



QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Quality of life at work

Stephanie Rocha Silva¹

Graduando em Administração pela UniEVANGÉLICA - GO.

Rosalina Maria de Lima Leite do Nascimento²

Orientador (a) do Trabalho de Conclusão de Curso –GO

¹ Stephanie Rocha Silva - Bacharelando no curso de Administração pelo Centro Universitário de Anápolis (UniEVANGÉLICA) –Brasil - Email: rstephaniee@outlook.com

² Rosalina Maria de Lima Leite do Nascimento – Professora do curso de Administração do Centro Universitário de Anápolis (UniEVANGÉLICA) – Brasil - Email: rosalina.nascimento@unievangelica.edu.br

RESUMO

A busca pela qualidade de vida no trabalho tornou-se cada vez mais necessária, uma vez que é direito do colaborador exercer suas funções em locais que proporcionem satisfação e tragam motivação para cumprimento de suas atribuições. A qualidade de vida tem como objetivo facilitar o convívio social, de forma com que sempre proporcione um ambiente saudável para todos os indivíduos. Como base para construção deste trabalho foi utilizada a pesquisa qualitativa. De modo específico foi realizado estudo de caso, com observação, análise de ambiente, entrevistas e pesquisas em uma empresa governamental. O objetivo principal era compreender a realidade do cotidiano dos colaboradores, bem como analisar quais eram as vantagens e obstáculos de se trabalhar em equipe. Foram pontuando conceitos teóricos sobre QVT, com finalidade de constatar que esta área é de suma importância para a organização, e como o bom funcionamento desta pode vir a afetar diretamente a vida dos colaboradores e sua produtividade.

Palavras-chave: Produtividade. Satisfação. Qualidade de vida.

ABSTRACT

The search for quality of life at work has become increasingly necessary, as it is the right of employees to perform their duties in places that provide satisfaction and bring motivation to fulfill their duties. The quality of life aims to facilitate social life, so that always provides a healthy environment for all individuals. As a basis for the construction of this work the qualitative research was used. Specifically, a case study was conducted, with observation, environmental analysis, interviews and research in a government company. The main objective was to understand the reality of the daily life of employees, as well as to analyze the advantages and obstacles of working in teams. Theoretical concepts on QWL were punctuated in order to verify that this area is of paramount importance to the organization, and how its proper functioning can directly affect the employees' life and productivity.

Key words: Productivity. Satisfaction. Quality of life

1 INTRODUÇÃO

Inicialmente é importante destacar que Qualidade de Vida no Trabalho – QVT, surge nas instituições como um plano de gestão, que busca atender as precisões individuais e coletivas dos trabalhadores, e está ligada a fatores como a satisfação, bem-estar social, psicológico, físico, a motivação e com a produtividade no trabalho.

A qualidade de vida no trabalho – QVT acarreta descobertas que cooperam no auxílio da organização de lidar com seus trabalhadores de forma apta. Por esse motivo a relação dentro do trabalho é o foco desse e diversos outros estudos.

Entende-se QVT como um programa que visa simplificar e satisfazer as obrigações do colaborador ao efetuar suas atividades na organização, dispondo como conceito básico o fato de que as pessoas são mais produtivas se estiverem satisfeitas e envolvidas com o próprio trabalho. (FERNANDES, 1996)

Os obstáculos que algumas empresas enfrentam são de não oferecer QVT para seus colaboradores, e diante disto não se tem motivação para fazer um bom trabalho.

Para Vergara (2009), motivação é algo essencial e deixa claro que cada indivíduo possui uma maneira para sentir-se motivado.

O trabalho em equipe é uma das primordiais competências impostas pela organização, e é a melhor forma de garantir a qualidade de vida no trabalho. Para que exista boa correlação entre contratado e empresa é necessário que existam partes intervenham diretamente na produtividade da organização.

A Qualidade de Vida no Trabalho ocorre por ações comportamentais que estão relacionadas às necessidades humanas, e aos desempenhos individuais no ambiente de serviço como, identidade de tarefa. (LIMONGI-FRANÇA, 2004)

Tendo em vista que Qualidade de Vida no Trabalho tem finalidade auxiliar o gestor a identificar problemas dentro da organização que necessitam ser melhorados para seguir os modelos mínimos da organização, às circunstâncias ambientais de trabalho, e aos fatores que de fato influenciam no desempenho dos colaboradores e na qualidade dos serviços oferecidos.

É de suma importância que as organizações adotem medidas que de certa forma possa permitir aos colaboradores um bom lugar para trabalhar, ou seja, um ambiente seguro, funcional e bem dimensionado.

