

CENTRO UNIVERSITÁRIO BRASILEIRO - UNIBRA
CURSO SUPERIOR EM TECNOLOGIA EM GESTÃO DE
RECURSOS HUMANOS

PRISCILA SILVA DE SANTANA
MATHEUS GABRIEL GOMES PEREIRA DA SILVA

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT), E A
INFLUÊNCIA POSITIVA NA PRODUTIVIDADE.**

RECIFE/2022

PRISCILA SILVA DE SANTANA
MATHEUS GABRIEL GOMES DA SILVA

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT), E A
INFLUÊNCIA POSITIVA NA PRODUTIVIDADE.**

Artigo apresentado ao Centro Universitário Brasileiro – UNIBRA,
como requisito parcial para obtenção do título de tecnólogo em
Gestão de Recursos Humanos.

Professor Orientador: Me. Horison
Lopes de Oliveira

RECIFE/2022

Ficha catalográfica elaborada pela
bibliotecária: Dayane Apolinário, CRB4- 1745.

S232q Santana, Priscila Silva de
Qualidade de vida no trabalho e a influência positiva na produtividade /
Priscila Silva de Santana, Matheus Gabriel Gomes Pereira da Silva.
Recife: O Autor, 2022.

29 p.

Orientador(a): Me. Horison Lopes de Oliveira.

Trabalho De Conclusão De Curso (Graduação) - Centro
Universitário Brasileiro – Unibra. Tecnólogo em Recursos Humanos,
2022.

Inclui Referências.

1. Produtividade. 2. Remuneração. 3. Satisfação. 4. Benefícios. 5. QVT.
I. Silva, Matheus Gabriel Gomes Pereira da. II. Centro Universitário
Brasileiro - Unibra. III. Título.

CDU: 658.3

Dedicamos esse trabalho ao empregador, que tem por objetivo, elevar a produtividade de seus colaboradores e aprimorar o clima organizacional.

AGRADECIMENTOS

A Deus primeiramente dou graças, pois, a Ele devo todo o entendimento e discernimento, quanto à mim foi dado. Ademais, agradeço aos meus pais pelo apoio e mantidão.

Priscila Silva de Santana.

Agradeço primeiramente a Deus, por ter me dado força, sabedoria e força de vontade para chegar até aqui. A minha família e amigos pelo apoio e carinho e meus colegas de trabalho pela troca de conhecimento e incentivo.

Matheus Gabriel Gomes Pereira da Silva.

“As organizações estão povoadas de pessoas brilhantes, talentosas e criativas em todos os níveis hierárquicos que se sentem tolhidas, sub-valorizadas e pouco inspiradas. Elas estão frustradas e não acreditam ter força para mudar a situação.”

(Covey, Stephen)

SUMÁRIO

1. Introdução	8
2. Delineamento Metodológico	10
3. Resultados	10
3.1. Origem da QVT	11
3.1.1. Sistema Sócio-técnico	12
3.2. Clima Organizacional	13
3.3. Estratégia na Satisfação	14
3.4. A Importância do Investimento na Qualidade de Vida no Trabalho	14
3.4.1. Aplicabilidade e Formas de investir em QVT	15
3.5. Gestão de Benefícios	16
3.5.1. Remuneração por competência	17
3.6. Empresas GPTW	19
3.6.1. Selo GPTW	20
3.6.2. Dados de Produtividade	21
4. Considerações Finais	24

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT), E A INFLUÊNCIA POSITIVA NA PRODUTIVIDADE.

Priscila Santana

Matheus Gabriel

Prof.^o orientador Me. Horison Lopes

Resumo: O respectivo trabalho tem como objetivo revelar estratégias para implementação da Qualidade de Vida no Trabalho e como a satisfação por parte do colaborador pode influenciar positivamente na produtividade. Visto que, a presente pesquisa fez-se a partir do método bibliográfico, buscamos perspectivas de diferentes épocas para termos a conclusão de que de fato, um funcionário bem-fadado tem mais propensão a desenvolver-se e ainda, atribuir valor para a organização.

Palavras-chave: Produtividade. Remuneração. Satisfação. Benefícios. QVT.

