

ESTUDO DE CASO: REVISÃO E ANÁLISE DE QVT EM UMA EMPRESA DE LOCAÇÃO DE EQUIPAMENTOS E CONSTRUÇÕES PESADAS

CASE STUDY: QVT REVIEW AND ANALYSIS IN A HEAVY EQUIPMENT AND CONSTRUCTION LEASING COMPANY

Diógenes Pereira de Andrade Fuly¹
Luis Gustavo Braga²

RESUMO

De uma maneira recorrente, a qualidade de vida no trabalho é analisada, tendo como base a satisfação do funcionário e sua produtividade. Assim sendo, o objetivo deste trabalho é analisar, por meio de um levantamento bibliográfico sobre o conceito de qualidade de vida e seu impacto nos trabalhadores, as práticas existentes atualmente para este cenário. Além disso, busca-se o levantamento de dados concretos, por meio de questionário, para verificar as práticas de promoção da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e quais os impactos na produtividade. Este questionário vou enviado a 40 colaboradores de uma empresa que atua no setor de construções pesadas, tendo um total de 33 respostas. Este questionário, possui 20 perguntas e foi feito através do “*Google Forms*”. Os participantes foram dos estados da Bahia, Espírito Santo, Goiás, Maranhão, Minas Gerais, Pará, Paraná, Rio de Janeiro e São Paulo. Ao analisar os resultados do questionário foi verificado que os trabalhadores não apresentaram nenhum problema derivado a alimentação e raramente ou poucas vezes sentiam dores musculares e de cabeça, se sentiam satisfeitos e com autoestima elevada, com pouco índice de adoecimento e bom índice de concentração. Os resultados positivos e a satisfação dos colaboradores mostram que todos os investimentos que a empresa realizou, inclusive na pandemia, reforça a ideia de que as ações praticadas pelas empresas, relacionadas a QVT, refletem diretamente em sua produtividade e, conseqüentemente, nos resultados finais das corporações.

Palavras-chave: Qualidade de Vida no Trabalho. Produtividade. Desempenho no trabalho.

ABSTRACT

On a recurring basis, quality of life at work is analyzed, based on employee satisfaction and productivity. Therefore, the objective of this work is to analyze, through a bibliographic survey on the concept of quality of life and its impact on workers, the practices currently existing for this scenario. In addition, we seek to collect concrete data, through a questionnaire, to verify the practices for promoting

¹ Rede de Ensino Doctum – Unidade Dom Bosco – e-mail: diogenes.fuly@yahoo.com.br – Graduando em Engenharia de Produção.

² Rede de Ensino Doctum – Unidade Dom Bosco – e-mail: luis.braga@doctum.edu.br – Orientador do trabalho.

Quality of Life at Work (QWL) and what are the impacts on productivity. This questionnaire will be sent to 40 employees of a company that operates in the heavy construction sector, with a total of 33 responses. This questionnaire has 20 questions and was made through "Google Forms". Participants were from the states of Bahia, Espírito Santo, Goiás, Maranhão, Minas Gerais, Pará, Paraná, Rio de Janeiro and São Paulo. When analyzing the results of the questionnaire, it was found that the workers did not have any problems derived from food and rarely or rarely felt muscle and head pain, they felt satisfied and had high self-esteem, with a low rate of illness and a good concentration index. The positive results and employee satisfaction show that all investments made by the company, including in the pandemic, reinforce the idea that the actions taken by companies, related to QWL, directly reflect on their productivity and, consequently, on the final results of corporations.

Keywords: Quality of life at work. Productivity. Work performance.

1 – Introdução

As abordagens gerais baseiam-se na premissa que o conceito de qualidade de vida é multidimensional, apresenta uma organização complexa e dinâmica dos seus componentes, difere de pessoa para pessoa de acordo com seu ambiente/contexto e mesmo entre duas pessoas inseridas em um contexto similar. Características como valores, inteligência, interesses são importantes de serem consideradas. Além disso, qualidade de vida é um aspecto fundamental para se ter uma boa saúde (ALMEIDA *et al.* 2012). Essa caracterização, segundo os autores, como um termo multidimensional, o conceito de qualidade de vida está relacionado em diferentes âmbitos, sejam eles físico, emocional e mental, social, por exemplo, e ainda englobando fatores inerentes à vida das pessoas, como família, amigos, trabalho e outras variáveis do cotidiano.

Geralmente, a qualidade de vida no trabalho é avaliada a partir da relação entre a percepção geral de satisfação do trabalhador e sua produtividade. No entanto, visando o aumento de dividendos e uma crescente produtividade, as empresas por vezes podem não dar a atenção devida à qualidade de vida de seus trabalhadores, o que pode influenciar no resultado final obtido pela cadeia de produção. Por outro lado, algumas práticas empresariais instituídas vêm propondo ações e condutas que visam melhorias nas condições de trabalho e de vida de seus profissionais, sendo assim traremos neste trabalho a concepção da QVT como uma ferramenta de gestão com objetivo de aumentar a produtividade, ganho de mercado e uma forma para minimizar riscos de doenças ocupacionais, físicas e psíquicas, acidentes do trabalho e aumento da qualidade como um todo.

Assim, pode-se prever que empresas que aplicam práticas que valorizam as pessoas e lhes promovam melhores condições de vida consequentemente podem se beneficiar dos resultados em relação aos proventos, dividendos, produção e valores agregados.

Este trabalho tem como objetivo principal analisar o resultado de práticas que estimulam a qualidade de vida e satisfação dos trabalhadores no setor industrial através de um levantamento bibliográfico sobre os conceitos de qualidade de vida e seu impacto sobre os trabalhadores. Com isso espera-se levantar dados concretos que comprovem que as aplicações de práticas de promoção de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) impactam diretamente na produtividade.

