

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO SOBRE A
IMPORTÂNCIA DA COMUNICAÇÃO DENTRO DE UMA EMPRESA DO SEGMENTO
DA MODA FEMININA.**

GUARULHOS

2023

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO SOBRE A IMPORTÂNCIA DA COMUNICAÇÃO DENTRO DE UMA EMPRESA DO SEGMENTO DA MODA FEMININA.

1. RESUMO

O propósito substancial deste artigo é implantar um programa de qualidade de vida no trabalho com o desígnio de melhorar a comunicação interna e o clima organizacional da empresa. O ancoramento metodológico sucedeu-se de uma Pesquisa Bibliográfica, responsável pelo embasamento teórico presente no artigo, bem como, foi-se conduzido um Estudo de Caso para levantamento de informações alicerçadas por intermédio de uma pesquisa de clima organizacional. Em decorrência da negligente comunicação nas atividades laboriosas, a implantação estratégica da rotação de *feedback*, promove um fluxo constante de elementos entre todos os níveis da empresa, nutrindo uma cultura de comunicação cuidadosa e assertiva. Como premissa, ao implementar um programa de qualidade de vida no trabalho, reconhece-se não somente a busca pela maximização da eficiência, mas também a asseguaração do contentamento, estímulo produtivo e envolvimento harmonioso dos membros da equipe do e-commerce.

2. ABSTRACT

The substantial purpose of this article is to implement a quality of life at work program with the aim of improving internal communication and the company's organizational climate. The methodological anchoring was followed by a Bibliographical Research, responsible for the theoretical basis present in the article, as well as a Case Study was conducted to collect information based on an organizational climate survey. Due to negligent communication in labor activities, the strategic implementation of feedback rotation promotes a constant flow of elements between all levels of the company, nurturing a culture of careful and assertive communication. As a premise, when implementing a quality of life program at work, not only the search for maximizing efficiency is recognized, but also the assurance of contentment, productive stimulation and harmonious involvement of e-commerce team members.

3. INTRODUÇÃO

Desde os primórdios da revolução industrial, as empresas visam a produtividade. Desta forma, remotamente era relegado pelas corporações a preocupação de como ou a qual custo seus colaboradores apresentavam resultados. A lucratividade sobressaltava às condições básicas humanas, observadas nas condições trabalhistas da época e na falta de qualidade de vida dos operários, como explicitadas no filme “Tempos Modernos” (1936). Contemporaneamente, as organizações estão mais engajadas em buscar qualidade de vida no ambiente de trabalho, o que corrobora com a produtividade e bem-estar dos funcionários. Como conjectura De Masi (2000) a obtenção de um equilíbrio harmonioso entre as atividades laborais e a esfera pessoal emerge como um imperativo primordial, reverberando não somente na qualidade de vida dos trabalhadores, mas também exercendo um impacto positivo substancial na produtividade e na sustentabilidade de longo prazo das empresas. Em um cenário prospectivo, idealiza-se alcançar a equidade, onde a busca pelo bem-estar dos colaboradores e o zelo pela excelência no trabalho não só se equiparam, mas se potencializam mutuamente. Para isso, as empresas devem construir ambientes de trabalho propícios ao crescimento e inovação a fim impulsionar a produtividade da equipe. Utilizando-se de Pesquisa Bibliográfica e Estudo de Caso, este artigo pretende responder a seguinte questão de pesquisa: Como a comunicação cuidadosamente cultivada pode nutrir uma cultura organizacional saudável, resultando em um aumento tangível na qualidade de vida dos colaboradores?

Como hipóteses, adotam-se:

Hipótese I. Executando uma pesquisa de clima organizacional, para que haja um diagnóstico exato de como se encontra o clima organizacional da empresa;

Hipótese II. Implantando um programa de qualidade de vida no trabalho, assim os colaboradores terão um aumento na produtividade;

Hipótese III. Implementando pequenas alterações na cultura da empresa, como a prática contínua de feedback.

A escolha de tal assunto se deu em decorrência da falta de comunicação analisada dentro do ambiente corporativo do e-commerces, pauta esta que é de suma importância pois prospecta maior qualidade de vida e produtividade entre os colaboradores, afinal, um ambiente laboral saudável é estimulante, promove mais segurança na realização das tarefas, impacta no desenvolvimento interpessoal e no crescimento, seja ele de habilidades ou competências.

4. OBJETIVOS

O objetivo geral deste artigo é analisar e implantar um programa de qualidade de vida no trabalho de forma a acompanhar a melhora no clima organizacional.

Já os objetivos específicos se contemplam em:

Levantar dados sobre o clima organizacional, com a finalidade de identificar áreas de evolução na comunicação interna da empresa;

Desenvolver um programa de qualidade de vida, com ênfase no aprimoramento do desenvolvimento e produtividade dos colaboradores;

Fazer modificações na cultura organizacional da empresa, estabelecendo um mecanismo rotativo de *feedbacks*.