Portanto, Qualidade de Vida no Trabalho pode ser classificada com identificador para se alcançar a qualidade total.

Para atingir o sucesso e a satisfação da equipe de trabalho é necessário identificar os fatores desconcertantes na QVT dos colaboradores da organização, é fundamental fazer levantamento de informações quanto ao conceito de Qualidade de Vida no Trabalho, razões motivacionais, gestão da qualidade e o papel do RH. Diante disso será capaz perfazer que Qualidade de Vida no trabalho, é mais que benefício para o trabalhador, e sim, um aspecto essencial para a sobrevivência da organização.

Diante do exposto, o presente projeto pretende demonstrar as possibilidades mais favoráveis para resolver as dificuldades enfrentadas no trabalho em equipe, assim como

demonstrar de maneira diversificada como aperfeiçoar a qualidade de vida no trabalho, apontando soluções para lidar com os litígios.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Qualidade vida

A Qualidade de Vida no Trabalho está ligada a motivação, quanto mais o colaborador estiver motivado, maior será o desempenho e sua autoestima, conseqüentemente, terá mais saúde e vontade para gerar resultados em seu trabalho.

A motivação é definida como um impulso é também traduzido como necessidade ou tendência. (CASADO, 2002). Diante disto, a organização tem de enfrentar o desafio de formar situações que possam complementar as necessidades dos colaboradores, e ao mesmo tempo motivá-los para o trabalho; neste caso um exemplo disto, seria a disponibilidade de um clima agradável, confortável e seguro.

Com objetivo de facilitar ou trazer satisfação e bem-estar ao trabalhador na execução de suas tarefas, a qualidade de vida no trabalho se apresenta como preocupação do homem. (CHIAVENATO, 2009).

Qualidade de vida no trabalho caracteriza-se pela busca do equilíbrio entre o indivíduo e a organização, prezando o colaborador como ser humano e sua colocação na organização, propondo valorização do espaço em que se trabalha.

O objetivo da QVT é estruturar o ambiente em que se trabalha no sentido de satisfazer as necessidades individuais do empregado, ser uma organização atraente e possuir local desejável, assim deve ser o programa de QVT.

Um ambiente de trabalho físico seguro e saudável envolve aspectos como a higiene do trabalho que se refere a um conjunto de normas e procedimentos, os quais visam à proteção da integridade física e mental do indivíduo, prevenindo assim, os riscos de saúde inerentes às tarefas que são realizadas no ambiente de trabalho. (CHIAVENATO, 2009 p. 75)

A organização se torna incumbida socialmente ao criar um ambiente de trabalho saudável e conveniente à realização competente das pessoas, agregando assim a qualidade de vida.

Segundo Werther e Davis (1983, online) para melhor evolução na qualidade de vida é imprescindível que,

O crescente interesse em melhorar a qualidade de vida no trabalho demonstra claramente a evolução da sociedade em geral e o nível de instrução das pessoas. A democratização nas relações de trabalho fez com que cada vez menos os trabalhadores aceitassem, de maneira acomodada, o autoritarismo de seus superiores mesma coisa.

A adesão de novas ideias para programas de QVT e promoção da saúde proporciona ao indivíduo maior estabilidade, resistência ao estresse, maior motivação e maior eficiência no trabalho. Diante disto as empresas seriam beneficiadas com motivação para o trabalho mais saudável, e menor rotatividade, menos de acidentes, menor custo de saúde, porém mais produtividade, melhor imagem e um melhor ambiente de trabalho. (SILVA E MARCHI, 1997)

A inserção da Gestão da Qualidade de vida na organização é peça chave para indicar a importância dos colaboradores para a empresa. Tem como finalidade os programas de QVT, garantir ambientes de trabalhos mais prazerosos, situações melhores como: saúde, físico, emocional, e social, além de tornar equipes mais comunicativas, dentre outros benefícios favoráveis a satisfação de todos que colaboram dentro da organização.

Para Chiavenato (2004, p. 448 online) a gestão da qualidade total nas organizações depende fundamentalmente da otimização do potencial humano.

A qualidade de vida no trabalho se apresenta como uma preocupação do homem deu-se início da sua existência, com objetivo de facilitar ou trazer satisfação e bem-estar ao trabalhador na execução de suas tarefas. “O conceito de qualidade de vida engloba vários aspectos como físicos, ambientais e psicológicos do local de trabalho”

A qualidade de vida no trabalho tem suma importância para o crescimento da organização, pois ela não só pesquisa o comportamento do indivíduo, porém também indica os propósitos as serem alcançados dentro da empresa.

