

FACER FACULDADES - UNIDADE DE RUBIATABA

NATALIA AGOSTINHA DOS SANTOS

**QUALIDADE DE VIDA DE TRABALHO APLICADA
NA UNIDADE COMPANHIA DE ENERGIA ELETRICA DO
ESTADO DE GOIAS DE RUBIATABA-GO**

**M
658
SA237q**

135372



L0000153020

Biblioteca FER/Rubiataba

**RUBIATABA-GO
2015**

135372

NATALIA AGOSTINHA DOS SANTOS

**QUALIDADE DE VIDA DE TRABALHO APLICADA
NA UNIDADE COMPANHIA DE ENERGIA ELETRICA DO ESTADO
DE GOIAS DE RUBIATABA-GO**

Monografia apresentada à Faculdade de Ciências e Educação de Rubiataba, como requisito para a obtenção do título de Bacharel em Administração de Empresas sob a orientação do professor Mestre Marco Antonio Pereira de Abreu.

**RUBIATABA-GO
2015**

FICHA DE AVALIAÇÃO

NATALIA AGOSTINHA DOS SANTOS

**QUALIDADE DE VIDA DE TRABALHO APLICADA
NA UNIDADE COMPANHIA DE ENERGIA ELETRICA DO ESTADO
DE GOIAS DE RUBIATABA-GO**

Comissão examinadora para avaliação do TCC como requisito para obtenção do grau de Bacharel em Administração pela Faculdade de Ciências e Educação de Rubiataba – Facer.

Aprovada em _____ de _____ de _____

Orientador: _____

Marco Antônio Pereira de Abreu

Mestre em Ecologia e Produção Sustentável

Avaliador 1: _____

Francinaldo Soares de Paula

Mestre em Administração

Avaliador 2: _____

Maura Sousa de Silva de Paula

Mestra em Administração

AGRADECIMENTOS

A Deus em primeiro lugar, pois ele me deu força e perseverança para continuar buscando meus conhecimentos. A todos os meus amigos colegas e ao meu orientador e a todos os professores da Facer que contribuíram para meu enriquecimento cultural e intelectual e a todos os funcionários da CELG que me deram força nesta caminhada.

Em especial aos meus familiares, que acreditaram na minha capacidade, me incentivaram e que sempre estiveram junto a mim nos momentos difíceis desta jornada.

RESUMO

O presente trabalho busca respostas para a seguinte problemática: buscar entendimentos quanto aos questionamentos que se construíram ao longo das observações, tais como: ainda é possível desenvolver uma atividade administrativa com poucos recursos tecnológicos nos dias de hoje? O fator eficiência é típico apenas em ambientes providos de tecnologia? Estará a CELG, unidade Rubiataba, atrasada em sua estrutura física com relação às demais unidades no Estado? Até onde as precariedades tecnológicas, se existem, afetam o desempenho dos colaboradores da CELG Rubiataba e a qualidade de vida desses colaboradores no ambiente do trabalho e fora dele? Tendo como objetivo, demonstrar para os gestores da empresa Companhia De Energia Elétrica de Goiás (CELG) unidade Rubiataba – GO, que suas atividades podem ser desenvolvidas, com maior produtividade com a implantação e desenvolvimento de um melhor ambiente de trabalho, visando assim como foco a implementação da qualidade de vida no trabalho para melhoraria do desempenho dos colaboradores da empresa tendo em vista o aumento da produção de serviços. Para elaboração do presente trabalho foram utilizada pesquisa de campo, pesquisa descritiva, pesquisa qualitativa e análise de dados por mensuração. De acordo com a pesquisas e a análise de dados estatísticos foram evidenciado que a empresa Celg e uma empresa que tem liderança no mercado mais ainda possui deficiências referente a qualidade de vida nos trabalho dos colaboradores e falta de melhoria de layout. De acordo com a dificuldades encontrada na empresa foi sugerido para a mesma implementar o sistema de Qualidade de vida no trabalho criando assim uma área de laser na empresa para melhora do layout para aumentar a satisfação dos colaboradores e garantir a organização a eficácia na produtividade de serviço.

Palavras chaves: CELG; qualidade de vida no trabalho; colaboradores.

ABSTRACT

This paper seeks answers to the following problems: seek understandings about the questions that were built along the observations, such as: it is still possible to develop an administrative activity with few technological resources today? The efficiency factor is typically provided only in environments technology? Is the CELG, Rubiataba unit, delayed its physical structure regarding the other units in the state? As far as technological precariousness, if any, affect the performance of employees CELG Rubiataba and the quality of life of employees in the work environment and outside of it? Aiming to demonstrate to the managers of the company Electric Power Company of Goiás (CELG) unit Rubiataba - GO, that their activities can be developed, with greater productivity with the implementation and development of a better working environment, thus aiming focus the implementation of quality of life at work to improve the performance of the company's employees in order to increase production services. For preparation of this work were used field research, descriptive, qualitative research and analysis of measurement for data. According to research and analysis of statistical data evidenced that CELG company and a company that has market leadership further has deficiencies related to quality of life in the work of employees and lack of layout improvement. According to the difficulties found in the company it was suggested to implement the same quality of life at work system thereby creating a laser area in the company to improve the layout to increase employee satisfaction and ensure organization efficiency in service productivity.

