

**GESTÃO DE PESSOAS: FATORES QUE INFLUENCIAM NA QUALIDADE DE
VIDA EM UMA EMPRESA NO MUNICÍPIO DE TABATINGA-AM**

Dayane Nunes da Mata ¹
Wenilson de Lima Freire ²
Solange de Lima Freire ³
Bruno dos Santos Rodrigues ⁴

1 INTRODUÇÃO

Há tempos atrás a necessidade de uma empresa em sobreviver no mercado competitivo ficou cada vez mais acirrado e difícil, fazendo com que as empresas pudessem adotar políticas de planejamento estratégico, buscando cada vez mais melhorias nos seus processos, procedimentos e nos seus produtos, procurando fidelizar e manter uma relação harmônica com seus clientes. Com isso, as empresas atualmente buscam implementar diferentes instrumentos de gestão estratégica, como ferramentas da qualidade, gestão ambiental, gestão participativa, etc. No entanto, com todas essas mudanças, um fator importante ainda faltava ser levado em consideração: as pessoas.

Dessa forma, nota-se que nos dias de hoje a qualidade de vida no trabalho é um fator fundamental para a gestão de pessoas no que tange a sua importância dentro das organizações, visando à melhoria contínua de seus colaboradores. Para isso, há diversas abordagens e modelos para que se possam determinar as condições para qualidade de vida no trabalho, e entre elas, está a abordagem de Walton (1973), conforme quadro abaixo.

Quadro 1: Modelo de Walton para a Qualidade de Vida no Trabalho - QVT

	Categorias	Indicadores
1	Compensação justa e adequada	Equidade interna e externa, justiça na compensação e partilha dos ganhos de

¹ Universidade Federal do Amazonas, Instituto de Natureza e Cultura – UFAM/INC.
dayanenunesdamata@gmail.com.

² Universidade Federal do Amazonas, Instituto de Natureza e Cultura – UFAM/INC.
wenilson10@gmail.com.

³ Universidade Federal do Amazonas Instituto de Natureza e Cultura – UFAM/INC.
solanges349@gmail.com.

⁴ Universidade Federal do Amazonas Instituto de Natureza e Cultura – UFAM/INC.
bruno94.58@hotmail.com.

		produtividade Proporcionalidade entre salários
2	Condições de trabalho	Jornada de trabalho razoável Ambiente físico seguro e razoável Ausência de insalubridade
3	Uso e desenvolvimento de capacidades	Autonomia / qualidades múltiplas Autocontrole relativo Informações sobre o processo total do trabalho
4	Oportunidade de crescimento e segurança	Possibilidade de carreira / crescimento pessoal Perspectiva de avanço salarial Segurança de emprego
5	Integração social na organização	Ausência de preconceitos / senso comunitário Igualdade/mobilidade/ relacionamento
6	Constitucionalismo	Direitos de proteção ao trabalhador Privacidade pessoal / tratamento imparcial Liberdade de expressão Direitos trabalhistas
7	Trabalho e espaço total de vida	Papel balanceado no trabalho Estabilidade de horários Poucas mudanças geográficas Tempo para lazer da família
8	Relevância social do trabalho	Imagem da empresa / práticas de emprego Responsabilidade social da empresa Responsabilidade pelos produtos

Fonte: Fernandes, (1996)

Definiu-se como objetivo deste estudo identificar os principais fatores que implicam na qualidade de vida dos colaboradores da empresa Créditos Parra Yamaha, considerando o grau de importância que a gestão de pessoas possui hoje em dia nas organizações.

De acordo com Vergara (2000), a metodologia aplicada na pesquisa pode ser classificada como exploratória e descritiva, realizando-se uma entrevista semiestruturada com a Gerente de Administração da empresa estudada, além da utilização da técnica de um questionário com uma amostra de 8 funcionários no total de uma população de 24 funcionários e que segundo Gil (2010) é o modo mais rápido para traduzir os objetivos da pesquisa, em que consiste em apresentar aos respondentes perguntas pré-definidas.

O questionário conta com um total de 13 questões semiabertas, ou seja, uma junção com perguntas abertas e fechadas. As questões abertas seguem a metodologia da escala de Linkert, com escalas de respostas gradativas de 1 à 5 onde a escala de número 1 era considerada como péssimo, 2 ruim, 3 regular, 4 bom e 5 ótimo, respectivamente, versando sobre resultados parciais da pesquisa.

2 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

A seguir, são apresentados os resultados obtidos na pesquisa de campo, por meio da aplicação de questionário e da entrevista semiestruturada, conforme objetivos definidos.

Quadro 2: Dimensões de Walton

Fatores / Escalas	1	2	3	4	5
Compensação justa e adequada	0%	0%	34%	66%	0%
Condições de trabalho			40%	50%	10%
Uso e desenvolvimento de capacidades	0%	17%	50%	33%	0%
Oportunidade de crescimento e segurança	0%	17%	33%	33%	17%
Constitucionalismo	0%	0%	0%	83%	17%

De acordo com os resultados obtidos, o quadro acima mostra alguns fatores identificados na pesquisa, sendo o primeiro deles a compensação justa e adequada, onde obteve-se um percentual de 34% regular e 66% bom para essa questão, percebendo-se que esse fator pode ser observado que para muito dos entrevistados o salário ainda é um dos melhores pacotes de vantagem, levando em consideração a igualdade entre os funcionários, justiça na compensação e partilha de ganhos, desconsiderando alguns outros benefícios como o próprio ambiente de trabalho, *status* da organização e o relacionamento com os funcionários.