2.2 A importância do trabalho em equipe e a comunicação na organização

A satisfação do cliente externo está baseada no bom desempenho do trabalho em equipe. Numa equipe, cada membro exerce sua função específica, contudo todos os integrantes são responsáveis pelo cumprimento de metas e pelo resultado final atingido. Diante disto, existe a reciprocidade entre os colaboradores e um trabalho difícil para se alcançar um objetivo.

O sinônimo de sucesso, se dá ao uso adequado da comunicação, pois proporciona importantes ganhos de produtividade. E para que este aumento aconteça, é necessário

comprometer os colaboradores, a comunicação é fundamental para isso e indispensável para a comunicação dos membros da equipe de trabalho.

É possível dizer que o sinônimo de sucesso está diretamente ligado ao uso adequado da comunicação pelos seus colaboradores, uma vez bem empregada proporciona ganhos importantes na produtividade. Para que essa comunicação aconteça é fundamental e indispensável que todos os membros da equipe estejam comprometidos e utilizem dessa ferramenta diariamente.

O termo “pactos de convivência” se refere a reuniões periódicas, cujo tal pode resolver demandas como definição de objetivos e metas, divisão de papéis e função, ajustes entre pessoas, os quais podem ser eficientes para equipes que precisam propiciar ajustes internos. (SOUZA, 2011)

A comunicação na organização é um fato, uma empresa não alcança seus objetivos sem o processo comunicativo. A comunicação é como um alicerce para a empresa, e é através desse reflexo é possível perceber muitas coisas nessa organização.

No âmbito interno das organizações empresariais, os tipos de relação com os empregados, os diferentes estilos administrativos, assim como as ações humanas, demandam novos rumos de gestão que superem os modelos lineares, verticais e impositivos e alcancem novas formas de ação administrativa que envolva e valorize o trabalho em equipe baseado na maior participação e autonomia dos envolvidos. (CARDOSO, 2006, p. 10)

O trabalho em equipe consegue levar um aprimoramento na eficiência, no momento em que as pessoas objetivam e implementam várias atividades juntas por meio de colaboração e comunicação constantes tornam-se aptos para identificar formas de melhorar o modo pelo qual o trabalho se organiza.

O destaque de uma empresa vem sendo diretamente ligado com as pessoas que compõe o quadro de colaboradores. É de suma importância que se obtenha uma equipe capacitada, motivada, satisfeita e preparada. A produção de uma empresa, é influenciada pela motivação de seus colaboradores.

A responsabilidade de cada indivíduo depende tanto da satisfação como da motivação com o trabalho que exerce. Um clima sem inovação e sem liberdade de participação dos colaboradores afeta o bem-estar de todos, mas principalmente no rendimento do trabalho. A dificuldade que a empresa tem é de distinguir o que motiva cada indivíduo e permitir ações de melhorias na qualidade de vida, que solucionem as dificuldades e torne sua equipe capaz de desempenhar seus afazeres. (CHIAVENATO, 2004 p. 46)

Visando a melhorar o rendimento dos funcionários, torna-se necessário fazê-los sentirem-se responsáveis pela atividade para a qual foram designados, sabendo-se que, depois de eles cumprirem a referida tarefa, irão ser julgados pela competência demonstrada.

Os funcionários que mostram um bom desempenho e oferecerem melhor rendimento dentro da organização, e por isso são reconhecidos como fonte de ideias, habilidades e eficiência em benefício próprio e da empresa, em suma deva reverter tudo para a construção do capital intelectual da organização. (CHIAVENATO, 1999)

2.3 Gestão de Pessoas

Gestão de Pessoas possui um conceito amplo que diz respeito a como as pessoas se estruturam para orientar e gerenciar o comportamento humano no ambiente de trabalho, e isso pode ser um diferencial para a empresa.

Para Soviensi e Stigar (2008) a gestão de pessoas é definida pela participação, qualificação, envolvimento e desenvolvimento do bem mais precioso de uma organização, que são as pessoas que a compõem.

Gestão de pessoas é falar de gente, de mentalidade, de vitalidade, ação e proação. A Gestão de Pessoas é uma das áreas que mais tem sofrido mudanças e transformações nestes últimos anos. Não apenas nos seus aspectos tangíveis e concretos como principalmente nos aspectos conceituais e intangíveis. A Gestão de pessoas tem sido a responsável pela excelência das organizações bem-sucedidas e pelo aporte de capital intelectual que simboliza, mais do que tudo, a importância do fator humano em plena Era da informação.