Keywords: CELG; quality of life at work; collaborators.

LISTA DE FIGURAS

Figura 01 – Pirâmide de Maslow.....	24
Figura 02 – Layout da empresa.....	34
Figura 03 – Organograma.....	35

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Idade	29
Gráfico 2: Sexo	29
Gráfico 3: Conhecimento sobre qualidade de vida de trabalho QVT.....	30
Gráfico 4: Tempo de trabalho na CELG.....	30
Gráfico 5: Existe proximidade entre gerência e funcionários	31
Gráfico 6: Preocupação da gerência com qualidade de vida dos funcionários	31
Gráfico 7: Possibilidade de a empresa aumentar produtividade se funcionários possui melhor qualidade de vida no trabalho	32
Gráfico 8: Criação de área de lazer como forma de melhorar as relações interpessoais entre funcionários	32
Gráfico 9: Qualidade de vida influencia na melhoria da produção	33
Gráfico 10: Sistema de produção implantado para melhoria da produtividade da CELG, como é considerado?	33

LISTA DE SIGLAS

QVT - Qualidade de Vida no Trabalho.

CELG - Companhia de Energia Elétrica do Estado de Goiás.

PPRA - Programa Prevenção de Riscos Ambientais.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	11
1 PROBLEMATICA	12
1.1 Objetivo geral	14
1.2 Objetivo específico	14
1.3 Metodologia	15
2. Estratégia da melhoria da produtividade	16
2.1 Histórico de QVT e motivação como foco de melhoria organizacional	16
2.2 Desempenho do colaborador no trabalho	18
3. Constatação ou não quanto a produtividade administrativa da CELG	21
3.1 QVT no contexto da organização moderna	23
4. Discussão de resultados	29
5. Caracterização da empresa	34
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	35
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	37
APÊNDICE.....	38

INTRODUÇÃO

Nunca antes na história das organizações, foi tão fácil pensar em tecnologias como hoje. Diferentemente de outras épocas onde o conceito de inovação ou tecnologia se restringia àqueles que de alguma forma podiam estar mais próximos desse conceito do que uns poucos. A tecnologia não era acessível a tudo e a todos.

Em se tratando de sistemas organizacionais, as condições de implantação tecnológica tomam ares mais complexos vistos que, ainda em outrora, o indivíduo trabalhador não acompanhava os insumos tecnificados, ou ainda, não se inseriam como insumos. Apenas tinha um alto nível de especialização face o modelo de trabalho baseado em movimentos repetitivos, mas que não inseriam o trabalhador no contexto de indivíduo qualificado ou capacitado na forma como se percebe em dias atuais. Tratava-se, praticamente de um adestramento do trabalhador para determinada tarefa.

Ressalta-se ainda, que as condições de trabalho, nos princípios da Administração Científica, condicionavam o trabalhador a apenas uma extensão da máquina e como tal desenvolvia suas atividades sem que pudessem ter autonomia de domínio. A capacidade cognitiva do trabalhador era limitada a fazer bem o que lhe era dado como atribuição em todos os dias de trabalho.

Hoje em dia, esses trabalhadores, agora Colaboradores, não mais são meras peças de complemento ou mecânica. Os colaboradores, ou trabalhadores de hoje, estão inseridos nos contextos tecnológicos de tal maneira que não se permitem serem adestrados, mas sim, e verdadeiramente, capacitados a desenvolverem atividades onde o desempenho cognitivo é fator preponderante no impacto dos resultados de desempenho das organizações

1. PROBLEMÁTICA

Diante do cenário atual, tanto tecnológico como econômico, onde as organizações buscam incessantemente inserirem-se num contexto competitivo, algumas das empresas da sociedade rubiatabense, a princípio, deixam a desejar quanto à qualidade de vida no trabalho, visto que concentram esforços somente naquilo que possa ser transformado em lucro, mas deixam a desejar no que se refere ao bem estar do colaborador. A ênfase somente na produtividade revela o tratamento dado aos colaboradores como se estes fossem máquinas, por outro lado, também se confirma que as empresas da cidade de Rubiataba buscam a eficácia na produtividade.

No entanto, embora tais percepções estejam num contexto generalizado, para o presente trabalho, estas observações se concentraram na Companhia de Energia Elétrica de Goiás – CELG, unidade Rubiataba-Go, onde se pode perceber que os problemas, ainda que se tratasse de um ambiente de prestação de serviços do governo do Estado de Goiás, são comuns a qualquer organização, seja ela privada ou estatal. Assim sendo, os estudos induziram para uma percepção de que o conceito de tecnologia na unidade¹ se resume apenas a alguns equipamentos de informática, porém sem muita ação no que diz respeito a melhoria da eficiência do trabalho ou mesmo exigência na capacidade do colaborador.

E com este esboço buscar-se-á trabalhar a problemática, buscando entendimentos quanto aos questionamentos que se construíram ao longo das observações, tais como: ainda é possível desenvolver uma atividade administrativa com poucos recursos tecnológicos nos dias de hoje? O fator eficiência é típico apenas em ambientes providos de tecnologia? Estará a CELG, unidade Rubiataba, atrasada em sua estrutura física com relação às demais unidades no Estado? Até onde as precariedades tecnológicas, se existem, afetam o desempenho dos colaboradores da CELG Rubiataba e a qualidade de vida desses colaboradores no ambiente do trabalho e fora dele?