Portanto, o presente trabalho se justifica pela importância do papel das boas práticas - seu sucesso, ou não - empresariais estabelecidas em relação aos trabalhadores e seu impacto no resultado final obtido em termos de produtividade e qualidade de vida (VERDUGO *et al.*, 2006; TEIXEIRA *et al.*, 2009). Para tanto é importante ressaltar que a qualidade de vida no trabalho é uma prática difundida desde o século XX, através de pesquisa de diversos autores, que foram evoluindo ao longo do tempo e de acordo com as relações trabalhistas.

Ao aplicar o questionário proposto em anexo será avaliado e discutido o impacto na produtividade resultante de trabalhadores com melhores condições de trabalho e qualidade de vida para a realização de uma discussão entre a produtividade de trabalhadores submetidos a programas que buscam melhores condições de trabalho em relação a trabalhadores não submetidos a essas mesmas práticas.

2 – Qualidade de Vida no Trabalho e Produtividade

Historicamente, desde os primórdios das relações laborais até os dias atuais, há uma máxima onde patrões e empregados se opõem de forma veemente, inclusive com relatos sobre relações de exploração, cargas horárias abusivas. O trabalho tal qual foi concebido nos primórdios da Revolução Industrial apresenta alto custo humano. Nem mesmo os benefícios proporcionados à sociedade tornaram esse custo aceitável. As organizações, gradualmente, foram impelidas a buscar esquemas de trabalho que produzissem resultados efetivos do ponto de vista humano, aliados com a alta eficiência (PILATTI, 2012). Após a Revolução Industrial e a mecanização da produção os empregados passam a serem expostos à riscos que impactavam sua Saúde e Segurança Ocupacional (SSO) de forma ainda mais

ameaçadora, mas felizmente essas relações foram sendo pautadas por discussões e criação de legislações que protegiam o trabalhador e no Brasil destacamos a criação do texto, ainda hoje reconhecido, mesmo com alterações e legislação auxiliar, a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) que se apresentou como um instrumento de fortalecimento de condições dignas e auditáveis das condições da QVT que culminou na necessidade de reavaliar as relações empregado x empregador, garantindo e assegurando os direitos e deveres de ambos e para Gomes (2006, p. 60):

“[...] Nesse sentido, os direitos do trabalho, mantendo-se como direitos sociais que minimizam as desigualdades em uma sociedade capitalista, como foram postulados nas décadas de 1930-40, assumem uma função política precípua, da qual tinham sido destituídos sob o Estado Novo e sob o regime militar, a despeito das estratégias de inclusão social por eles empreendidas. Assumindo essa face abertamente política, tais direitos se tornam um espaço privilegiado para a afirmação de valores democráticos. Ou seja, se numa cultura política autoritária os direitos do trabalho materializaram um conceito de cidadania social, a partir dos anos 1970-80 - por força das feridas abertas pelo próprio autoritarismo -tais direitos foram situados como um dos loei mais valiosos para o exercício de uma cidadania plena [...]”.

Areias e Comandule (2006) traz que o estresse no Trabalho e a QVT têm sido objeto de estudo crescente no Brasil, na União Européia, Estados Unidos e demais países principalmente pela alta incidência e prevalência do sofrimento mental do trabalhador levando-o ao adoecimento físico e/ ou mental e gerando altos custos para empresas e governo decorrentes da baixa produtividade, de afastamentos médicos e do absenteísmo.

Segundo Conte (2003) a meta principal do programa de QVT é a conciliação dos interesses dos indivíduos e das organizações, ou seja, ao melhorar a satisfação do trabalhador, melhora-se a produtividade da empresa. Muitas vezes a expectativa pessoal dos profissionais é que, se as empresas esperam qualidade nos produtos e serviços, ações de QVT devem ser incorporadas definitivamente no cotidiano das empresas. Partindo dessa premissa observamos diversos fatores que foram fundamentais para a elaboração do questionário aplicado na metodologia deste trabalho.

O estudo da interação dos transtornos mentais e do comportamento relacionados ao trabalho tem obtido cada vez mais visibilidade nacionalmente e internacionalmente, sendo assim a junção do contexto jurídico e estatístico de evolução das relações trabalhistas – local e global – destaca a QVT, que é um

amplo conceito, por vezes contraditório, que pode ser aplicado em diversos contextos, levando em consideração a consonância entre os fatores biológicos e psicossociais.

Martins (2004, p. 255) esclarece que podemos considerar:

“[...] um equilíbrio dinâmico que resulta da interação do indivíduo com os seus vários ecossistemas: O seu meio interno e externo; as suas características orgânicas e os seus antecedentes pessoais e familiares, ou seja, para aplicação de práticas nesse sentido é necessário considerar o indivíduo como um todo e suas interações”.

Pereira (2006) aprofunda nessa discussão e a relaciona com o ambiente produtivo ao colocar como duas posições opostas, de um lado a reivindicação dos colaboradores, quanto ao seu bem-estar e satisfação no ambiente de trabalho e de outro as organizações que tem o foco e interesse principal em produtividade e qualidade dos bens e seus serviços. Mas a QVT não pode ser um instrumento de aumento de produtividade e os interesses de empregados e empregadores não podem se convergir? A resposta para esse questionamento, segundo alguns autores é: sim!

Em se tratando de qualidade geral podem ser apontados alguns componentes que auxiliam na compreensão teórica do tema. Silva (1999 *apud* TEIXEIRA *et al.*, 2009), considera qualidade de vida em seis dimensões ou domínios:

- a) Físico: engloba não apenas o quadro clínico do indivíduo (presença/ausência, gravidade/intensidade de doença orgânica demonstrável), mas também, a adoção de uma alimentação saudável, a não aderência a hábitos nocivos de vida e, também, ao uso correto do sistema de saúde;
- b) Emocional: envolve desde uma adequada capacidade de gerenciamento das tensões e do estresse até uma forte autoestima, somadas a um nível elevado de entusiasmo em relação à vida;
- c) Social: significa alta qualidade dos relacionamentos, equilíbrio com o meio ambiente e harmonia familiar;
- d) Profissional: composta de uma clara satisfação com o trabalho, desenvolvimento profissional constante e reconhecimento do valor do trabalho realizado;

- e) Intelectual: significa utilizar a capacidade criativa sempre que possível, expandir os conhecimentos permanentemente e partilhar o potencial interno com os outros;
- f) Espiritual: traduzida em propósito de vida baseado em valores e ética, associado a pensamentos positivos e otimistas.

