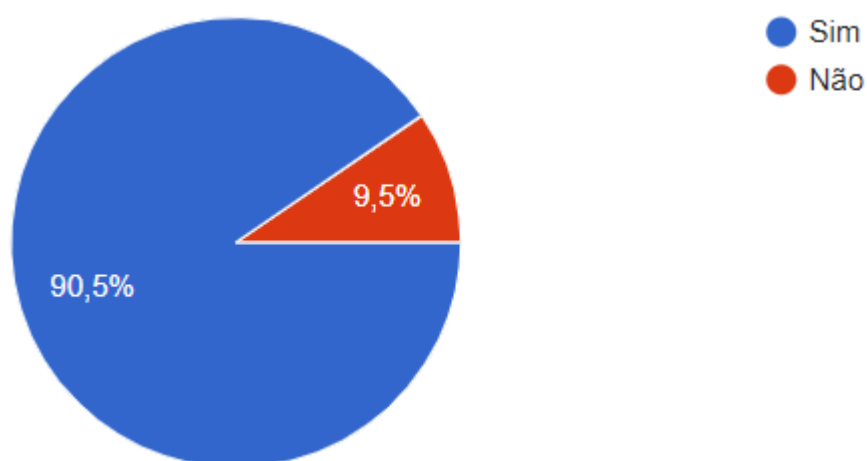
FONTE: Elaborado pelo autor, 2019.

FIGURA 8: Dados médios percentuais quanto à satisfação salarial do colaborador.

Acerca da Figura 8, 76,2% dos participantes estão satisfeitos com seus salários e 23,8% relatam estarem insatisfeitos com o salário que não condiz com sua função. A satisfação salarial de cada pessoa vai depender de suas necessidades e função que exerce dentro da organização, por isso, empresas incentivam seus colaboradores

através de prêmios, participação nos lucros da empresa e vales, entre outros tipos de recompensas.

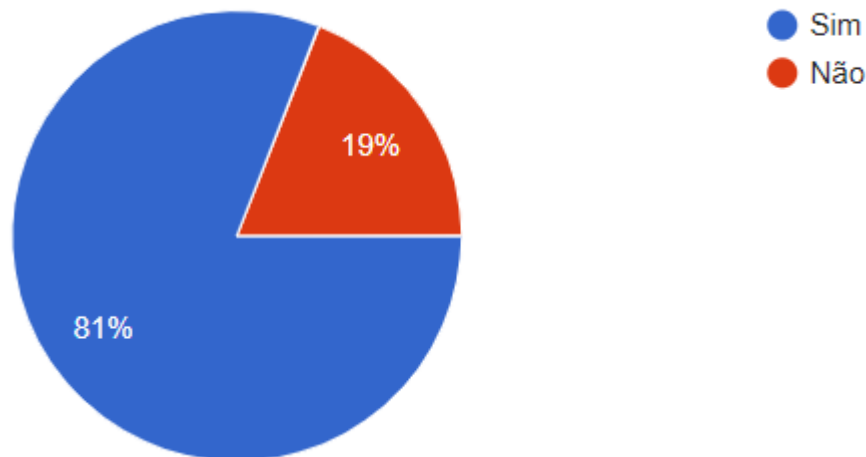
A remuneração fixa geralmente não consegue motivar os colaboradores da organização, conseqüentemente não atingindo determinadas metas e objetivos ou melhorias de atividades organizacional. Desta maneira, hoje as empresas investem em programas de remuneração e incentivos como prêmios, promoções e garantia de segurança no emprego para que consiga alcançarem objetivos e entrega de resultados. Mas algumas empresas usam uma motivação negativa como, punir e repreender ao invés da motivação positiva que incentivam e motivam como propõem (SIQUEIRA et al., 2015).



FONTE: Elaborado pelo autor, 2019.

FIGURA 9: Dados médios percentuais quanto à satisfação dos benefícios oferecidos pela empresa.

Conforme a Figura 9, 90,5% dos participantes estão satisfeitos com os benefícios oferecidos pela organização e 9,5% retratam-se insatisfeitos. As empresas devem investir em planos de negócios para saberem qual a real necessidade de cada um, proporcionando um bom clima organizacional, reduzindo rotatividade e atraindo novos talentos.

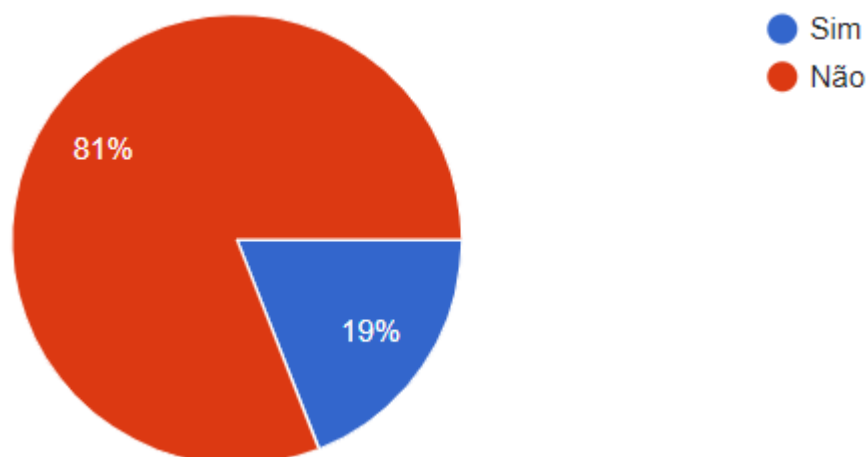


FONTE: Elaborado pelo autor, 2019.