5. METODOLOGIA

Este artigo utiliza Pesquisas de caráter Bibliográfico, conforme Gil (2010) a Pesquisa Bibliográfica se contempla na utilização de materiais, sejam eles revistas, teses, dissertações ou pesquisas científicas já publicadas e disponíveis para consultas sendo autuadas como embasamento teórico para novas pesquisas. Para enriquecimento do artigo, este utiliza de Estudo de Caso, como definido por Yin (2014), tratando-se de uma análise profunda englobada em organizações reais de forma a obter informações consistentes e dados consolidados para entender a totalidade do fenômeno analisado.

A pesquisa de clima organizacional será conduzida por meio da utilização do Google Forms, onde os colaboradores poderão responder anonimamente e sigilosamente a 10 perguntas congruentes à atmosfera do ambiente de trabalho. Brennand e Castro Neto (2017) esclarecem que tal exame aglutina dados para mensurar e classificar de forma estratégica as informações da empresa. Assim, posteriormente os resultados da pesquisa serão trabalhados no desenvolvimento do programa de qualidade de vida no trabalho.

6. DESENVOLVIMENTO

Conforme destacado por França (2008), aprimorar a qualidade de vida no trabalho abarca um conjunto de iniciativas ancoradas pela empresa, visando lapidar o cenário organizacional. Estas envolvem a formulação de diretrizes para manter o colaborador motivado, satisfeito e sobretudo produtivo.

Tais iniciativas suscitam a qualidade de vida corporativa de seus funcionários e portanto, estimula também o desenvolvimento individual de cada colaborador. Gerando, deste modo, um instigante cenário organizacional a ser analisado.

Ademais, em concordância com Bispo (2006), a análise do ambiente organizacional desempenha um papel crucial ao trazer à tona não apenas as questões intrínsecas, mas também ao considerar as configurações físicas que proporcionam o contexto para essas interações.

Esse estudo aspira examinar não apenas os aspectos internos, como também, investigar questões físicas que influenciam e modelam a dinâmica das interações. Para isso, uma comunicação cautelosa é de extrema importância pois tenciona uma compreensão mútua entre as relações pessoais e o clima organizacional.

Moreira (2012) indica que a comunicação pode ser utilizada para a prática do *feedback*, enfatizando a importância de cuidadosamente lidar e cultivar as respostas. Isso requer um ambiente de confiança para garantir uma comunicação efetiva.

Quando essa comunicação cuidadosa é atrelada ao *feedback* e aplicada à análise do ambiente organizacional, ela não apenas aprimora as interações, mas também promove um ambiente de trabalho mais confiável e produtivo, resultando em maior efetividade.

6. RESULTADOS

O e-commerce, perscrutado neste artigo, está segmentado no ramo industrial da moda, foi fundado em 2015 na região de Guarulhos-SP, mas sua expansão se deu durante a pandemia, em 2020. A empresa é familiar, estruturalmente de pequeno porte, possuindo apenas 10 colaboradores. Desde seu crescimento, a comunicação ineficiente vem acarretando em falhas na produção, dualidades nas orientações de tarefas e desentendimento na equipe. Isso prospecta dentro da empresa uma cultura desordenada e promove um clima organizacional desfavorável. Deste modo, a proposta deste artigo é realizar uma pesquisa de clima organizacional, de forma a identificar o problema assertivamente, a partir do resultado da pesquisa, e criar um programa de qualidade de vida para os colaboradores com a finalidade de promover uma melhora no âmbito laboral.

7. FONTES CONSULTADAS

BISPO, C. A. F. **Um novo modelo de pesquisa de clima organizacional**. EESC-USP, *Produção*, v. 16, n. 2, p. 258-273, 2006. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/prod/a/4Cy7Wz5QsYJrPBnQBWt5R7x/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 23 ago. 2023.

BRENNAND, E. J. G.; CASTRO NETO, M. **A Pesquisa Social e os desafios epistemológicos no campo gestão**. In: BRENNAND, E. G. de G. (Org.). *Gestão Aprendente: Cenários Convergentes*. João Pessoa: Ed. UFPB, 2017.p. 21.

DE MASI, Domenico. **O futuro do Trabalho**: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial. 3ª ed. Rio de Janeiro: Editora José Olympio Ltda. e Brasília: Edit. da UNB, 2000.

FRANÇA, A. C. L. **Qualidade de vida no trabalho-QVT**: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

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

MOREIRA, D. A. **Administração de Recursos Humanos**. 2. ed. São Paulo: Cengage Learning, 2012. p. 3.

TEMPOS MODERNOS. Direção: Charles Chaplin. Produção: Charles Chaplin. Estados Unidos: United Artists, 1936. 1 filme (87 min).

YIN, Robert K. **Case Study Research: Design and Methods**. 5. ed. Sage, 2014.