Silva (1999) enfatiza que, apesar do modelo teórico ser baseado em componentes, a vida não pode ser compartimentalizada de forma estanque, sendo que todas as dimensões se interligam e influenciam-se reciprocamente, respondendo todas em conjunto pela qualidade de vida. Moretti (2003) fortalece a discussão ao afirmar ser crucial às organizações pensar em sedimentar suas habilidades e potenciais para abraçar o novo conceito de trabalho, bem como os desafios a ele inerentes. Para tanto, é preciso falar em qualidade de vida no trabalho, ressaltando-se, sempre, a abordagem deste assunto como questão de competitividade organizacional, ainda segundo Martins (2004) na sociedade atual, caracterizada como organização formal, ocorre a maior parte das experiências profissionais das pessoas. As organizações oferecem maior ou menor qualidade de vida no trabalho e adaptam as mais variadas políticas na gestão dos recursos humanos, influenciando de forma importante na satisfação do trabalho. O termo “qualidade de vida no trabalho” representa o grau em que os membros de uma organização são capazes de satisfazer as necessidades pessoais, através das suas experiências no contexto organizacional, possibilitando o crescimento pessoal, profissional e material, o que inclui justa remuneração, benefícios, cumprimento das legislações vigentes, plano de carreira e perspectivas, adequada jornada de trabalho sem excessos de horas extras, respeito à intrajornadas e períodos de férias, devido recolhimento de fundos (de pensão, FGTS, INSS...) e todos os direitos assegurados ao trabalhador.

Cavalcanti *et al.* (2015) evidencia que quando a compreensão dos acidentes de trabalho rompe com o enfoque clássico que culpa os trabalhadores acidentados por seus atos inseguros, outros fatores que revelam problemas na própria organização e que são precursores primários desses acidentes podem ser identificados, como a disfunção organizacional. Como proposta de análise que permita uma melhor compreensão dos determinantes e condicionantes do acidente de trabalho, a proposta do modelo de análise e prevenção de acidentes estimula o desenvolvimento de reflexões sobre a criação ou introdução de novos perigos e

riscos, e a busca de aperfeiçoamentos, seja dos marcos regulatórios adotados, seja das escolhas políticas relativas aos modelos de crescimento ou desenvolvimento econômico assumidos no território. Em termos práticos, isso significa que em toda análise de acidente as equipes envolvidas devem explorar a possibilidade da existência de escolhas de política econômica ou lacunas da legislação (econômica, importação de máquinas e equipamentos, gestão de segurança, resposta de emergência etc.) que tenham contribuído para a criação do perigo/risco, persistência da situação de exposição e/ ou instalação de consequências do ocorrido.

Para Silva *et al.* (2012) para que a organização possa ter sucesso no controle e gestão de seu Sistema de Segurança Ocupacional é essencial a definição dos indicadores chave que devem ser medidos e controlados, estabelecendo uma metodologia necessária para a coleta, tratamento e análise dos dados e avaliação da informação contudo, a maioria dos sistemas utilizados pelas organizações, é baseada em indicadores de características positivas, enquanto os relacionados a Saúde e Segurança do Trabalho (SST), normalmente estão associados à sinistralidades. Não que a sinistralidade não seja um fator crítico de sucesso, que o é, porém, existem outros aspectos que contribuem para o sucesso de uma gestão eficiente dos riscos ocupacionais, o que requisita a existência de integração de indicadores tanto de natureza reativa (ou de sinistralidade), baseados em evidências passadas, quanto de natureza proativa, que capte elementos chaves de causas de acidentes, de forma que reflita a visão e a estratégia organizacional para a área estudada.

2.1 – Mills Estruturas e Serviços de Engenharia S.A

A Mills Estruturas e Serviços de Engenharia S.A. empresa de serviços de engenharia e locação de equipamentos com atuação no território nacional, na busca constante pela sustentabilidade do seu negócio, tem como Política Integrada de Qualidade, Segurança, Saúde Ocupacional e Meio Ambiente (SSMA), os seguintes compromissos com os colaboradores, administradores, clientes, acionistas, fornecedores, sociedade e demais partes interessadas:

- a) Proteger a Qualidade de vida, Segurança e Saúde Ocupacional de todos os seus colaboradores e/ou terceiros afetados por suas operações;
- b) Buscar continuamente a minimização dos impactos ambientais relacionados às suas atividades operacionais;

- c) Realizar, de forma eficaz, a gestão dos resíduos sólidos, recursos hídricos e efluentes;
- d) Promover encontros, palestras, treinamentos e simulados para avaliar, monitorar, gerenciar e mitigar o risco de acidentes e/ou incidentes relacionados à Saúde, Segurança, Meio Ambiente e Qualidade e tomar as providências necessárias;
- e) Atender às legislações ambientais vigentes;
- f) Assegurar que os colaboradores, administradores, terceiros e fornecedores cumpram toda a legislação vigente, como também todo o conteúdo do Código de Conduta da Companhia;
- g) Apoiar de forma irrestrita os direcionamentos e ações que objetivem a manutenção ou melhoria desta Política;
- h) Divulgar esta Política de Saúde e Segurança e Meio Ambiente (SSMA) e buscar a conscientização e capacitação dos colaboradores, bem como aqueles que atuam em nome da Mills Solaris.