A Gestão de Pessoas permite a cooperação eficiente dos funcionários. Os colaboradores podem aumentar ou diminuir as forças de uma organização, conforme são tratados, isto é, eles trazem sucesso ou o insucesso (RODRIGUES, 1994).

Uma empresa que opta pela Gestão de Pessoas, terá resultados benéficos a organização, crescendo a produtividade, e satisfação aos empregados.

Quando o trabalhador é motivado e capacitado tende a ter maiores índices de desempenho, o que resulta em aumento de produtividade para a empresa como um todo. É fundamental que as empresas tenham cuidados voltados para a criação de novos estímulos de aperfeiçoamento e o crescimento de seus trabalhadores como forma de garantir um constante desenvolvimento e aperfeiçoamento. (VERISSIMO, 2005 p. 105)

Para Nickel (2002) a Gestão de Pessoas tem por finalidade contribuir com a organização a alcançar seus princípios e realizar sua missão, possibilitar competitividade na empresa, trazer satisfação aos colaboradores, aprimorar e manter a qualidade de vida no

trabalho, controlar e impulsionar a mudança, conservar políticas éticas e atitudes socialmente confortável.

A gestão de pessoas é um processo de planejamento, organização, controle e direcionamento dos indivíduos dentro da empresa. Propiciando o desempenho eficiente das pessoas para concluírem seus objetivos organizacionais e individuais, relacionados com a empresa direta ou indiretamente. (VILAS, p. 45, 2009).

A gestão de pessoas deve encontrar um ponto de equilíbrio adequado, onde os seus principais papéis dentro de uma organização deve funcionar adequadamente. A gestão deve ter tempo, foco em estratégia ao longo prazo e operacional a curto prazo tudo isso simultaneamente, englobando a administração de processos e a de pessoas tradicionais.

Para Miranda (2009) gestão de Pessoas tem como finalidade administrar os comportamentos internos e desenvolver o capital humano, com intuito de obter uma mão de obra qualificada no mercado. Diante dos avanços tecnológicos e as transformações rápidas na sociedade, a utilização desse método passou a ser vital na busca de talentos para as empresas.

De acordo com Gil (2010, p. 13) a administração de Recursos Humanos é definido como:

A administração de Recursos Humanos é o ramo especializado da Ciência da Administração que envolve todas as ações que têm como objetivo a integração do trabalhador no contexto da organização e o aumento de sua produtividade. É, pois, a área que trata de recrutamento, seleção, treinamento, desenvolvimento, manutenção, controle e avaliação de pessoal.

O Recursos humanos (RH) surgiu na década de 60, foi quando começou a se usar esta expressão substituindo as que já eram usadas dentro das organizações. As empresas de médio e grande porte possuem departamento e setores de RH, determinados a tratar de proposições relacionados diretamente aos funcionários. A Administração de Recursos humanos pode ser considerada como a administração de pessoal assente em uma abordagem sistêmica. (GIL, 2010)

A função do colaborador dentro da organização teve de ser analisado e novas convicções passaram a surgir indagando a forma de como estava sendo progressista a Administração de RH nas empresas. Estas ideias tendiam valorizar a participação os colaboradores, averiguando suas aptidões e qualificações para expandir suas atribuições, e diante disto começaram a valorizar os colaboradores que se destacavam em busca do crescimento da empresa, e da busca da realização profissional.

3 METODOLOGIA

Para Severino (2000) o trabalho metodológico é concluso com a prática de estudos através de pesquisa bibliográfica, desta forma serão utilizados meios como: artigos científicos, livros para haja aprofundamento sobre o tema.

Neste trabalho foi utilizada a pesquisa qualitativa, pois conforme Gil (2006) essa ferramenta é mais adequada para contabilizar pontos de vista, e também atitudes claras e conscientes das pessoas entrevistadas. Para a coleta de dados é usado um método padronizado o questionário.

De forma específica foi realizado pesquisa bibliográfica; para Vergara (2004) a pesquisa bibliográfica busca pesquisar o tema delimitado na intenção de validar os resultados pretendidos. Com a pesquisa bibliográfica, foi possível investigar e encontrar subsídios teóricos para o embasamento do trabalho. A partir da consulta de fontes teóricas e artigos científicos, tanto impresso quanto disponibilizados por meio eletrônico foi possível ampliar o conhecimento sobre o assunto em questão.