FIGURA 10: Dados médios percentuais quanto ao atendimento das necessidades dos colaboradores pelos benefícios da empresa.

Conforme a Figura 10, 81% dos participantes estão satisfeitos com os benefícios oferecidos pela empresa e que atendem suas necessidades básicas e 19% informam que não atendem suas necessidades básicas. É importante saber quais benefícios atendem às necessidades de cada colaborador dentro da organização, pois varia de pessoa para pessoa.

Informa Maslow (1943) que os níveis hierárquicos são necessidades fisiológicas: o nível mais baixo das necessidades humanas, são: alimentação, abrigo e desejos. Necessidades de segurança: tidas como segundo nível das necessidades humanas são proteger-se de qualquer perigo real, físico ou abstrato. Já as necessidades sociais: trata-se de necessidades relacionadas a vida social, troca de amizade, afeto e de amor que já fazem parte das necessidades secundárias. Quando as necessidades de Estima: são as necessidades de auto avaliação, autoestima e respeito com os outros. Por seguinte, as necessidades de autorrealização: são as necessidades mais elevadas que estão no topo da hierarquia, aceitação dos fatos, sucesso e superação.



FONTE: Elaborado pelo autor, 2019.

FIGURA 11: Dados médios percentuais quanto à sugestão de melhorias no ambiente de trabalho feitas pelo colaborador

Conforme a Figura 11, 81% dos participantes não sentem necessidades de melhorias no ambiente de trabalho e 19% relatam a necessidade de melhoria. As características do ambiente de trabalho podem interferir na qualidade de vida do trabalhador, como o calor, ruídos, iluminação falha e a vibração do ambiente.

Segundo Sant'Anna e Kilimnik (2011) propõem que as organizações se preocupem com a QVT de seus colaboradores e com seu ambiente físico de trabalho, como níveis de iluminação, calor, vibração e ruídos que podem ocasionar efeitos negativos.

Informam 19% dos colaboradores, que há necessidades de melhorias no espaço da loja. Quando questionados sobre quais melhorias eram necessárias as sugestões foram em sua totalidade, em relação a ampliação e ventilação do ambiente de trabalho. No ambiente físico, a falta de espaço os colaboradores têm sua produtividade diminuída que pode gerar perda de tempo e dinheiro para a empresa.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nas condições desse estudo pode-se apurar que a qualidade de vida no trabalho tem sua importância dentro das organizações, sendo uma poderosa ferramenta que não apenas trabalha o ambiente físico, mas também, a saúde física e mental de seus colaboradores.

Pode-se observar que a empresa se preocupa com a QVT de seus colaboradores, assim sendo bem-vista, mas alguns dos participantes que responderam o questionário

ressaltaram que ainda há melhorias a serem feitas no ambiente físico que trabalham para poderem desenvolver suas tarefas de forma mais eficiente.

Observou-se por meio do questionário aplicado que os colaboradores se sentem motivados quando são reconhecidos pelo seu trabalho e méritos alcançados, sendo a motivação um fator de grande importância para manter-se o clima e o desenvolvimento da organização.

Analisou-se que para um bom desenvolvimento das organizações, antes deve-se conhecer os 5s, com sua influência pode-se manter um ambiente arrumado, limpo e organizado, facilitando a execução do trabalho.

Portanto, saber quais benefícios devem ser implantados dentro das organizações se torna de suma importância, bem como identificar as necessidades de cada colaborador, uma vez que, cada um tem sua própria necessidade.

REFERÊNCIAS

CARVALHO, Antônio Vieira; NASCIMENTO, Luiz Paulo. **Administração de Recursos Humanos** – v.1 – São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2004.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos humanos: O capital humano das organizações** - 9.ed. - Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

_____, Idalberto. **Gestão de pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações** - 3.ed. - Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

_____, Idalberto. **Gestão de Pessoas: O Novo Papel dos Recursos Humanos nas Organizações**. São Paulo: Manole, 2014.

DUTRA, Joel Souza. **Gestão de pessoas: Realidade atual e desafios futuros**. – São Paulo: Atlas, 2017.

FERREIRA, Mário César. **Qualidade de Vida no Trabalho: Uma Abordagem Centrada no Olhar dos Trabalhadores/a** - Brasília, DF : Edições Ler, Pensar, Agir, 2011.

FIORELLI, José Osmir. **Psicologia para Administradores: Razão e emoção no comportamento Organizacional**. – 10. ed. – São Paulo: Atlas 2018.

FRANÇA , A. C.; RODRIGUES, A L. **Stress e trabalho**: Guia prático com abordagem psicossomática. – São Paulo: Atlas 1997.