Além de toda a política de Gestão Integrada, a empresa, que foi objeto da pesquisa deste trabalho, oferece benefícios conforme políticas, tais como: Transporte Fretado, Auxílio Refeição, Auxílio Alimentação, Assistência Médica e Odontológica aos colaboradores e dependentes, Convênio Farmácia, Seguro de Vida, Auxílio Moradia em caso de transferências, Auxílio Combustível (ou reembolso de KM), Café da Manhã, Reconhecimento por Tempo de Casa, Premiações (Ex: final de Ano, Nascimento do Filho...) além de diversas parcerias.

2.2 – Google

A empresa Google como uma das maiores expoentes do planeta na aplicação de modelos nada ortodoxos de programas de QVT, hoje é utilizada sempre que se deseja mostrar exemplo de empresa sólida com ambiente de trabalho desafiador e onde o desafio às mentes brilhantes é uma máxima constante dentro da empresa (MANTOVANI *et. al.*, 2013). Ainda segundo o site OPACE, a empresa mais famosa em serviços online e software não é referência somente nos serviços prestados. A multinacional também se destaca nas práticas de gestão de pessoas que promovem a qualidade de vida no trabalho.

Segundo Casaqui e Riegel (2009) mais de 10 anos depois de sua fundação, a empresa tem quase 20 mil funcionários, para os quais oferece condições que são difundidas como diferenciais da empresa: alimentação de qualidade, mensagens

gratuitas, liberdade para personalizar as estações de trabalho etc. Além disso, os funcionários podem dedicar 20% do seu tempo de trabalho a projetos próprios. E nas suas atividades no Brasil não é diferente, é importante valorizar a liberdade e responsabilidade dos mais de 300 funcionários no país, que devem estar focados em atingir metas e não em processos. Além disso, também é oferecido um ambiente organizacional confortável e propício ao desenvolvimento.

2.3 – Caterpillar

Ainda segundo o site OPACE, a Caterpillar se destaca pelo baixo indicador de turnover, que não passa de 1%. Dentre as práticas do projeto de qualidade de vida da empresa, podemos destacar o *Job rotation* e a avaliação 360º, que visam o treinamento e desenvolvimento de seus recursos humanos.

São oferecidos cursos presenciais, *e-learning* e a empresa também possui programas de redução de riscos e maior segurança no ambiente de trabalho.

Por fim, os funcionários e familiares portadores de doenças crônicas recebem o acompanhamento médico periódico e medicamentos gratuitos. Já os dependentes químicos possuem um serviço específico para se reabilitarem.

4 – Metodologia

Neste capítulo é apresentado a metodologia de trabalho quanto a aplicação de um questionário (Anexo I), o questionário foi elaborado após extensa pesquisa bibliográfica, levantando em conta aspectos relevantes e mensuráveis aplicáveis em diversos segmentos, que pudessem analisar fatores como alimentação, autovalorização, estresse e aspectos biopsicossociais de forma ampla. A partir desta análise foi verificado aspectos tangíveis no grupo a ser entrevistado – colaboradores da Mills Solaris – e elaborado 20 questões que foram encaminhadas para 40 (quarenta) colaboradores e recebido um total de 33 (trinta e três) respostas, com o intuito de mensurar as características atual de benefícios e promoção de QVT nos colaboradores da empresa Mills Estruturas e Serviços de Engenharia S.A.

A empresa atua no mercado com plataformas elevatórias e construções pesadas, com mais de 30 (trinta) filiais espalhadas pelo território nacional. O questionário foi aplicado por meio eletrônico através de “*Google Forms*”, mediante autorização concedida pela Coordenadora de Marketing da empresa.

O questionário é composto por questões sobre fatores avaliativos para a percepção de Qualidade de Vida no Trabalho, com o objetivo de mensurar em um

grupo homogêneo, ou seja, colaboradores de uma mesma empresa, quantificando e qualificando através deste.

Após aplicação do questionário no período de 30 de outubro até 15 de novembro de 2020, os dados foram analisando de forma quantitativa e qualitativa.

5 – Resultados obtidos

Todos os participantes autorizaram o uso, divulgação e publicação das respostas - que são sigilosas - durante a pesquisa e elaboração do trabalho. Os participantes foram identificados por região: Bahia, Espírito Santo, Goiás, Maranhão, Minas Gerais, Pará, Paraná, Rio de Janeiro, São Paulo, demonstrando a extensão territorial da referida empresa. Das 20 questões aplicadas através do questionário daremos enfoque em 10, com exposição de gráficos, e relataremos os resultados das outras 10 – não menos importantes para entendimento e estudo da QVT.

Em relação a alimentação apenas 3% considera de nenhuma qualidade, mesmo havendo o benefício de alimentação por parte da empresa, 57,6% consideram de pouca ou relevante e 39,4% consideram boa (gráfico 1), refletindo a necessidade de conscientização dos impactos da alimentação na saúde do indivíduo.

Porém não há indícios de problemas de estomacais, mesmo com o relato de uma alimentação pouco saudável entre os participantes, 72,4% dos participantes relatam ter pouco ou nenhum desconforto e apenas 27,3% relatam esse desconforto as vezes (gráfico 2). Nesse mesmo sentido 53,5% e 27,3% tem raramente/pouco ou as vezes, respectivamente dores de cabeça, que pode ser indicador de tensão e apenas 6,1% relata cefaleias constante (gráfico 3).