Abstract: The respective work aims to reveal strategies for implementing Quality of Life at Work and how employee satisfaction can positively influence productivity. Since this research was based on the bibliographic method, we sought perspectives from different eras to conclude that a well-satisfied employee is more likely to develop and still attribute value to the organization.

Keywords: Productivity. Remuneration. Satisfaction. Benefits. QLW.

1. INTRODUÇÃO

O presente trabalho procura relatar e analisar os resultados do processo de concepção e implantação do projeto de *Qualidade de Vida no Trabalho* (QVT), onde esse conjunto de ações visa criar condições mais favoráveis para o desenvolvimento profissional do colaborador, elevando seu potencial competitivo e bem-estar na organização.

Pode-se dizer que a qualidade de vida no trabalho é o conjunto de ações que a empresa realiza para implementar melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais no ambiente de trabalho (Ferreira, 2013). Inovações tais que podem ser aplicadas de diversas maneiras, como por exemplo: na saúde mental e física, segurança e equidade.

Seja como campo de estudo e reflexão seja como programas práticos de intervenção social, tem, progressivamente, a QVT tem despertado o interesse dos responsáveis pela Gestão de Pessoas, que perceberam nas iniciativas relacionadas à área um método eficaz de proporcionar bem-estar aos trabalhadores, obtendo, em retribuição, comprometimento e empenho nas tarefas cotidianas. (FORNO; FIGER, 2015).

Iremos relatar também que o investimento em QVT não deve ser subvalorizado, levando em consideração o aumento do bem-estar e satisfação do colaborador e, por conseguinte, no dinamismo e faturamento da organização. Pesquisadores ressaltam que, as empresas se tornam mais rentáveis quando há satisfação por parte de seus funcionários, revertendo em um melhor *Clima Organizacional* que gera por sua vez aumentos na produção e melhoria no empenhamento.

Segundo estudo que se quer destacar, realizado por Coda, 2017, abordaremos as demais estratégias necessárias para que o líder consiga obter sucesso na produtividade levando em consideração que a satisfação dos funcionários nem sempre acarreta em maior produtividade e comprometimento com a organização. Pois, observa-se que mesmo dada a satisfação aos funcionários não há garantias direta na capacidade produtiva, sem que haja a correta realização estratégica da QVT por parte do gestor.

Deve-se ressaltar que a QVT é um preceito de gestão organizacional que se expressa por um conjunto de normas, diretrizes e práticas no âmbito das condições da organização e das relações socioprofissionais do trabalho, que visa à promoção do bem-estar individual e coletivo, ou seja, o desenvolvimento pessoal dos trabalhadores e o exercício da cidadania organizacional nos ambientes de trabalho (Ferreira, 2016).

Uma organização empresarial se faz, fundamentalmente, de pessoas que nela trabalham. Como seres humanos, seus funcionários estão sujeitos às mais diversas influências do ambiente e a variadas maneiras de reagir emocionalmente a estas influências.

É a partir da conquista de um clima organizacional positivo, que uma empresa estabelece a base fundamental para empreender um caminho de crescimento sustentado, que possa habilitá-la a enfrentar os desafios que se colocam no dia a dia empresarial. (Sebrae Nacional, 2017).

O respectivo trabalho busca reunir o melhor material de pesquisa sobre o tema *em questão*, visando a abordagem pragmática e coesa para implementação das estratégias de Qualidade de Vida no Trabalho e sua influência na produtividade nas organizações.

2. DELINEAMENTO METODOLÓGICO

Embora abordando os mais diversos tipos de delineamentos de pesquisa, sua ênfase maior está na realização de levantamentos, que constituem a modalidade de pesquisa mais difundida no campo das ciências sociais e correspondem à maioria das pesquisas desenvolvidas em cursos de graduação, sobretudo de Ciências Sociais, Psicologia, Pedagogia, Serviço Social e Comunicação Social (GIL, 2008).

A pesquisa bibliográfica é desenvolvida a partir de material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos. Embora em quase todos os estudos seja exigido algum tipo de trabalho desta natureza, há pesquisas desenvolvidas exclusivamente a partir de fontes bibliográficas. Parte dos estudos exploratórios podem ser definidos como pesquisas bibliográficas, assim como certo número de pesquisas desenvolvidas a partir da técnica de análise de conteúdo.(GIL, 2008).