Por meio das observações efetuadas no ambiente da CELG Rubiataba, e aplicação de questionários juntos aos colaboradores, foi possível estabelecer algumas respostas para os questionamentos surgidos durante os estudos.

Vale salientar que o foco das observações foi no âmbito administrativo, local onde fora desenvolvido o estágio para o presente estudo, visto que a empresa tem nas suas

¹ No decorrer deste trabalho, no uso do termo “unidade” entenda-se a unidade da Companhia de Energia Elétrica de Goiás – CELG, Rubiataba.

atividades ações de campo, e, portanto, estes não fizeram parte dos estudos por entender que se trata de situações, cenário e atividades diferentes das observadas no ambiente administrativo, além do que tornaria o estudo amplo em seu objetivo de concentrar-se somente no administrativo.

1.1 OBJETIVOS

Objetivo Geral

- ✓ Demonstrar para os gestores da empresa Companhia de Energia Elétrica de Goiás (CELG) unidade Rubiataba – GO, que suas atividades podem ser desenvolvidas, com maior produtividade com a implantação e desenvolvimento de um melhor ambiente de trabalho, visando assim como foco a implementação da qualidade de vida no trabalho para melhoria do desempenho dos colaboradores da empresa.

Objetivos Específicos

- ✓ Descrever as reais estratégias utilizadas pela empresa e suas atividades produtivas nas prestações de serviços.
- ✓ Verificar na empresa se possui qualidade de vida no trabalho.
- ✓ Identificar quais dificuldades que levam os gestores da empresa a não implantar o sistema de qualidade de vida no trabalho.

1.2 METODOLOGIA

Para responder os objetivos será utilizada pesquisa de campo, pesquisa descritiva, pesquisa qualitativa e análise de dados por mensuração. Gil (2002, p. 52) afirma que:

No estudo de campo, o pesquisador realiza a maior parte do trabalho pessoalmente, pois é enfatizada importância de o pesquisador ter tido ele mesmo uma experiência direta com a situação de estudo. Também se exige do pesquisador que permaneça o maior tempo possível na comunidade, pois somente com essa imersão. Na realidade é que se podem entender as regras, os costumes e as convenções que regem o grupo estudado.

A pesquisa de campo aplicada na empresa CELG – Centrais Elétricas de Goiás, unidade de Rubiataba possibilitou uma verificação quanto às rotinas desenvolvida pelos colaboradores e, conseqüentemente, a coleta de informações necessárias para a construção do presente trabalho.

Segundo Pereira (2010, p. 72) “pesquisa descritiva visa descrever as características de determinada população ou fenômeno, ou estabelecimento de relação entre variáveis”.

Pesquisa descritiva tem como finalidade realizar levantamentos de informações que aplica de forma padronizada técnicas de levantamento de informações necessárias para estudo das reais situações de uma determinada instituição.

Gil (1999, p. 91) diz; que “a mensuração de uma entidade sempre é feita por comparação. Medir algo consiste em verificar quantas vezes uma unidade de medida cabe no objeto a medir”.

A mensuração é aplicada no projeto de pesquisa para realizar a análise de dados através de comparação de situação anterior de implementação, de um determinado sistema de melhoria e até avaliar os resultados esperados como implantação da melhoria. Quanto a isto, Gil (2002, p. 52) afirma que:

No estudo de campo, o pesquisador realiza a maior parte do trabalho pessoalmente, pois é enfatizada importância de o pesquisador ter tido ele mesmo uma experiência direta com a situação de estudo. Também se exige do pesquisador que permaneça o maior tempo possível na comunidade, pois somente com essa imersão. Na realidade é que se podem entender as regras, os costumes e as convenções que regem o grupo estudado.

Foi desenvolvido um questionário o qual foi aplicado aos colaboradores da empresa CELG, onde, através do mesmo buscou-se identificar o perfil e as condições de trabalhos

oferecidas aos colaboradores do departamento administrativo da empresa e responder as indagações expressas na problemática.

2. ESTRATÉGIAS DE MELHORIA DA PRODUTIVIDADE

A empresa CELG, possui um grande nome no mercado de distribuição de energia elétrica no estado de Goiás. A mesma utiliza os procedimentos da teoria clássica, ou seja, metodologias de divisão do trabalho para melhoria da produtividade sem desprezar as outras metodologias que podem ser aplicadas. Porém, de acordo com pesquisa realizada na empresa, percebeu-se que o fator primordial para melhoria da produção na empresa é a qualidade de vida no trabalho.

2.1 Histórico de QVT e Motivação como Foco de Melhoria Organizacional

A princípio, entende-se que QVT são conjuntos de ações executadas pela empresa com finalidade de motivar os funcionários e aperfeiçoar cada dia mais a qualidade de vida dos colaboradores que trabalham nas instituições.

Schmidt (2013, p.152) afirma que: “QVT é o conjunto das ações de uma empresa que envolve a implementação e inovações gerenciais e tecnológicas do ambiente de trabalho”.