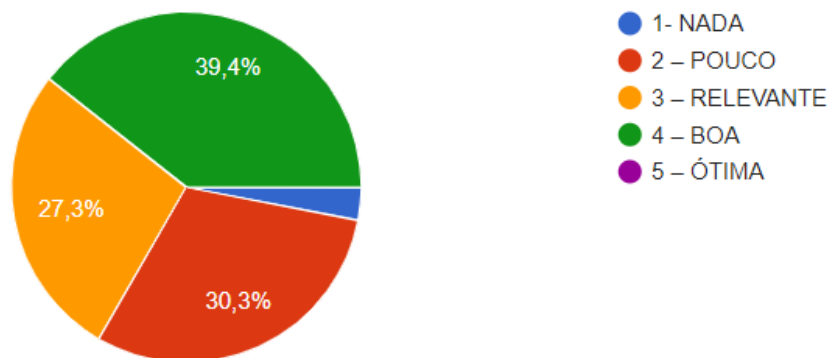


Gráfico 1: Percepção da qualidade da alimentação dos colaboradores

Fonte: Autor, 2020

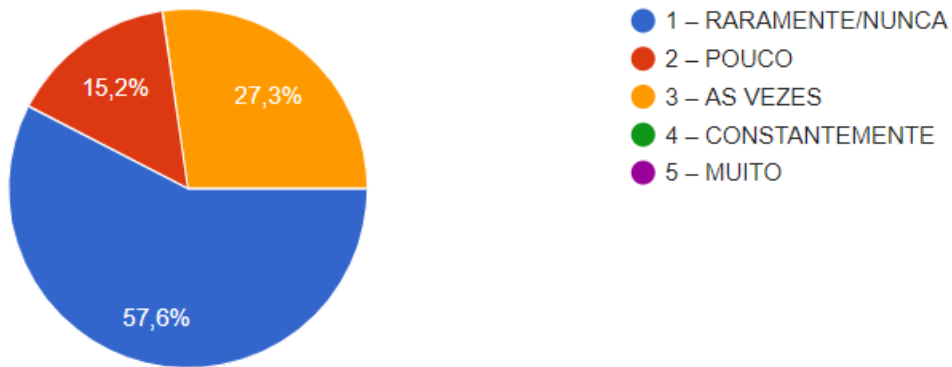


Gráfico 2: Ocorrência de dores de estômago
Fonte: Autor, 2020

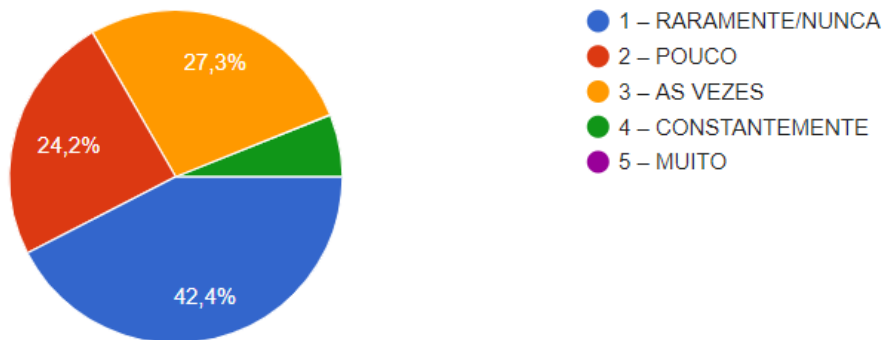


Gráfico 3: Ocorrência de dores de cabeça/cefaleia
Fonte: Autor, 2020

Corroborando informações sobre a saúde dos colaboradores 69,7% relatam ter pouca ou nenhuma dor muscular ou articular, apenas 15,2% tem as vezes e 15,1% constantemente ou muito, evidenciando o reflexo dos investimentos em mobiliários adequados, ginástica laboral e suporte médico hospitalar, entre outras ações que preconizam as ações de Ergonomia.

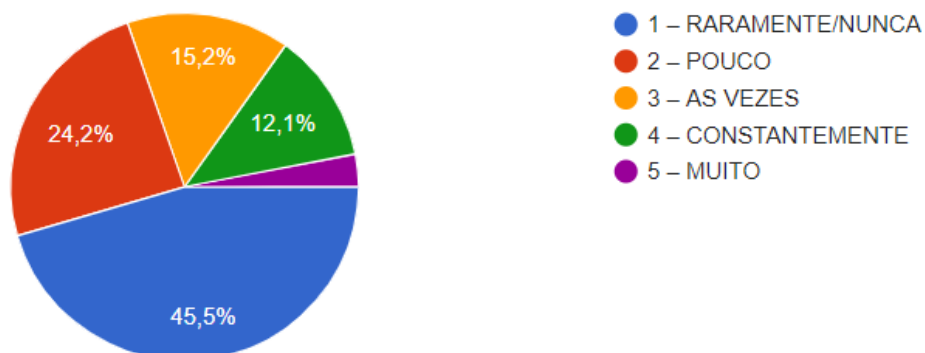


Gráfico 4: Ocorrência de dores musculares e articulares
Fonte: Autor, 2020

Ao analisar a satisfação e a felicidade apenas 5 (15,2%) participantes estão insatisfeitos enquanto 45,5% se consideram satisfeitos com suas atividades laboral, em constante estado de felicidade (grafico 5). Em contrapartida apenas 1 colaborador (3%) acha que raramente ou nunca produz sua capacidade total (gráfico 6). Podemos perceber que de forma geral os colaboradores da empresa analisada tem empenho e destreza na realização de suas atividades laborativas. Percebemos um padrão alto de auto estima entre os colaboradores, nenhum colaborador apresenta péssima ou baixa estima, 78,8% dos colaboradores tem altos níveis de autoestima (gráfico 7), que na área das ciências da saúde servem como indicadores para distúrbios psicológicos tais como depressão, tendência ao suicídio, burnout, síndromes como do pânico, entre outros, que só podem ser diagnosticados por profissional qualificados e habilitados para esse fim.