4 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Para desenvolvimento do estudo, foi aplicada uma pesquisa com os colaboradores efetivados no do Fórum de Anápolis, mais precisamente no departamento de Protocolo. Totalizando 8 colaboradores entrevistados. A amostra foi feita de modo aleatório uma vez que não tínhamos a pretensão de realizar trabalho quantitativo e sim qualitativo. O objetivo era conhecer o ambiente estudado, as necessidades de melhorias, e aspectos que chamavam atenção para a QVT dos entrevistados. A pesquisa teve como maioria, 62% de todas as participantes pessoas do sexo feminino, onde apenas 38% foram do sexo masculino.

De acordo com os dados coletados, cerca de 60% dos colaboradores possuem uma média de 40 anos de idade, os mesmos são capacitados para exercerem suas respectivas funções, e a maioria está no cargo ou na função há mais de 15 anos.

No gráfico 1 abaixo, é possível notar que os colaboradores possuem boa formação acadêmica, pois 75% dos entrevistados possuem ensino superior.

Conforme destacado pelos entrevistados, a Qualidade de Vida no Trabalho tem suma importância para que as atribuições do dia a dia sejam executadas com excelência, além de proporcionar um ambiente com qualidade para se trabalhar.

Para Chiavenato (2000) a qualidade de vida no trabalho permite indagações que contribuem no auxílio das empresas para estímulo de seus colaboradores, podendo auxiliar com métodos que propiciem um ambiente que estimule e dê suporte ao indivíduo. E isso pode ser definido pela busca do equilíbrio físico e social onde são eminentes as necessidades e entraves do ser humano ocasionando em crescimento pessoal e profissional e sem comoções. Assim, a falta de qualidade de vida no trabalho gera impactos significativos em seus resultados das organizações.

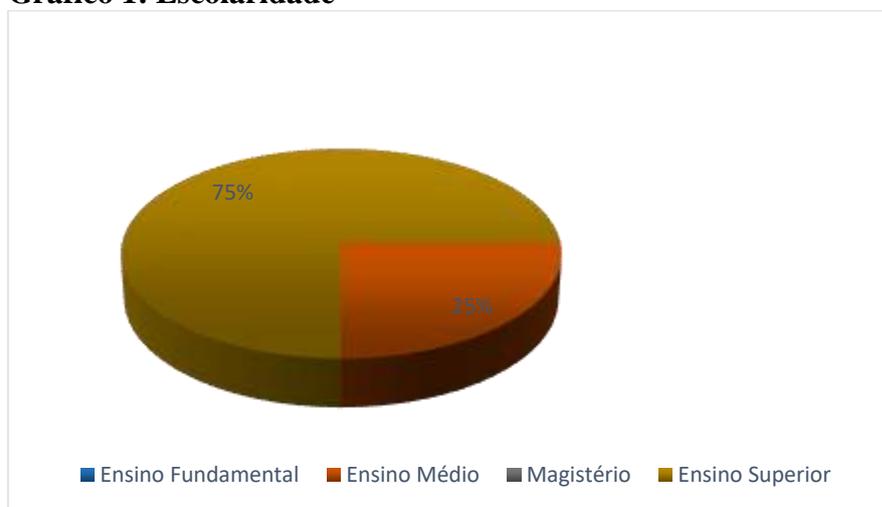
Os colaboradores ressaltam que o ambiente no qual exercem suas funções não é confortável, não possui ventilação e recursos necessários para que eles desenvolvam suas atividades, além de apresentar insalubridade, o que não gera benefícios para a condição de vida dos colaboradores.

O gráfico abaixo demonstra que 87% dos colaboradores se sentem motivados para estarem na organização e exercer suas funções, mesmo não tendo condições necessárias para um ambiente agradável.

Os colaboradores acentuam que o relacionamento entre seus colegas de trabalho é bom, porém em determinadas situações surgem divergências no grupo, o que em algum momento gera dificuldades da execução do trabalho em equipe, para Chiavenato (2000), o trabalho em equipe é a junção das pessoas com a capacidade de unir pensamentos com outros integrantes do grupo, é necessário acreditar nas pessoas, e em suas capacidades de fazer e entregar o serviço que foi lhe dado.

Passemos a análise dos gráficos para melhor entendimento dos resultados.