A QVT pode ser compreendida como o conjunto de procedimentos adotados pelos gestores das organizações para melhoria da qualidade do ambiente de trabalho, nas empresas. Nesse caso, seguramente entende-se que a QVT se constitui como um conjunto de procedimentos que, quando adotados pelos gestores das organizações, visam não apenas melhorias na qualidade do ambiente de trabalho quanto às relações interpessoais, mas, também, o acesso às tecnologias que possam contribuir para o bom desempenho dos colaboradores e que se converta em satisfação nos resultados obtidos. Quando em uma organização possui um ambiente de trabalho agradável, os funcionários trabalham o dia todo com melhor produtividade sendo, assim a empresa CELG deve adotar os procedimentos de qualidade de vida no trabalho. De acordo Schmidt (2013, p. 157),

Um programa de qualidade de vida no trabalho deve como meta constituir uma organização mais humanizada, na qual os trabalhadores possam se envolver e, simultaneamente, independente do grau de responsabilidade e autonomia, trocar informações e ativar recursos “Feedback” sobre o desempenho e as tarefas desempenhadas.

Um programa de qualidade de vida no trabalho hoje nas organizações é de extrema importância para geração de resultados positivos, pois a interação entre os colaboradores e de extrema importância para passar novas ideias sobre a melhoria dos processos produtivos da empresa e da interação entre gestores e colaboradores do operacional.

Ainda, não são recentes as abordagens quanto a QVT, no entanto, existem evidências de fonte de pesquisas de 2013 definindo os primeiros movimentos para o surgimento da QVT, nas percepções de Schmidt (2013, p. 153).

O movimento de qualidade de vida trabalho tem seus primórdios na década de 1950, com surgimento da abordagem sociotécnica. Somente na década de 60, tomaram impulsos, iniciativas de cientistas sociais, líderes sindicais, empresários e governantes, na busca de melhores formas de organizar o trabalho a fim de minimizar os efeitos negativos do empregado na saúde e bem estar geral dos trabalhadores, trazendo uma voga a preocupação com o bem estar do colaborador, alterando até a nomenclatura de empregados para colaboradores, pois com eles as organizações eram possíveis e competitivas. Entretanto, a expressão qualidade de vida no trabalho só foi introduzida publicamente no início da década de 70, pelo professor Louis Davis (UCLA, Universidade da Califórnia em Los Angeles), Ampliando seu trabalho sobre o projeto de delineamento de cargos.

Com o surgimento da qualidade de vida no trabalho (QVT) na década de 70, as empresas passaram a valorizar mais os funcionários, gerando assim melhores condições de trabalho para colaboradores gerando melhores resultados produtivos e melhor interação dos colaboradores do operacional com gestores das organizações.

A motivação vem de diversos motivos que são interligados diretamente aos motivos pessoais, que muitas empresas utilizam esta prática para seus funcionários terem maior rendimento no trabalho, que envolve o indivíduo quanto ao comportamento, experiências e aprendizagens que vem através da mesma.

Quanto a isto Recinella, et al (2005, apud SOUZA et al, 2013, p. 3) diz que

Motivação vem de motivos que estão ligados simplesmente ao que você quer da vida, e seus motivos são pessoais, intransferíveis e estão dentro da sua cabeça (e do coração também), logo seus motivos são abstratos e só têm significado pra você, por isso motivação é algo tão pessoal, porque vêm de dentro.

O colaborador que tem o incentivo do seu chefe, ou colega de trabalho, seu rendimento é melhor e poderá gerar mais confiança em seu desempenho. Os líderes das organizações tem que dar espaço para seus colaboradores expressarem suas ideias.

Outros incentivos que venha a motivar o funcionário podem estar representados em um aumento de salário, uma viagem ou uma promoção, benefícios e cursos de capacitação e qualificação. Através desses incentivos o colaborador desenvolve melhores habilidades nas atividades e realmente se sente capacitado e seguro gerando assim melhor resultado para a organização, cortando assim todos os custos e despesas desnecessárias por erros operacionais.

Na empresa CELG a diretoria da empresa não passa para os colaboradores um incentivo para melhorar o desenvolvimento das atividades realizadas, mas possui a política de treinamento admissional quando da entrada de um novo colaborador e/ou estagiário. Nestes casos os mesmos são submetidos a treinamento de 10 dias para início e execução das atividades. Quanto a isto Boog (1980, p. 4) afirma que:

As atividades de educação e treinamento nascem de três necessidades, existentes em todas as organizações. A primeira é a acomodação à rotatividade e ao crescimento do pessoal. A segunda é atender as mudanças em conhecimentos, habilidades requeridas pela empresa de seus empregados. A terceira é a de melhorar as habilidades e o desempenho dos empregados nos seus cargos atuais.

O treinamento visa à aquisição de habilidades necessárias para a realização das tarefas. Esses treinamentos motivam muito o funcionário que tem interesse em crescer e permanecer dentro da empresa. A empresa que não oferece treinamento ao funcionário, o mesmo aprende o serviço na prática ou trabalha desmotivado e não tem o rendimento que seria capaz de atingir.

2.2 Desempenho do colaborador no trabalho

O aumento do desempenho na organização é de suma importância para garantir a maior agilidade nos processos produtivos.