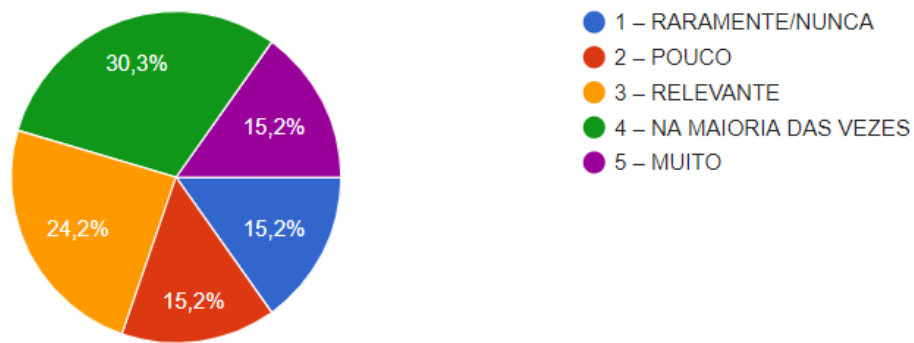


Gráfico 5: Análise da satisfação das atividades laborais
Fonte: Autor, 2020

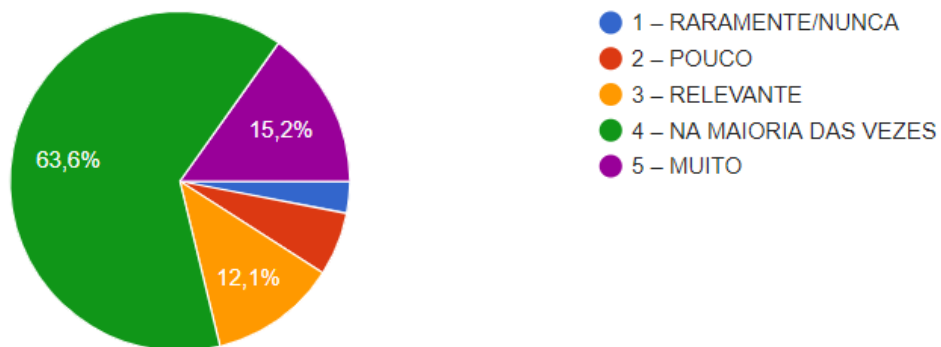


Gráfico 6: Análise da produção individual
Fonte: Autor, 2020

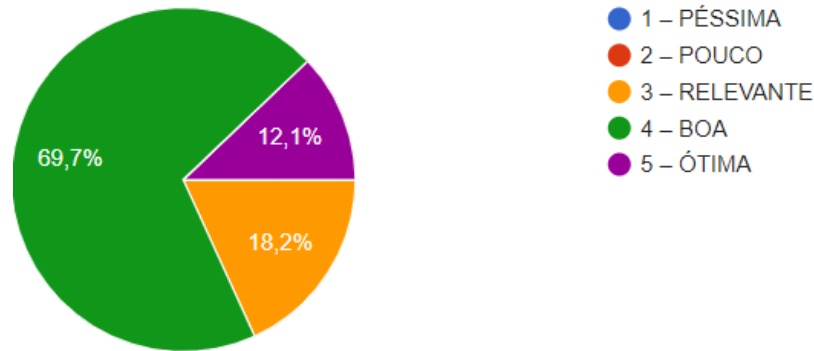


Gráfico 7: Análise da autoestima
Fonte: Autor, 2020

A partir da análise da questão 8 é possível perceber um senso crítico individual dos colaboradores, haja visto 75,8% acham sua capacidade de autoavaliação boa ou ótima, evidencia a percepção de desenvolvimento de análises, feedback, reuniões e acompanhamento dos mesmos.

Nas questões 9 e 10 (gráfico 8) os participantes foram indagados acerca da saúde e a frequência de adoecimento para correlação com absenteísmo, em nenhuma das questões houve ocorrência de respostas sempre ou com frequência, sendo assim a maioria dos colaboradores faltam raramente ou não se recorda a última vez que se ausentou da empresa por motivo de doença, seja ela devido a atividade laboral ou por ocorrências aleatórias.

Em relação a qualidade dos momentos de lazer e em família 66,7% consideram o tempo adequado (boa ou ótima).

Na 12ª questão 84,8% acham a assistência médica (plano de saúde e odontológico) boa ou ótima, evidenciando o reconhecimento e a valorização do benefício concedido pela empresa, apenas 1 colaborador considera a qualidade dos serviços péssima, destoando dos outros participantes.

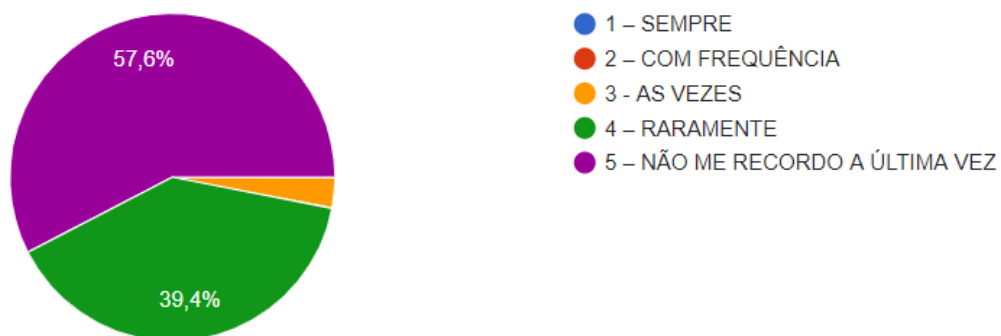


Gráfico 8: Frequência de adoecimento relacionado a atividade laboral
Fonte: Autor, 2020

Em relação a concentração no ambiente de trabalho 84,8% consideram boa ou ótima (gráfico 9) e nenhum colaborador não se concentra ou se concentra pouco em seu ambiente de trabalho, evidenciando um ambiente adequado para realização das atividades laborais e condições que favorecem tal fim.