Para Manzo (1971:32; apud. MARCONI, 2003), a bibliografia pertinente "oferece meios para definir, resolver, não somente problemas já conhecidos, como também explorar novas áreas onde os problemas não se cristalizaram suficientemente" e tem por objetivo permitir ao cientista "o reforço paralelo na análise de suas pesquisas ou manipulação de suas informações".

3. RESULTADOS

Segundo Chiavenato, o conceito de QVT implica profundo respeito pelas pessoas. Para alcançar níveis elevados de qualidade e produtividade, as organizações precisam de pessoas motivadas que participem ativamente nos trabalhos que executam e que sejam adequadamente recompensadas pelas suas contribuições.

O movimento pela QVT surgiu visando possibilitar o equilíbrio entre o indivíduo e a organização, considerando tanto as exigências e necessidades da tecnologia como as do trabalhador, ou seja, os cargos deveriam ser adaptados aos trabalhadores e à tecnologia da organização (FERREIRA, 2017).

3.1. Origem da QVT

As primeiras pesquisas vislumbrando a “motivação pelo atendimento de necessidades” (CODA, 2016, p. 61) da sociedade foram feitas por Maslow que por volta de 1950, elaborou a teoria da Hierarquia das Necessidades. O esquema (Quadro 1), demonstra que, quanto mais próximo ao topo da pirâmide, mais alto é o nível de satisfação do indivíduo. Evidentemente este esquema leva em consideração, que é preciso lograr muito mais esforço para se chegar a um nível mais elevado.

(Quadro 1 – Hierarquia das Necessidades)



(Fonte: <https://keeps.com.br/piramide-de-maslow-o-que-e-para-que-serve-e-como-aplicar/>)

Maslow apresenta sua teoria motivacional a partir da criação de cinco categorias distintas de necessidades e que são ativadas de maneira hierárquica. O trabalho é então encarrado como um mecanismo que permite atender necessidades, sendo esta a fonte de motivação para desempenhá-lo.

3.1.1 Sistema Sóciotécnico

Entretanto, o assunto, Qualidade de Vida no Trabalho foi tratado com pouco mais especificidade por Eric Trist, e outros pesquisadores do Instituto de Relações Humanas de Tavistock (Inglaterra), que desenvolveram o sistema sóciotécnico. Eis uma breve exemplificação do modelo (MARIOTO, 2020):

Em primeiro lugar, o modelo sociotécnico estabeleceu a existência de uma inter-relação entre **tecnologia e pessoas**, ambas agindo reciprocamente dentro das organizações constituindo duas funções, a saber:

- **Técnica** – abrange a execução das tarefas com a ajuda da tecnologia disponível;
- **Social** – analisa o foco no trabalho em equipe e no relacionamento entre os participantes.

“A partir do conceito sociotécnico, o sistema aberto passou a focar a interação e o inter-relacionamento das dimensões técnicas e humanas do trabalho”. (BOWDITCH; BUONO, 1992; apud MARIOTO, 2020)

Observando este sistema, nota-se a importância de haver harmonia entre aspectos do âmbito corporativo e da vida pessoal do colaborador, que necessitam ser mantidos para que ele possa desenvolver-se como um bom profissional, diminuindo assim, o stress e gerando maior satisfação e consequentemente aumento na produtividade.

Para isto, a organização precisa incentivar, e fornecer ferramentas necessárias para obter tal equilíbrio, a partir de ações na *Qualidade de Vida no Trabalho* atuando nas mais diversas áreas de vida do colaborador, assim como descritas acima, na pirâmide de Maslow.

3.2. Clima Organizacional

Definição de Clima Organizacional: De acordo com Oliveira (1996) é o “Estado da empresa ou de parte dela em dado momento, passível de alteração e que decorre das decisões e ações pretendidas pela empresa e/ou das reações dos empregados a essas ações ou às perspectivas delas”.