O segundo fator identificado na pesquisa diz respeito às condições de trabalho, onde houve um percentual de 40% que afirmaram que a empresa possui condições regular para o trabalho, outros 50% afirmam que o ambiente é bom e outros 10% alegam que a empresa possui um ótimo ambiente. Com isso, percebe-se que a qualidade de vida no trabalho é fundamental, pois a partir dela que a organização será capaz de atrair, reter e manter seus funcionários, necessitando de um pacote de vantagens e benefícios para que os funcionários possam obter autonomia, independência e principalmente um clima organizacional no ambiente de trabalho. Nesse aspecto Teixeira (2002) justifica que para a criação de um bom clima organizacional é necessário a identificação das pessoas com a empresa e isso

só acontece mediante o desenvolvimento de alguns fatores e dentre eles está o reconhecimento no trabalho.

O terceiro fator identificado na pesquisa refere-se ao uso e desenvolvimento de capacidades, havendo um percentual de 17% dos entrevistados afirmando que a empresa possui um resultado ruim no que refere-se a este fator, não possuindo vantagem para reter seus talentos, enquanto um percentual de 50% afirmam ser regular e outros 33% garante que a empresa trabalha para o desenvolvimento da capacidade dos funcionários, oferecendo vantagens para reter talentos na organização e autonomia na realização das atividades. A esse respeito Pontes (2001) diz que a satisfação dos empregados e a instalação de um clima propício trazem resultados positivos na qualidade, na produtividade, além de proporcionar um ambiente mais criativo.

O quarto fator identificado na pesquisa está relacionado com a oportunidade de crescimento e segurança que o funcionário possui no ambiente de trabalho, onde 17% dos funcionários afirmam ser ruim essa assertiva, pois acreditam não haver nenhuma perspectiva de crescimento pessoal e profissional na empresa, pois o único objetivo é o lucro que eles trazem para a empresa, outros 33% julgam ser regular e outros 33% julgam ser bom, enquanto apenas 17% afirmam ser ótimo essa oportunidade de crescimento e segurança no trabalho, pois se sentem valorizados em seu ambiente de trabalho, havendo desse modo a valorização do capital humano dentro da empresa, pois esta oferece oportunidades de crescimento interno e perspectiva de salário, como promoção de cargo, por exemplo. Tentando quebrar o paradigma que empresa existe apenas para obter lucro, pode também oferecer um ambiente moralmente gratificante, onde as pessoas podem se desenvolver e especializar (ARRUDA; WHITAKER; RAMOS, 2001), interferindo diretamente no desenvolvimento das pessoas internamente.

O quinto e último fator identificado na pesquisa diz respeito ao constitucionalismo, ou seja, aos direitos de proteção ao trabalhador, liberdade de expressão e direitos trabalhistas, atribuindo um percentual de 83% bom e 17% ótimo. Com base nisso, evidencia-se que há importância dos requisitos contratuais e direitos trabalhistas no ambiente de trabalho, considerando o aspecto salarial e os benefícios advindos do mesmo como uma das principais atrações para os colaboradores, alegando que o salário é justo e está de acordo com as funções e atividades exercidas por cada funcionário, sendo reconhecido e recompensado como tal. Por outro lado, identificou-se dois fatores de grande importância na prática de gestão de pessoas na empresa, além do salário, foi o reconhecimento, a valorização no trabalho e o bom ambiente de trabalho

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do exposto, a proposta de verificar os principais fatores que implicam na qualidade de vida dos funcionários de uma empresa no município de Tabatinga foi de grande importância para a pesquisa, pois pauta-se em ações que visam

identificar os principais motivos que fazem com que as práticas de gestão de pessoas possam ser cada vez mais reconhecidas em um ambiente de trabalho, ressaltando a importância que tais fatores possuem hoje em dia nas organizações,

Concluindo, é possível afirmar que tornou-se evidente questões referentes as práticas de gestão de pessoas como condições de trabalho, desenvolvimento de habilidades dos funcionários, oportunidades de crescimento pessoal e profissionalmente, clima organizacional e principalmente o aspecto salarial, que acabam por interferir diretamente no aprendizado e desenvolvimento dos funcionários na empresa. Com base nesses fatores, alguns dos resultados obtidos na pesquisa confirmam o que Chiavenato (2004) menciona “Talento é preciso saber atrair, aplicar, desenvolver, recompensar, reter e monitorar esse ativo precioso para as organizações”, pois as pessoas possuem o principal fator humano que uma organização possui: o capital intelectual.

AGRADECIMENTOS

À UFAM pelo apoio e à empresa Créditos Parra Yamaha pela parceria feita com a Universidade.

REFERÊNCIAS

ARRUDA, M. C. C.; WHITAKER, M. C.; RAMOS, J. M. R. Fundamentos de ética empresarial e econômica. São Paulo: Atlas, 2001.

CHIAVENATO, I. **E o novo papel dos recursos humanos nas organizações.** 2.ed.Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

FERNANDES, E. **Qualidade de vida no trabalho:** Como medir para melhorar. 5. Ed. Bahia: Casa da Qualidade , 1996.

GIL, A. C.. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 5 ed. São Paulo: Atlas, 2010.

PONTES, B. R. **Gestão de profissionais em empresas competitivas: como atrair e reter talentos.** São Paulo: LTR, 2001.

TEIXEIRA, J. E. **Clima organizacional: empregados satisfeitos fazem bem aos negócios.** In BOOG, G.; BOOG, M. (coord.) Manual de gestão de pessoas e equipes, v. 2. São Paulo: Gente, 2002.

VERGARA, S. C.. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração.** 3 ed. São Paulo: Atlas, 2000.

WALTON, R. E. Quality of working life: what is it? **Slow Management Review**, Cambridge, v. 5, no. 1, 1973.