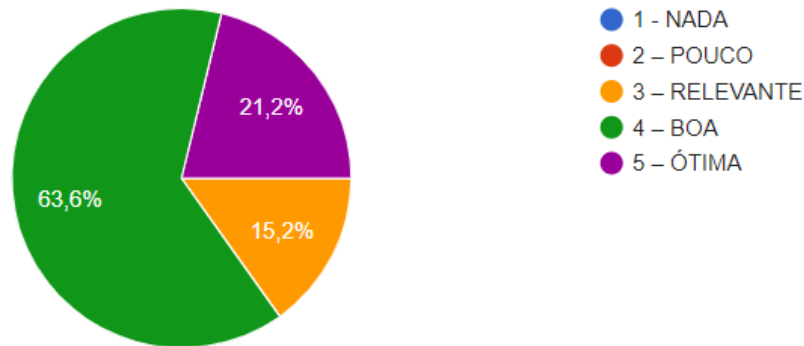


Gráfico 9: Quantificação da concentração no ambiente de trabalho
Fonte: Autor, 2020

A percepção de autonomia no trabalho entre os entrevistado teve um percentual expressivo de 81,8% (boa ou ótima) sendo possível perceber esse fator no clima organizacional ao contactar as filiais, havendo índices internos na empresa de satisfação do cliente e altas taxas de solução e atendimento das necessidades dos clientes internos, sendo uma fator motivacional para as equipes.

Em relação à frequência da ocorrência de sentimentos negativos que interferem nas atividades diárias e laborais 60,6% diz não se recordar da última vez ou que ocorre raramente, apenas 12,1% relata ter esse tipo de sentimento às vezes e um participantes apenas diz ter com frequência. Nenhum colaborador relata ter sentimentos negativos sempre.

A prática de atividades físicas dos entrevistados chama a atenção, pois apenas 2 colaboradores afirmam fazer atividades sempre e 2 com frequência, os outros 42,2% tem a pratica as vezes e 33,3% raramente, desencadeando um alerta para a ocorrência e prevalência de doenças cardíacas, diabetes, entre outras, vinculadas ao sedentarismo e falta de práticas saudáveis.

Segundo a bibliografia estudada a mudança ou inconstância na rotina de trabalho é um dos fatores que mais interferem na qualidade de vida e podem gerar impactos em fatores psicologicos, fisiologicos e sociais, porém entre os entrevistados nenhum relata ter a necessidade constante na mudança da rotina, 9,1% relatam alteram com certa frequência na rotina, 57,6% relatam precisar dessa alteração às

vezes e 33,3% dizem não se lembrar da última vez que houve necessidade ou que raramente há. Evidenciando uma constancia no planejamento de atividades, com baixo impacto na QVT por esse motivo.

Um outro indicador para diversas análises é a dificuldade para dormir, também muito relevante em relação a fatores interligados à QVT, entre os colaboradores da Mills observa-se que 75,7% não apresentam problemas para dormir e nenhum entrevistado relata sempre ter dificuldades ou insônia. Em paralelo observa-se um alto nível de realização profissional com as atividades realizadas em 66,7% estes se sentem totalmente ou muito bem realizado com o trabalho que executa.

A avaliação de setores que são responsáveis pela promoção da QVT dentro das empresas se faz necessária e deve ser constante. Na Mills um dos setores mais envolvidos com tais questões é o SSMA. Na última questão foi mensurado a percepção da qualidade deste setor dentro da empresa e apenas 1 colaborador considera péssima e 1 insuficiente, 21,2% considera relevante e 72,7% percebem como boa ou ótima (gráfico 10).

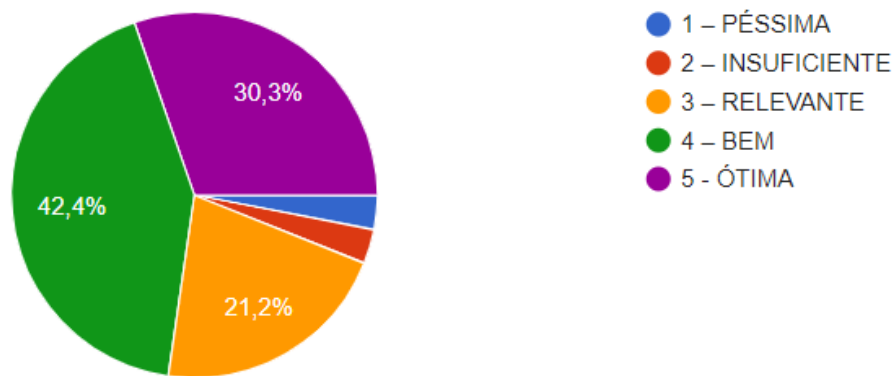


Gráfico 10: Percepção dos entrevistados em relação à saúde e segurança.
Fonte: Autor, 2020

6 – Conclusão

Não há, até a presente data, um método ou fórmula infalível para a promoção da qualidade de vida no trabalho nas organizações capaz de garantir em todos o bem-estar, saúde, segurança e preservação da vida em consonância com a produtividade há, porém, consensos com a comunidade acadêmica que ações de clima, política de benefícios e estímulos, educação, esclarecimento e formação são iniciativas que colaboram para melhores índices e resultados nesse aspecto que refletem na produtividade.

No presente estudo recorremos a análise de alguns desses indicadores para a percepção da QVT entre alguns colaboradores da Mills e pudemos perceber que é compatível com a política de benéfico da mesma, que incentiva uma boa alimentação, o convívio e o respeito entre os *stakeholders*, dispõe de condições de crescimento profissional e pessoal e abre espaço para trocas de ideias, participação e um sistema sólido de *feedbacks* e mentorias. Isso se refletiu nesse momento de pandemia que na última divulgação de resultados em novembro de 2020 mostrou crescimento financeiro e produtividade além de todo o suporte contumaz não ter sido alterado, projetando metas e números de crescimento para o próximo ano de 2021 e o financiamento de 46 instituições de caridade indicadas pelos próprios colaboradores com 10 mil cestas básicas ou 10 mil *kits* de brinquedos ou 18 mil *kits* de higiene e manteve o “vale presente” que os funcionários recebem para presentear os filhos em uma loja especializada em brinquedos infantis. Os resultados positivos e a percepção satisfatória dos participantes refletem todo o investimento realizado pela empresa ao longo dos anos – e inalterado em cenário de pandemia – reforçando a ideia inicial que políticas e ações a cerca de QTV impactam nos resultados finais das corporações.