Nota-se que a definição de Clima Organizacional abordada no parágrafo acima, refere-se a uma condição mutável que é influenciada por variações advindas da relação dos colaboradores entre o ambiente e ações da organização. Portanto, é preciso haver esforço contínuo em favor do bem-estar, criando condições oportunas para o desenvolvimento.

É inegável a relação entre clima e motivação. O ambiente das organizações influencia a motivação, pois o clima é a “qualidade” do ambiente organizacional que é percebida ou experimentada por seus integrantes e influencia o seu comportamento. Se as pessoas não estão motivadas ou felizes em pertencer a uma organização, seu clima deve ser estudado (FERREIRA, 2016).

Para garantir melhoras no ambiente da empresa, faz-se necessário o diagnóstico feito através da Pesquisa de Clima Organizacional. Esta pesquisa tem como objetivo, identificar os pontos que precisam ser melhorados e/ou assegurar níveis estáveis de satisfação e produtividade.

Pesquisa de Clima Organizacional, de acordo com Patrícia Italla Ferreira, em seu livro Clima Organizacional e Qualidade de Vida no Trabalho (2016):

A pesquisa de clima é uma importante ferramenta de gestão estratégica, pois possibilita à empresa identificar como os colaboradores sentem e percebem o clima organizacional.

O clima organizacional considera uma série de fatores que podem dizer respeito:

- À empresa (Como modo de gestão, missão, comunicação interna, forma de tomada de decisões);
- Aos contatos dos empregados com a liderança;

- À política de gestão de pessoas (práticas de remuneração e valorização dos funcionários, por exemplo).

Nas organizações que realizam regularmente pesquisas de clima são inseridas questões de acompanhamento e controle para verificar a efetividade de políticas e práticas de gestão de pessoas e/ou verificar a efetividade das ações de preparação das lideranças (DUTRA, 2016, e. 2, p. 318).

3.3. Estratégia na Satisfação

Coda, (2016) aponta que empregados com altos níveis de satisfação, nem sempre mostram melhor performance, sendo capaz de haver variações entre altos a baixos padrões de desempenho, mostram ainda tendências em manter-se com padrão de desempenho que anteriormente trouxe a eles satisfação. Coda, ainda exemplifica no modelo (Quadro 2) de Lawler III (1994), um esquema estratégico que o resultado é a formação de um ciclo, ligando desempenho, satisfação e desempenho.

(Quadro 2 – Modelo do ciclo de desempenho – satisfação - esforço)



Fonte: Lawler III, 1994.

O modelo é usado de maneira a exemplificar como recompensa deve ser administrada como uma ferramenta para garantir melhor desempenho e satisfação por parte da equipe de colaboradores. Este cenário ressalta ainda, a importância de tratar as recompensas com equidade, ou seja, agir de forma justa de acordo com as necessidades individuais de cada colaborador.

Os padrões internos de equidade tornam-se, portanto, fundamentais para estabelecer critérios de recompensa perene em que criem para as pessoas um ambiente de segurança e justiça. A utilização de padrões de diferenciação considerados pelas pessoas como justo e a consistência desses padrões com a realidade vivida pela organização e pelas pessoas são fundamentais para sustentar uma relação de compromisso com a empresa e com o trabalho a ser executado.

3.4 A Importância do Investimento na Qualidade de Vida no Trabalho

Nunca se falou tanto na promoção da *Qualidade de Vida no Trabalho* como atualmente. O motivo é claro, colaboradores satisfeitos vivem melhores, produzem mais e são mais saudáveis, o que conseqüentemente reduz o turnover e o absenteísmo.

O investimento em *Qualidade de Vida no Trabalho*, por sua vez, envolve custos muito reduzidos comparados a recursos gastos com demandas judiciais e necessidades constantes de recrutamento de novos empregados.

Equipes insatisfeitas podem se envolver em um maior número de conflitos, são mais propensas a falhas e atuam no limite do estresse. O bem-estar do time, por outro lado, traz mais lucros. Segundo levantamento da SODEXO, companhias que se preocupam com a questão da *Qualidade de Vida no Trabalho* são em média 86% mais produtivas.