Gráfico 1: Escolaridade

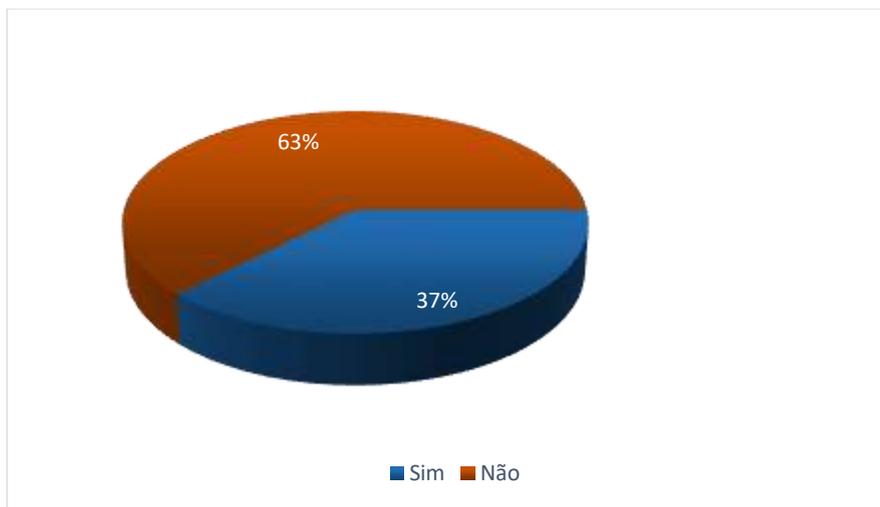


Fonte: o aluno

Segundo a pesquisa 75% dos entrevistados possuem ensino superior, os 25% restantes, possuem ensino médio. Os dados mostram que os profissionais possuem formação predominantemente em nível superior.

Quanto ao ambiente de trabalho, o gráfico 2 mostra resultados interessantes.

Gráfico 2: O ambiente onde se trabalha é confortável?

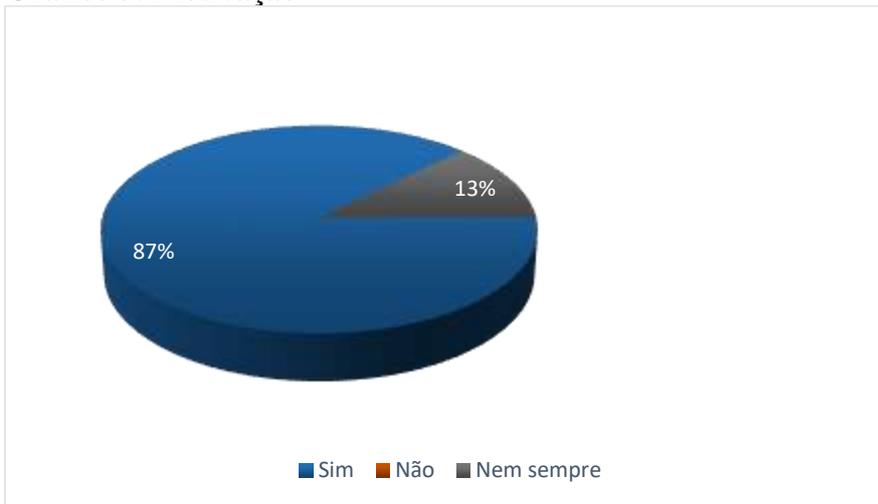


Fonte: autora

A maioria, cerca de 62% dos entrevistados não se sente confortável em seu ambiente de trabalho, apenas, 37 % afirmaram que o local é ideal. Diante ao exposto fica claro que falta investimento em gestão da qualidade de vida dos funcionários. A QVT é essencial para proporcionar ambiente de trabalho mais agradável, condições melhores nos aspectos de saúde física, emocional e social, além de tornar equipes mais comunicativas, integração dos setores com seus superiores, entre outras vantagens favoráveis a satisfação de todos aqueles inseridos na organização.

Foi questionado aos participantes se eles se sentem motivados para o trabalho, os resultados estão no gráfico 3 a seguir.