HITT, Michael A.; MILLER C. Chet.; COLELLA, Adrienne. **Comportamento organizacional**. Tradução revisão técnica Teresa Padilha de Souza – 3º ed Rio de Janeiro: LTC, 2016.

LUZ, Ricardo. **Gestão do clima organizacional**. – Rio de Janeiro: Qualitymark, 2003.

MASLOW, Abraham. **Uma teoria da motivação humana**. Psychological Review, 1943.

MARINS, Luiz. **Motivação e foco**: A importância do reconhecimento. São Paulo, 2015.

MILKOVICH, George T.; BOUDREAU, John W. **Administração de recursos humanos**: Administração de pessoal – 1.ed. – 13. Reimpr. – São Paulo: Atlas,2018.

OSADA, Takashi. **Housekeeping, 5S's**: seiri, seiton, seiso, seiketsu, shitsuke. São Paulo: Instituto IMAM,1992.

RIBEIRO, Larissa Alves ;SANTANA, Lídia Chagas. **Qualidade de vida no trabalho**: Fator decisivo para o sucesso organizacional. Revista de Iniciação Científica – RIC Cairu. 2015.

SANT'ANNA, Anderson de Souza; KILIMNIK, Zélia Miranda. **Qualidade de vida no trabalho**: Abordagens e Fundamentos- Rio de Janeiro: Elsevier,2011.

SILVA, Michel Carvalho. **Programa 5S**: Qualidade Total. Fundação Educacional do Município de Assis – Fema: Assis, 2011.

SIQUEIRA, Bruna Grangeiro; ESTENDER, Antonio Carlos; BARBOSA, Lidiane; MACEDO, Daniela. **Otimização dos recursos e desenvolvimento**: Fatores determinantes da motivação no universo das organizações. Rio de Janeiro – SEGeT – 2015.

APÊNDICE

APÊNDICE A –Questionário aplicado durante a pesquisa.

Prezado colaborador,

Esse projeto faz parte do Relatório Final de Estágio do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da Faculdade Almeida Rodrigues - FAR, a fim de avaliar a qualidade de vida no ambiente de trabalho

Não é necessária identificação. Desde já agradeço sua colaboração.

1. Qual é sua faixa etária?

- 16 a 20
- 21 a 25
- 26 a 30
- 31 a 35
- acima de 36 anos.

2. Gênero

- Masculino
- Feminino

3.Quanto tempo você tem de empresa?

- 1 a 11 meses
- 1 a 3 anos
- 4 a 6 anos
- 7 a 9 anos
- mais que dez anos.

4. Qual o nível de escolaridade? (Considere o curso que completou).

- Ensino Fundamental
- Ensino Médio
- Ensino Superior

5. Você está satisfeito com o ambiente em que trabalha?

() Sim

() Não

6. O tipo de colega de trabalho que mais irrita é aquele que:

() Não valoriza as boas condições ambientais de trabalho que lhe são oferecidas (instalações físicas confortáveis, bem iluminadas etc.).

() Não me confere o devido respeito e consideração.

7. O que mais incentiva o meu desempenho é:

() O reconhecimento que me conferem exclusivamente em função dos meus méritos.

() Um supervisor imediato em que possa confiar, condições de trabalho bem organizadas e um ambiente de trabalho.

8. Você está satisfeito com o clima organizacional da empresa?

() Sim

() Não

9. A comunicação que você tem com seu líder é boa?

() Sim

() Não

() Às vezes

10. Você sente orgulho de trabalhar em sua empresa?

() Sim

() Não

() Às vezes

11. Seu salário condiz com a função que exerce dentro da organização?

Sim

Não

12. Está satisfeito com benefícios oferecidos pela empresa?

() Sim

() Não

13. Os benefícios oferecidos pela empresa atendam suas necessidades básicas como comida, repouso, saúde, abrigo, estabilidade e segurança?

() Sim

() Não

14. Você tem alguma sugestão de melhoria para as condições de trabalho onde executa suas funções?

() Sim

() Não

Se a resposta anterior foi SIM dê sua sugestão de melhoria

APÊNDICE B: Termo de autorização da empresa para uso de seu nome e dados para fins de artigo científico.

TERMO DE AUTORIZAÇÃO DA EMPRESA PARA USO DE SEU NOME E DADOS PARA FINS DE ARTIGO CIENTÍFICO

A empresa Hidrovolt, administrada por Vinicius Bebeli de Andrade, pelo presente instrumento, autoriza o acadêmico João Victor Xavier dos Santos a expor publicamente o nome da empresa e/ou dados referente à mesma, bem como a FAR – Faculdade Almeida Rodrigues a publicar em revistas físicas e online, periódicos, bem com disponibilizar em sua biblioteca o TCC – Trabalho de Conclusão de Curso– Artigo.

Rio Verde, 11 de novembro de 2019.

Nome do responsável pela empresa: Vinicius Bebeli Andrade

Cargo que exerce nesta empresa: Proprietário

Tabelionato

Vinicius Bebeli Andrade

(Assinatura do responsável pela empresa)

HIDRO VOLT MATERIAIS ELET...
E HIDRÁULICOS LTDA - ME
CNPJ 16.713.307/0001-91