Segundo Barbosa (2012) uma dica essencial para a melhoria da produtividade dos funcionários aumentarem com melhor desempenho, eles devem possuir uma melhor qualidade de vida seja ela dentro da organização ou fora, sendo assim fica evidenciado que um colaborador quando tem ótima qualidade de vida no trabalho, possui melhor produção e satisfação de trabalhar na organização.

Ainda, complementados por Barbosa (2012), a motivação dos colaboradores da empresa, é um fator que deve ser dado foco para melhoria de produtividade, pois há mesma pode ser feita através de melhoria do salário e melhor relacionamento do gerente com o

colaborador, a gerência deve possuir administração participativa colocando como fator principal os seus recursos humanos para existência de um bem ou serviço.

As organizações como citado no paragrafo anterior, devem ser participativas analisando as dificuldades dos colaboradores e adequando se as crenças dos mesmos tendo em vista ter conhecimento de todas as atitudes dos funcionários que às vezes podem ser causados pelo seu tipo de cultura. Segundo Spector, et.al.(2004), apud Marina et al 2008, p.23)

Alguns estudiosos da liderança propuseram muitas definições diferentes a respeito e nenhuma delas foi universalmente aceita. A ideia comum faz parte de várias definições diz que liderança envolve influenciar as atitudes, crenças, comportamentos, e sentimentos de outras pessoas. Mesmo quem não é líder pode influenciar as pessoas, mas os líderes exercem uma influência desproporcional; ou seja, o líder tem mais influência do que aquele não é um líder.

Uma boa liderança participativa em uma empresa influencia de forma direta, nas atitudes, crenças, comportamentos dos colaboradores da empresa gerando assim um bom relacionamento Interpessoal entre colaboradores do operacional ao gestor da organização. Quanto a isto Krause, et.al.(2004) apud Marina et al. (2008, p. 26),

Um líder compreende a natureza especial do contrato social e moral existente entre líderes e seus seguidores. O poder do líder, bem como sua habilidade em produzir resultados, depende de seus seguidores. Sendo assim, ele deve trabalhar cooperativamente com eles para alcançar objetivos sobre os quais concordam. Contudo uma liderança forte é um dos fatores mais importantes, se não o único absolutamente necessário, para se obter sucesso nas atividades humanas que dependem de cooperação. Desse modo, um líder é encarregado da responsabilidade de impor, exercendo o poder apropriado, ordens e disciplina de qualquer nível necessário para realizar objetivos. Ele assim o faz usando em parte um sistema de recompensas e penalidades que seja considerado justo por seus seguidores.

Em uma instituição um líder deve possuir um bom relacionamento com todos os colaboradores da mesma, influenciando e motivando sua equipe de trabalho, buscando sempre a melhoria para sua equipe, conversar sempre com seus subordinados analisando as suas dificuldades na realização das atividades e ao mesmo tempo resolver os problemas causados.

Para Giovelli (2012) as empresas devem valorizar os ativos intangíveis da organização, tendo em vista que o foco principal deve estar direcionado na melhoria total das condições de trabalho dos colaboradores, que, estes sim, representam os ativos tangíveis e que fazem a diferença na produção de bens ou serviços quando estes são principal foco de investimento.

O trabalho em equipe entre os colaboradores de uma empresa é um fator que tem influencia direta nos resultados dos processos produtivos ou prestação de serviço.

O treinamento e desenvolvimento possuem diferenças, mas tem a mesma finalidade que é ensinar os funcionários a desenvolver suas atividades corretamente. As diferenças são que o treinamento tem como objetivo treinar o colaborador para desenvolver as atividades atuais do seu cargo, já o desenvolvimento realiza um trabalho de aperfeiçoamento para um funcionário exercer um futuro cargo.

Werther (1983, p.198) diz “que o treinamento prepara as pessoas para o despenho dos seus atuais cargos. O desenvolvimento prepara os empregados para cargos futuros. Tanto o treinamento e o como o desenvolvimento ensinam aos empregados aptidões ou atitudes necessárias”.

A empresa tem que oferecer aos seus funcionários treinamentos continua, pois a mesma terá resultados positivos com melhor qualidade de mão de obra e redução de erros operacionais por falta de conhecimento do trabalho a ser executado pelo trabalhador. Todo colaborador deve receber treinamento admissional e periódico com finalidade, de dar segurança ao colaborador realizar seu serviço com mais confiança e auto- estima evitando assim o retrabalho nas operações que foram realizadas. Quanto a isto, Werther (1983, p203) afirma que,

Mesmo depois de uma orientação global, raramente os empregados se desempenham satisfatoriamente. Precisam ser treinados nas obrigações que devem cumprir. E os empregados experientes talvez necessitem de treinamento para melhorar fracos hábitos de trabalho ou aprender novas aptidões que elevem seu desempenho. Conquanto o treinamento procure ajudar os empregados em seu cargo atual, os beneficios podem estender-se através da carreira toda de uma pessoa e ajudar a desenvolve lá para responsabilidade futuras.