7 – Referências

- ALMEIDA, M. A. B.; GUTIERREZ, G. L.; MARQUES, R. *QUALIDADE DE VIDA DEFINIÇÃO, CONCEITOS E INTERFACES COM OUTRAS ÁREAS DE PESQUISA* - Escola de Artes, Ciências e Humanidades - EACH/USP 2012.
- AREIAS, Maria E. Q.; COMANDULE, Alexandre. Q. *Qualidade de vida, estresse no trabalho e síndrome de burnout*. Campinas: IPES Editorial, 2006. p. 183-202.
- CASAQUI, Vander; RIEGEL, Viviane. *Google e o consumo simbólico do trabalho criativo* - (IV Congresso Panamericano de Comunicación – Chile, Santiago, 2008). Comunicação, mídia e consumo – São Paulo, vol 6 n17 p.161-180; nov. 2009.
- CAVALCANTE, C. A. A.; COSSI, M. S.; COSTA, R. R. O.; MEDEIROS, S. M.; MENEZES, R. M. P. *Análise Crítica Dos Acidentes De Trabalho No Brasil* - Revista de Atenção à Saúde, v. 13, no 44, abr./jun. 2015, p.100-109.
- CONTE, Antonio L. *QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO - Funcionários com qualidade de vida no trabalho são mais felizes e produzem mais*. Revista FAE BUSINESS, n.7, nov. 2003, P 32- 34.

GOMES, Ângela de Castro. *Retrato falado: a Justiça do Trabalho na visão de seus magistrados Estudos Históricos*. Rio de Janeiro, nº 37, janeiro-junho de 2006, p. 55-80.

GUIA DE BENEFÍCIOS. *Mills Solaris*. Disponível em: <<https://conecta.mills.com.br/guia-de-beneficios/>>. Acesso em: 18 setembro 2020.

MANTOVANI, D. D.; BUENO, E. S.; INOCÊNCIO, R. D.; CINTRA, W. C.; BRAGA, W. C. *Influência dos Programas de QVT na Retenção de Talentos Uni-Facef Centro - Universitário de Franca*. V.5, N1 (2013) – Franca/SP.

MARTINS, Maria da Conceição de Almeida. *Fatores de risco psicossociais para a saúde mental*. Educação, Ciência e Tecnologia, Escola de Enfermagem do Viseu, p. 255-268, 2004.

MORETTI, Silvinha. *Qualidade de Vida no trabalho x Autorealização Humana*. Instituto Catarinense de Pós-Graduação – ICPG Gestão Estratégica de Recursos Humanos, 2003.

OAPCE - Qualidade de vida no trabalho. *5 empresas que investem em QVT e o que elas fazem, 2019*. Disponível em: <<http://www.oapce.com.br/5-empresas-que-investem-em-qvt-e-o-que-elas-fazem/#>>. Acesso em: 19 setembro 2020.

PEREIRA, Vivian Cortines. *Qualidade de Vida no Trabalho*. Pós Graduação Latu Sensu em Gestão de Recursos Humanos, Rio de Janeiro RJ, 2006.

PILATTI, Luiz Alberto. *Qualidade de Vida no Trabalho e a Teoria dos Dois Fatores de Herzberg: Possibilidades-Limite das Organizações*. Revista Qualidade de Vida 4(1):18-24, junho, 2012.

SILVA, E. H. D. R.; DANIEL, B. H.; OLIVEIRA, D. B. *Os Sistemas De Gestão Em Segurança E Saúde No Trabalho Em Auxílio À Prevenção De Acidentes E Doenças Ocupacionais* - Revista de Gestão em Sistemas de Saúde - RGSS, São Paulo, v. 1, n. 2, p. 157-172, jul./dez. 2012.

TEIXEIRA, C. S.; PEREIRA, E. F.; ROCHA, L. S.; SANTOS, A.; MERINO, E. A. D. *Qualidade de vida do trabalhador: discussão conceitual*. Revista Digital Buenos Aires, v. 14, n. 136, 2009.

VERDUGO, M. A.; URRÍES, F. B. J.; JENARO, C.; CABALLO, C.; CRESPO, M. *Quality of Life of Workers with an Intellectual Disability in Supported Employment*. Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities, v. 19, p. 309-316, 2006.

ANEXO I**QUAL A SUA PERCEPÇÃO DE BENEFÍCIOS E PROMOÇÃO DE QVT**

(Marque um X na resposta que mais se aproxima da sua realidade, SENDO:

1 – NENHUMA/NÃO/RUIM, 2 – POUCO, 3- RELEVANTE, 4- MUITA/SIM/BOA)

Nº	QUESTIONÁRIO	1	2	3	4
01	Você considera sua alimentação saudável?				
02	Tem dores de estomago?				
03	Tem dores de cabeça?				
04	Tem dores musculares ou articulares?				
05	Você se considera feliz com sua atividade laboral?				
06	Você acha que produz em seu trabalho exatamente sua capacidade total?				
07	Em que medida você avalia sua auto-estima?				
08	Como você avalia a sua capacidade de auto-avaliação no trabalho?				
09	Com que frequência você falta ao trabalho por motivo de doença?				
10	Com que frequência você fica doente devido ao seu trabalho?				
11	Em que medida você avalia a qualidade do seu lazer e da sua família?				
12	Como você avalia o acesso e a qualidade da assistência médica recebida no trabalho?				
13	Quanto você consegue se concentrar no seu trabalho?				
14	Como você avalia a sua autonomia no trabalho?				
15	Em que medida algum sentimento negativo (tristeza, desespero) interfere no seu trabalho?				
16	Você pratica exercício físico regular?				
17	Com que frequência você é obrigado a mudar sua rotina em casa devido ao trabalho?				
18	Você tem alguma dificuldade para dormir?				
19	Você se sente realizado com o trabalho que faz?				
20	Como você avalia a saúde e segurança no ambiente de trabalho?				