QVT não diz respeito apenas às empresas com propostas mais joviais que disponibilizam escorregadores, salas lúdicas e videogames. Envolve todo o CLIMA ORGANIZACIONAL da companhia e a maneira como os funcionários se sentem em relação a ela — dentro e fora do ambiente corporativo.

Priorizar a *Qualidade de Vida*, assim, nada mais é que do respeitar os profissionais tanto fisicamente quanto mentalmente, evitando que se esgotem e tenham boas condições para desempenhar suas tarefas — afinal, eles passam grande parte do seu dia no espaço da empresa.

A palavra que resume a qualidade de vida é a satisfação. Um colaborador satisfeito com as condições que lhe são oferecidas é capaz de executar suas atividades com bom humor, entusiasmo e, principalmente, motivação, estando comprometido com os objetivos da organização e sempre disposto a encontrar soluções inovadoras para os problemas do dia a dia.

3.4.1 Aplicabilidade e Formas de investir em QVT

A criação de um ambiente diferenciado exige ao menos um pequeno investimento. Algumas mudanças pequenas como:

- **INVESTIMENTO NOS FUNCIONÁRIOS:** Oferecer treinamentos e cursos aos funcionários é uma excelente maneira de deixá-los preparados para as adversidades que enfrentarão no dia a dia do trabalho.

- **AMBIENTE DE TRABALHO SEGURO E SAÚDAVEL:** A satisfação dos funcionários, em muitos casos, está nos detalhes. Pense em fornecer um ambiente com temperatura agradável, mesas adequadas, cadeiras anatômicas, pausas estratégicas e uma boa iluminação.

- **FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO:** O horário de trabalho aparece atualmente como um dos pontos mais importantes para a promoção da qualidade de vida no ambiente corporativo. Vale a pena flexibilizar horários, se possível, e até mesmo investir em home office: não se trata de trabalhar por menos tempo, mas sim de adotar horários e locais de trabalho alternativos para fazer com que os funcionários fiquem mais satisfeitos e assim produzam mais.

3.5. Gestão de Benefícios

Em sua forma mais tradicional, os benefícios são oferecidos como pacotes, compreendendo itens cujo teor e números variam de acordo com o nível hierárquico do funcionário. Nesta forma, relacionam-se diretamente com os

objetivos de longo prazo da empresa, reforçando estabilidade, comprometimento e lealdade (WOOD, FILHO, 2004, p.87).

Segundo Chiavenato (1989, v.4, p.81; apud. DUTRA, 2016), os benefícios podem ser classificados a partir de sua natureza em:

- **Assistências:** Visam prover o empregado e sua família de segurança e suporte para casos imprevistos. Estão nessa categoria benefícios como: assistência médica, assistência financeira, suplemento e aposentadoria etc.
- **Recreativos:** Procuram proporcionar para o empregado e sua família lazer, diversão e estímulo para produção cultural. Estão nessas categorias ações como: clube, promoções e concursos culturais, colônias de férias etc.
- **Serviços:** Proporcionam para o empregado e sua família serviços e facilidades para melhorar a Qualidade de Vida, tais como: restaurante, estacionamento, comunicação etc.

Os custos dos benefícios passam a ser transparentes e são discutidos abertamente entre as partes envolvidas. Além de maturidade, tal processo também exige alto nível de participação e envolvimento dos funcionários (WOOD, FILHO, 2004, p.88 e p.89).

3.5.1. Remuneração por competência

A remuneração por competência ou habilidade consiste numa nova estratégia para administrar os cargos e os salários da empresa, que começa a ocupar espaço nos programas de gestão de pessoas. Essa nova estratégia privilegia, em primeiro lugar, o homem, e, em segundo lugar, o cargo. Isto é o que a diferencia dos modelos tradicionais de remuneração. Na premissa deste modelo, a avaliação é feita sobre as atividades e responsabilidades que o empregado assume na empresa.

(https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos05/341_Remuneracao.pdf)

Se utilizada com eficácia, a remuneração por competência, além de recompensar os funcionários pelo valor que agregam aos seus cargos, ajuda à organização melhor focar sua missão e conseqüentemente atingir seus objetivos (GIL, 2001).