O treinamento de colaboradores quando é realizado com eficiência proporciona melhor desenvolvimento nas atividades e aumentam a produtividade nas organizações, pois o colaborador da empresa passa ser um profissional com responsabilidade e autoconhecimento com seu trabalho. O mesmo deve ser realizado com colaboradores que executam as tarefas há muito tempo na empresa, pois os mesmo podem estar trabalhando de forma incorreta trazendo a organização despesas com erros operacionais, um grande exemplo é os treinamentos periódicos de segurança no trabalho que tem como finalidade proteger os colaboradores da instituição de acidentes trabalhistas. O treinamento periódico tem como finalidade melhorar o desempenho dos colaboradores, pois através do mesmo e repassado novos conhecimentos práticos que deve ser aplicados no dia a dia dos funcionários.

O treinamento admissional é considerado o treinamento mais importante para garantir que na organização tenha total segurança do colaborador para realizar suas atividades com total segurança, pois o colaborador chega à organização não possui conhecimento das atividades que serão desenvolvidas pelo colaborador que irá iniciar as atividades, o mesmo tem exigência legal obrigatória pelo ministério de trabalho. De acordo com Norma regulamentadora 34 do ministério do trabalho e obrigatória o treinamento admissional de carga horaria mínima de 6 horas.

3.CONSTATAÇÃO OU NÃO QUANTO A PRODUTIVIDADE ADMINISTRATIVA DA CELG.

A reflexão a seguir, inspirada na afirmação de Chiavenato (2008), entende que em uma organização, para ter uma boa qualidade de vida no trabalho, necessita que haja, como básico, segurança no trabalho, área e lazer para funcionários, além de uma direção e gerência participativa onde o funcionário é tratado como fator primordial da empresa.

Nas empresas que possuem implantado o sistema QVT, os desempenhos dos colaboradores se apresentam melhores quando comparado ao desempenho daquelas que não adotam tal sistema. No primeiro caso, observa-se que os colaboradores tem acesso direto com seus coordenadores nas atividades de produção. Os gestores dessas organizações fazem questão de compartilhar com seus colaboradores novas ideias, solicitando sugestões para melhoria da produtividade, conversar sobre assuntos pessoais com a finalidade de estar dando suporte total na vida do trabalhador tendo como foco a melhoria da gestão pessoas.

Na Empresa CELG ainda não é observado à aplicação de um sistema de QVT implementado, pois os funcionários não tem participação direta com a gerência, não podendo dar sugestões referente à melhoria ou mesmo ideias de melhoria dos processos de produtividade, e ainda, a administração da unidade não adapta a cultura organizacional dos seus colaboradores em prol de um melhor desempenho, dificultado assim o aumento das atividades e produtividades da empresa propriamente dita.

Giovelli (2012, p.102) afirma que “a cultura organizacional representa a alma da empresa, ela e a forma de comunicação social, e concebe a identidades de pessoas e organizações.”

A cultura organizacional representa de forma profunda os tipos culturais da empresa, e dos funcionários, tendo em vista as formas de comunicações entre empresa e colaborador que possuem cultura diferente da mesma.

De acordo com levantamentos realizados na CELG unidade Rubiataba, a mesma possui um tipo de cultura e os colaboradores da mesma possui outra classificação de cultura. Através de estudos, pode-se afirmar que a empresa busca adaptação de funcionários com o tipo de cultura institucional, tendo regime rígido de horários e demais fatores culturais, solicitando somente a adaptação dos mesmos ao tipo de cultura da empresa e esquecendo que estes - os funcionários - necessitam também que a empresa tenha entendimento sobre o tipo de cultura dos seus colaboradores. De acordo os estudos dos autores até aqui citados, as reflexões geradas por tais estudos remetem ao entendimentos de que a empresa deve ter um melhor conhecimento dos tipos de cultura dos colaboradores para dar suporte na QVT.

Giovelli (2012, p. 472), O mesmo afirma que “investir em qualidade de vida o trabalho é, atualmente, uma estratégia eficaz que as organizações possuem para prevenir o estresse ocupacional”. Nesse sentido, a segurança do trabalho nas organizações torna-se muito importante, pois, os colaboradores da organização trabalham sem ricos físicos químicos, nesses casos, o ergômetro² pode ser uma boa ferramenta no auxílio à prevenção de todos os riscos que os colaboradores podem ter e que possa afetar a sua saúde ocupacional durante a execução das atividades desenvolvidas durante o seu período de trabalho.

A empresa CELG possui o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais - PPRA implantado na instituição, visando o controle da segurança do trabalho, evitando assim que os colaboradores da empresa sofram acidentes e dessa forma evitar estresse no ambiente de trabalho durante a jornada de trabalho.

Schmidt (2013, p.152) Afirma que: A qualidade de vida no trabalho proporciona uma maior participação por partes dos funcionários, criando um ambiente de integração com superiores, com colegas de trabalho, com próprio ambiente de trabalho, visando sempre a compreensão das necessidades dos funcionários.

E mais uma vez, reafirma-se que é essencial que as empresas invistam em QVT a fim de colher resultados lucrativos e positivos, tendo em vista que os funcionários passam a maior parte do seu dia no ambiente de trabalho, às vezes em empresas que não se preocupam com a qualidade de vida nesse ambiente, promovendo ações que trazem insatisfações e desestímulos aos colaboradores como, por exemplo, extensão da carga horária dentro de um contexto de

² Aparelho usado para medir o desempenho de trabalho de uma pessoa ou mesmo um animal.

obrigatoriedade, causando assim perdas com produtividade e ao mesmo tempo estresse nos colaboradores causando assim mau relacionamento dos mesmos com administração da organização.