Gráfico 3: Motivação



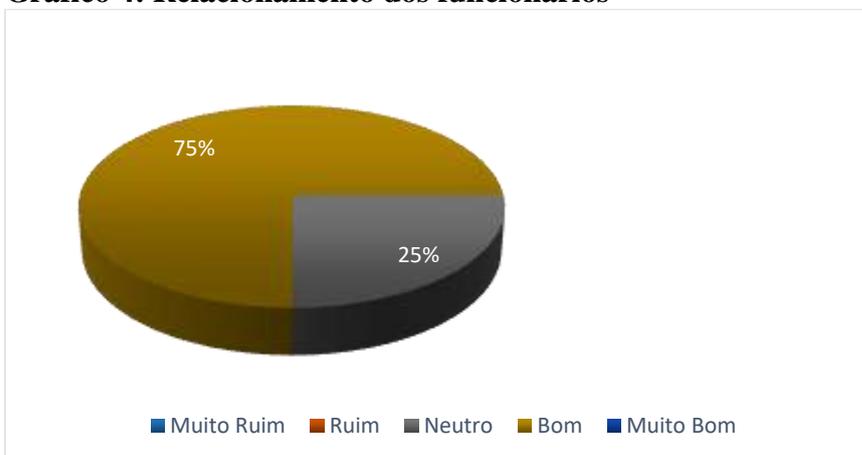
Fonte: autora

O gráfico 3 mostra que 87% dos colaboradores se mostram motivados para trabalhar. Para Maximiano (2007) a motivação para o trabalho é um estado psicológico de interesse ou vontade de perseguir ou realizar uma tarefa ou meta, dizer que uma pessoa está motivada para o trabalho significa dizer que essa pessoa apresenta disposição favorável e positiva para realizar o trabalho.

O estudo da motivação aplica-se a todos os campos da atividade humana e é, em especial, àquele reservado às organizações que muitos pesquisadores dedicaram grande parte dos seus esforços no sentido de poder entender que objetivos motivacionais são mais frequentemente procurados no trabalho.

Questionamos aos participantes sobre o relacionamento interpessoal no trabalho. As respostas estão no gráfico 4.

Gráfico 4: Relacionamento dos funcionários

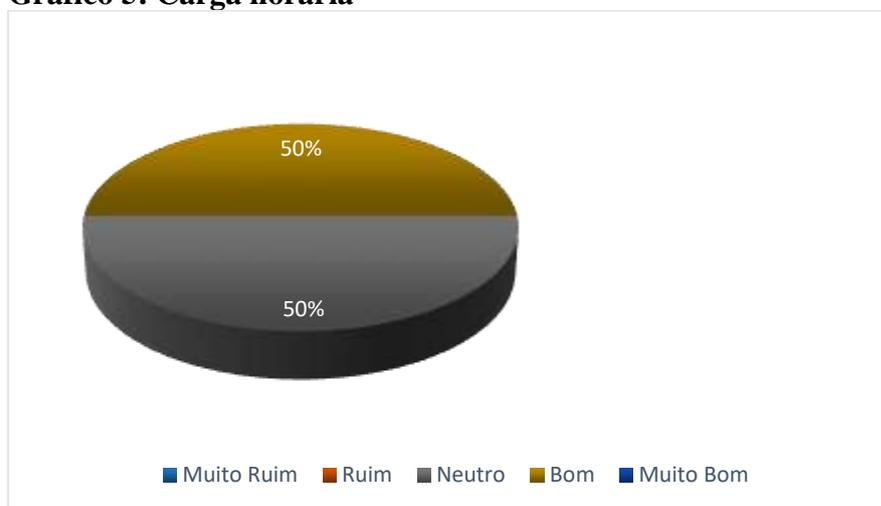


Fonte: autora

No gráfico 4 é possível verificar que 75% dos entrevistados consideram que o ambiente é bom e, 25% acham o ambiente neutro. Essas respostas chamam a atenção para o que destaca Chiavenato (2009), a relação entre pessoas e organização, é mútua, ambas dependem uma da outra para sua sobrevivência. A organização que busca alcançar os seus objetivos da melhor maneira possível, precisa saber canalizar os esforços das pessoas para que possa ser atingidos os seus objetivos individuais e que ambas as partes saiam ganhando.

Quanto a carga horária de trabalho dos funcionários, o gráfico 5 mostra os seguintes resultados.

Gráfico 5: Carga horária



Fonte: autora

Quando questionados sobre a carga horária, 50% dos entrevistados informou que esta questão está adequada, essa carga horária já é praticada há vários anos e eles consideram que é satisfatória para exercerem suas tarefas. Os 50% que afirmaram ser indiferente quanto a carga horária, acabou revelando em entrevistas individuais que a carga horária não interfere na motivação deles para o trabalho. Entretanto Barretos (2008) afirma que a carga horária deve ser adequada para não gerar estresse, ou até sobrecarga, o que muitas vezes ocasiona doenças e infortúnios ao trabalhador. Ainda segundo Barretos (2008), a sobrecarga de trabalho provoca estresse, ou seja, o acúmulo de tarefas, a falta de organização, da capacidade distribuir afazeres e delegar funções são responsáveis pela agitação, insônia, descontentamento com questões do dia a dia, péssimo desempenho no trabalho.