Benefícios respondem por parte considerável da remuneração total e costumam ser fator de decisão na aceitação de ofertas de emprego. Os benefícios têm impacto direto sobre a qualidade de vida dos funcionários, influenciando sobre a segurança atual e futura e sobre sua condição de vida. (WOOD, FILHO, 2004).

De acordo com Balloni (2006), é possível classificar as competências como profissionais ou humanas (relacionadas a indivíduos ou equipe) e organizacionais (da organização como um todo). Nós propomos competência organizacional como sendo a capacidade de executar um processo de forma a atender as necessidades a ele relacionadas.

(Quadro 3 - Competência organizacional e suas dimensões)



(Fonte: BALLONI, 2006;

<file:///C:/Users/Santana/Desktop/TCC/LIVROPORQUEGESITIBalloni.pdf>)

A competência humana (seja ela individual ou de uma equipe) pode ser desdobrada em conhecimentos, habilidades e atitudes, como mencionado anteriormente, enquanto que a competência estrutural engloba equipamentos, materiais e infra-estrutura. O Quadro 3 sintetiza essa proposta.

3.6. Empresas GPTW

O **Great Place to Work** é uma consultoria global que apoia organizações a obter melhores resultados por meio de uma cultura de confiança, alto desempenho e inovação. O trabalho do Great Place to Work começou na década de 80, com Robert Levering, um jornalista que cobria assuntos ligados ao trabalho e especialmente a conflitos trabalhistas. Ele foi convidado para escrever um livro sobre as melhores empresas para trabalhar nos EUA.

Dentre os principais dados do estudo sobre as melhores empresas, o alto nível de **inovação e confiança** são os destaques e os pontos comuns vistos nessas empresas. Assim como, a oportunidade de crescimento, qualidade de vida, alinhamento de valores, remuneração e benefícios e estabilidade. O **LinkedIn** divulgou seu [Ranking Top Companies 2022](#), que classifica as melhores empresas para progressão de carreira no Brasil.

■ Dados das empresas premiadas



40 anos

é a média do tempo de existência (fundação)



61%

das empresas permite que os funcionários participem de programas de voluntariado no horário de trabalho



75%

das empresas conta com alguém responsável por combater a discriminação e promover a diversidade

(Fonte: <https://www.consumidormoderno.com.br/2022/02/23/gptw-melhores-empresas/>)

3.6.1. Selo GPTW

Hoje, a empresa que deseja receber o selo GPTW precisa passar por uma pesquisa que envolve os colaboradores para garantir a certificação. O selo está presente em mais de 53 países e avalia quesitos como benefícios, autonomia, clima organizacional, transparência na gestão, remuneração e orgulho de fazer parte da organização.

Uma empresa para ser certificada como GPTW precisa alcançar médias 70 a partir de um questionário aplicado a todos os colaboradores. A nota, no entanto, é composta por duas pesquisas: a de 5 dimensões, que é responsável por 67% da nota, e a de cultura, responsável por 33%.

A chamada pesquisa Trust Index são envolvidas as 5 dimensões para avaliar a experiência do colaborador. São elas:

- Credibilidade
- Respeito
- Imparcialidade
- Orgulho
- Camaradagem.

Além das cinco dimensões é feita a pesquisa Culture Audit, que avalia as práticas e políticas implementadas nos negócios pelos líderes para os colaboradores. São avaliados 5 critérios:

- Autonomia para os colaboradores
- Benefícios
- Salários
- Abertura para inovação
- Oportunidade de crescimento.

3.6.2. Dados de Produtividade

Os dados abaixo foram retirados do site oficial GPTW, dados que comprovam melhor produtividade e desempenho em empresas prezam pelo bem-estar e qualidade de vida do colaborador.

1. Ganhos de R\$ 201 milhões com ideias dos colaboradores

De acordo com o ranking do **Great Place to Work** de 2019, foram enviadas 2.623 sugestões por organização dentre As 150 Melhores Empresas para Trabalhar no Brasil. Desse total, foram implementadas 2.077 novas ideias por empresa — ou seja, **79% das sugestões enviadas foram colocadas em prática.**

Após implementadas, as sugestões renderam um ganho médio de R\$ 201 milhões no total. O que significa que aqueles que investem na gestão de clima naturalmente caminham rumo à construção de um ambiente **propício à inovação e à geração de soluções.**

2. Rotatividade três vezes inferior ao restante do mercado

Uma vez estimuladas, as pessoas tendem a permanecer no trabalho. Em 2016, o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) constatou um índice de 24% de rotatividade voluntária nas empresas brasileiras. Enquanto, entre As 150 Melhores Empresas Para Trabalhar no Brasil em 2019, a taxa é de 7%.