Diante da atualidade as empresas devem colocar seus colaboradores em primeiro lugar. O mesmo não deve ser tratado como extensão de uma máquina, pois as pessoas possuem sentimento e devem ser o fator primordial para conseguir produtos e/ou serviços de qualidade e garantir o sucesso.

CELG ainda não possui implantado as praticas de QVT nem mesmo em pequenos detalhes, não possuindo, por exemplo, área de laser para que os funcionários fiquem mais descontraídos, pois na mesma o colaborador tem um auto índice de reclamação de clientes nervosos, causando assim, para este funcionário, um estresse muito grande. Diante deste exemplo, supõe-se que se na mesma for colocado uma área de laser de forma adequada, será um investimento que poderá contribuir por uma melhor qualidade de vida no trabalho, pois será reduzida a tensão, gerando assim resultados positivos no atendimento e relação com o cliente consumidor e melhoria da produtividade. Portanto seria apenas um pequeno passo para um resultado maior.

3.1 QVT no contexto da organização moderna.

Diante do cenário atual, as organizações estão investindo em alta tecnologia, recursos humanos, segurança do trabalho, motivação para melhorar a produtividade da instituição e bem estar dos funcionários, inseridos no grupo de trabalho da organização dando ênfase na qualidade de vida no trabalho com finalidade de obter melhores resultados na produtividade, garantindo assim uma menor rotatividade de mão de obra e melhores resultados na lucratividade da empresa, pois quanto menor a rotatividade de mão de obra menor são os gastos com treinamento de novos colaboradores que causará a empresa custos desnecessários.

De acordo com Giovelli (2012.p 467):

O conceito de qualidade de vida (QVT) no trabalho vem gradativamente se difundindo nas organizações, principalmente pelo fato de valorizar as pessoas como vantagem competitiva. Há cada vez mais uma conscientização, calcada em leis trabalhistas, de que é importante trabalhar a qualidade de vida, visto que o retorno advindo para a organização será não só rentável, mas principalmente de satisfação dos seus próprios colaboradores.

A QVT na empresa é essencial para melhoria dos processos produtivos. Pois a qualidade da mão de obra dos colaboradores é de extrema influência para produzir bens e serviços de qualidade.

Segundo Krajewski, (2010, p.171) “satisfação de clientes é quando os clientes internos e externos estão satisfeitos quando a suas expectativas em relação a um serviço ou produto foram atendidos ou superadas”.

A satisfação dos clientes é de extrema importância, pois é através de um cliente interno ou externo satisfeito que a empresa consegue manter suas vendas ou ao mesmo aumentar.

Atualmente as empresas que investem em QVT possuem melhores condições de crescimento, pois, nas mesmas não possui auto índice de rotatividade de mão de obra, menores índices de faltas no trabalho, menos erros operacionais e maiores índices de lucratividade, pois quando uma empresa não possui despesas desnecessárias a mesma consegue melhores resultados nos exercícios fiscais.

Nos dias de hoje é muito comum sempre ter aquele cliente moderno inteligente decidido, sendo bem mais exigente na qualidade de produtos e serviços no que nos anos antepassados, adicionalmente, eles tem acesso melhor à tecnologia que lhes da maior poder sobre processo de seleção. Os Gestores tem que está ciente que QVT deve estar implantada na organização, para que os funcionários sejam bem qualificados, tendo auto realização, quando todos esses fatores são executados corretamente melhoria na qualidade dos processos produtivos é gerada automaticamente seja ele um produto ou serviço.

Segundo Schimidt (2013, p.156):

Os processos de implementação de QVT nas organizações evoluíram de acordo com necessidades e cenários mercadológicos. É claro que, a partir do momento em que o individuo é visto e enxergado não mais como uma simples parte do processo organizações, as aplicações e implementações passam ter um composto muito mais efetivo e direcionado na composição administrativa.

Quando o individuo é reconhecido pelos gestores nas organizações como um membro de alta importância para a mesma, conseguir melhores resultados de produtividade, ou seja, de crescimento de nome perante o mercado consumidor, o mesmo se sentira realizado como profissional é com certeza ficará satisfeito com o seu trabalho através do reconhecimento de seus superiores.

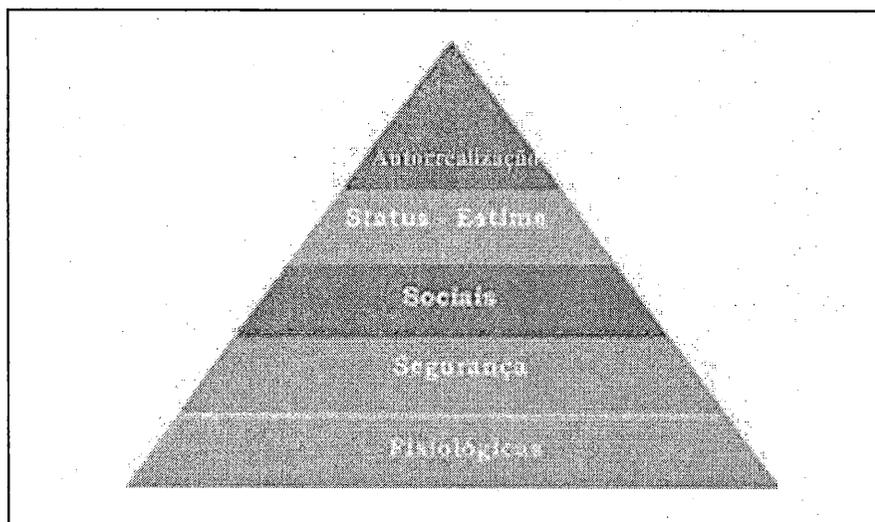


Figura 01: Pirâmide de Maslon.
Fonte: Chiavenato, 2004.