O ideal é que os colaboradores tenham tempo adequado para o trabalho, mas também para o lazer, para praticar exercícios físicos e terem alimentação balanceada. Tudo isso

contribui significativa para a melhoria da QVT. Ao contrário disso, o estresse somado a outros fatores de risco como o cigarro, sedentarismo, má qualidade de vida, podem provocar agravos ou distúrbios mais significativos.

Em conversas e observações no ambiente da pesquisa pudemos perceber alguns aspectos que chamam a atenção. Embora a maioria dos entrevistados afirmarem que estão motivados para o trabalho, a percepção que tivemos foi outra; o atendimento nem sempre é bem feito, existe demora e até mesmo falta de informação. O que notamos é que existem funcionários “acostumados” com o trabalho e não motivados, como eles afirmaram.

Os funcionários reclamam dos espaços físicos, existem pontos de insalubridade nesses espaços, não existe um refeitório adequado, as instalações já são antigas e necessitam de reformas. Outro fator observado é que o trabalho é bastante repetitivo e alguns colaboradores parecem exercer suas atividades de forma mecânica, sem demonstrar ou buscar inovação nos processos.

5 CONCLUSÃO

O objetivo deste artigo foi averiguar as variáveis encontradas no Fórum de Anápolis, no setor de Protocolo Judicial, e o que influencia na Qualidade de Vida no Trabalho dos servidores ali atuantes. A qualidade de vida no trabalho afeta atitudes pessoais e comportamentais importantes para a produtividade individual, tais como motivação para o trabalho, a adaptabilidade de mudança no ambiente de trabalho, criatividade, vontade de inovar e de aceitar mudanças.

Após a pesquisa foi possível perceber que não existe qualidade de vida, efetivamente falando, dentro do ambiente de trabalho no departamento analisado da instituição, sendo que é de suma importância que seus colaboradores estejam sempre motivados, para exercerem suas atividades do dia a dia.

É necessário ter uma força de trabalho saudável, motivada e preparada para a extrema competição e a capacidade da empresa de atender a demanda de seus funcionários com relação a melhor qualidade de vida no trabalho, representam dois desafios para o mundo empresarial.

O setor investigado lida diretamente com as pessoas, portanto seria imprescindível que os colaboradores estivessem mais motivados e fossem mais receptivos com as pessoas que ali buscam atendimento.

É importante destacar que mesmo as empresas governamentais necessitam investir na qualidade de vida dos funcionários, sendo talvez as que mais necessitem de investimento em formação, para proporcionar atendimento adequado e trazer qualidade de vida, pois geralmente as pessoas passam boa parte da vida atuando em um mesmo local.

6 REFERÊNCIAS

CARDOSO, O. **Os paradigmas no ensino da comunicação**, 6 ed. São Paulo. Atlas, 2006

CHIAVENATO. I. **Gestão de Pessoas**, 2 ed. Campus LTDA, 2009

CRUZ, D. **GESTÃO DE PESSOAS: MUDANÇAS E EXIGÊNCIAS DE MERCADO E SUA INFLUÊNCIA SOBRE O COLABORADOR DENTRO DA ORGANIZAÇÃO** < http://www.opet.com.br/faculdade/revista-cc-adm/pdf/n3/GESTAO-DE-PESSOAS_-MUDANCAS-E-EXIGENCIAS-DE-MERCADO-E-SUA-INFLUENCIA-SOBRE-O-COLABORADOR-DENTRO-DA-ORGANIZACAO.pdf> Acesso em 07/05/2019.

FERNANDES, E. **Qualidade de Vida no Trabalho**. 5 ed. Salvador. Casa da Qualidade, 1996.

GIL, A. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis Profissionais**. 3 ed, São Paulo. Atlas. 2010

LIMONGI-FRANÇA, A. **Qualidade de Vida no Trabalho – QVT**. 2 ed. São Paulo. Atlas, 2004

NICKEL, D. C. **Gestão do Capital Humano**. 1 ed. São Paulo. Atlas 2002

RODRIGUES, M. **Qualidade de vida no trabalho: Evolução e análise no nível gerencial**. 3 ed. Petrópolis, Vozes, 1994

SILVA, M. e DE MARCHI. R. **Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho**. São Paulo, Best Seller, 1997.

SOUZA. J. **Gestão de Pessoas**, 4 ed. São Paulo. Atlas, 2011

SOVIENSKI, F; STIGAR, R. **Recursos Humanos X Gestão de Pessoas**. 2 ed. São Paulo, Atlas, 2008.

VERGARA, S. **Gestão de Pessoas**. 8 ed. São Paulo. Atlas, 2009

VILAS, B. **Gestão estratégica de pessoas** .1ª Ed. São Paulo: Elsevier, 2009