Quem pensa na remuneração como justificativa para tal diferença de turnover entre as empresas que se destacam pela gestão de pessoas e as demais podem estar enganado. Veja os números da última edição da lista Melhores Empresas Para Trabalhar, divulgada em 2019:

3. Lucros 7% mais altos do que as maiores empresas do país

Não importa se você tem 5 ou 5000 funcionários, pequenos, médios e grandes negócios podem aumentar o rendimento cuidando do clima organizacional.

4. Retorno financeiro três vezes mais atraente para acionistas

Colaboradores felizes e autoconfiantes são 12% mais produtivos, segundo levantamento da Universidade de Warwick. Essa **cultura de satisfação e confiança interfere no desempenho financeiro** das ações da empresa, fazendo a felicidade também de seus acionistas.

Em um estudo sobre o retorno financeiro das ranqueadas pelo GPTW com capital aberto no Ibovespa, chegamos à conclusão de que, se um acionista tivesse investido R\$ 100 em duas empresas, no período de 2000 a 2011, o retorno seria de:

A cada 100 reais investidos*, o retorno é de...

... **326** reais para empresas listadas no Ibovespa

... **1005** reais para empresas nos rankings do GPTW

*Simulação de retorno financeiro entre o período dos anos 2000 e 2011.

5. Rendimento 60% superior no mercado de ações americano

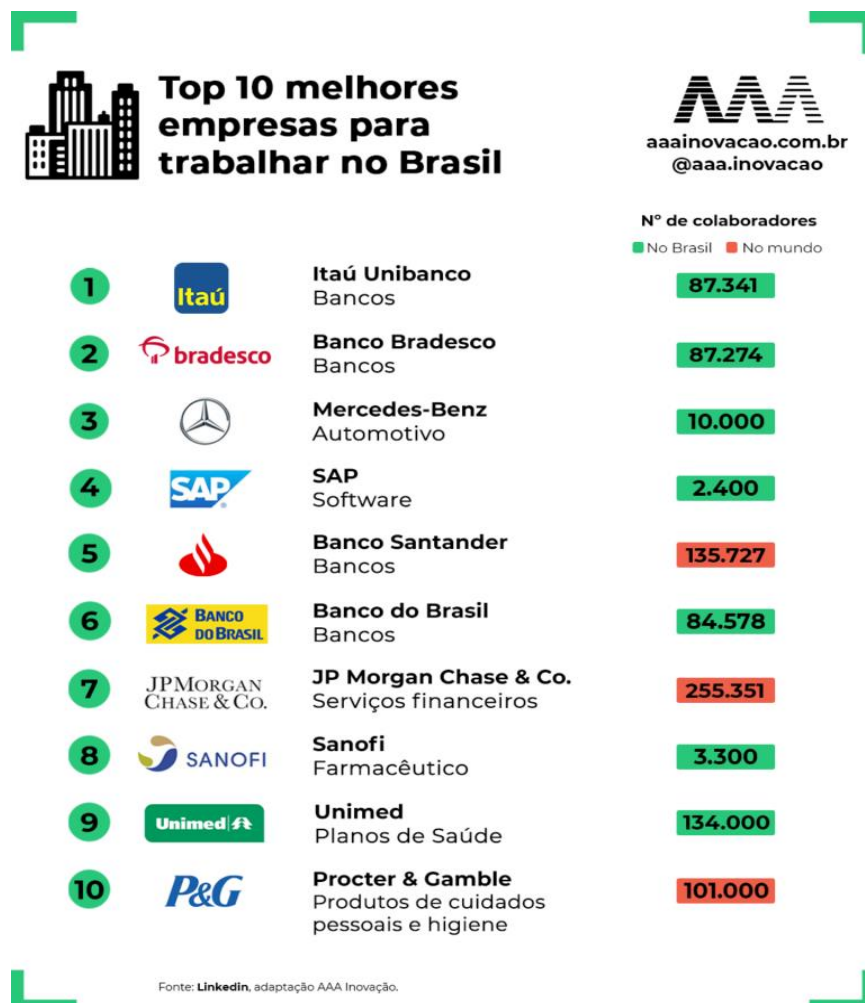
Resolvemos aproveitar o clima de investimentos para fazer uma breve visita ao mercado americano de ações. Por lá, o Great Place to Work tem parceria com a Revista Fortune para identificar anualmente as **100 Melhores Empresas para Trabalhar**.

Entre 1998 e 2016, as organizações do ranking norte-americano mostraram um retorno **149% maior sobre o investimento em comparação com as outras**. Cada US\$ 1.000 investidos nas ações dessas empresas renderam US\$ 10.346, contra apenas US\$ 4.161 das demais.

6. Elevação da confiança interna e do engajamento

Ganhar a confiança e aumentar o engajamento dos funcionários são grandes desafios das organizações de maneira geral.

Para ver o artigo completo, acesse:
<https://gptw.com.br/conteudo/artigos/dados-sobre-impactos-gestao-de-clima/>



(Fonte: <https://blog.aaainovacao.com.br/melhores-empresas-brasil-mundo/>)

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O trabalho tem como objetivo elucidar os projetos de QVT, e sua influência positiva na produtividade, atuando ainda, no bem-estar e satisfação dos funcionários, colaborando para um *Clima Organizacional* mais favorável. Concluímos ademais, que há necessidade de gerenciar de forma estratégica a satisfação por meio da gestão de benefícios, destacando ainda, as técnicas de remuneração por competência. E por fim, reunimos dados de empresas que detêm o selo Great Place To Work, empresas essas que valorizam o capital humano, e por consequência há um maior rendimento financeiro para a organização.

Referências Bibliográficas:

CODA, Roberto. Competências Comportamentais como Mapear e Desenvolver Competências Pessoais no Trabalho. São Paulo: Atlas, 2016.

DUTRA, Joel Souza. Gestão de Pessoas Modelo, Processos, Tendências e Perspectivas. SÃO PAULO: ATLAS, 2016; 2. ED.

FERREIRA, Patrícia Itala. Clima Organizacional e qualidade de vida no trabalho. Editora LTC, 2015.

BALLONI, José Antonio. Por que GESITI? (Por que Gestão dos Sistemas e Tecnologias de Informação?), 2006.

WOOD, Thomaz; PICARELLI, Vincente. Remuneração Estratégica. 3 ed. rev e ampl. São Paulo: Atlas, 2004.

GIL, Antônio Carlos. Métodos e Técnicas de Pesquisa Social. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. Fundamentos de Metodologia Científica. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

CHIAVENATO, Idalberto. Recursos Humanos: o capital humano das organizações. 10. Ed – Rio de Janeiro: Elsevier, 2015.

Link de Artigos citados:

<https://www.feedz.com.br/blog/empresa-gptw/>

<https://www.consumidormoderno.com.br/2022/02/23/gptw-melhores-empresas/>

<https://blog.aaainovacao.com.br/melhores-empresas-brasil-mundo/>

<https://gptw.com.br/sobre-nos/valores-e-historia/>

<https://gptw.com.br/conteudo/artigos/dados-sobre-impactos-gestao-de-clima/>

<https://periodicos.unifacef.com.br/index.php/forumadm/article/view/776>

<https://www.brasilparalelo.com.br/artigos/teoria-do-capital-humano>

https://recipp.ipp.pt/bitstream/10400.22/12621/1/DM_DanielFreitas_2018.pdf

<https://revistas.utfpr.edu.br/rbqv/article/viewFile/3015/2089>

<https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12139/tde-23012015-173554/publico/LuizRobertoCardoso.pdf>

https://www.researchgate.net/publication/235960142_POR_QUE_GESITI_-_Por_que_GEstao_em_Sistemas_e_Tecnologias_da_Informacao-