As necessidades fisiológicas, segurança, sociais, status-estima, e auto realização não pode ser diferente para nem um colaborador da empresa nos locais de trabalho, pois as mesmas são necessidades que todo ser humano deve ter para, ter um bom rendimento, de conhecimento intelectual, conhecimentos práticos e por fim ter todo o diferencial na sua vida sendo um colaborador auto realizado. Na empresa CELG á necessidade de melhoria das necessidades fisiológicas, pois há evidencias de colaboradores que não está auto realizado, pois a empresa ainda deixa a desejar a qualidade de vida dos seus colaboradores , na mesma não há incentivos sociais tendo em questão somente a oferta das necessidades de segurança no trabalho dentro da instituição.

Para Chiavenato (2008, p. 67) “As necessidades fisiológicas são necessidades inatas, como necessidades de alimentação (fome e sede), sono e repouso (cansaço), abrigo (contra o frio ou calor) ou desejo sexual (reprodução da espécie)”.

As necessidades fisiológicas são necessidades primarias de um ser humano, ou seja, são os fatores que o mesmo tem no seu dia, como a necessidade de alimentar, beber, ter local para se abrigar do frio e calor e tiver sua reprodução, diante do cenário atual, ainda, é

encontrado em várias empresas pessoas que ainda possuem somente a necessidade fisiológica que não é suficiente para satisfazer as necessidades humanas.

Chiavenato (2008, p. 67) afirma que: “Estima são as necessidades relacionadas com a maneira pela qual a pessoa se vê e se avalia, isto é com a auto avaliação e autoestima”.

A autoestima de um colaborador é um dos fatores principais para a melhoria da produção da organização, pois quando uma pessoa tem um bom alto estima ela possui melhor produtividade, pois a mesma passa ter mais autoconfiança na execução de suas atividades. O autoestima de uma pessoa é influenciado pela auto apreciação, autoconfiança, necessidade de aprovação social, reconhecimento social, melhor status de vida, melhor prestígio, reputação e consideração de empresários ou demais.

Chiavenato (2008, p. 66) diz que: “Segurança Leva a pessoa a proteger-se de qualquer perigo real ou imaginário, físico ou abstrato”.

A organização precisa passar para seus colaboradores todas as necessidades, para execução das suas atividades diárias, para garantir os colaboradores total segurança e garantir a empresa melhores resultados de produção evitando despesas desnecessárias acidentes de trabalho.

Necessidades sociais segundo Chiavenato (2008, p.67) “São as necessidades relacionadas com a vida associativa do indivíduo junto a outras pessoas”.

As necessidades sociais são fatores que todos os indivíduos necessitam para ter um melhor desempenho no seu dia a dia perante a sociedade na qual o mesmo tem convivência diária, tendo assim condições suficientes para cumprir seus compromissos com a sociedade.

Giovelli (2012, p. 469) diz que:

Atualmente, as organizações estão reavaliando, repensando e retomando valorização do ser humano, suas relações de trabalho e implementando os programas de Qualidade de Vida por entenderem que, para obter a qualidade total, necessitam de pessoas saudáveis, felizes e satisfeitas. Porém sabe-se que nem todas as empresas estão atentas a essa nova situação e os investimentos nos seres humanos estão direcionados à saúde e à segurança, visando produzir mais.

E todas as instituições de trabalho seus colaboradores, devem possuir umas boas condições, físicas, mentais e com certeza eficácia ao executar suas atividades produtivas. Na atualidade as empresas estão procurando sempre a melhoria do sistema de segurança no trabalho, que são sistema de segurança do colaborador, que diminui custos e despesas com acidentes de trabalho e também fornecer ao colaborador melhor qualidade de vida no

trabalho, fornecendo ao mesmo equipamento de proteção individual para prevenir que o mesmo sofram acidentes, que podem causar consequências futura.

Na CELG a mesma já possui o sistema de segurança do trabalho implantado , pois a mesma fornece aos colaboradores todos os equipamentos de proteção individual (epis) Para garantir a segurança dos colaboradores .pois os mesmo sempre estão, em situações de risco por se trata de eletricidade.

Chiavenato (2008, p. 368) afirma que:

Desempenho no cargo e o clima organizacional representam fatores importantes na determinação da QVT. Se a qualidade for pobre, conduzira á alienação do empregado e á insatisfação, à má vontade, ao declínio da produtividade, a comportamentos contraproducentes (como absentéismo, rotatividade, roubo, sabotagem, militância sindical etc.). Se a qualidade for boa conduzira a um clima de confiança e respeito mútuo, no qual o individuo tentara a aumenta suas contribuições e a elevar suas oportunidades de êxito psicológico e a administração tendera a reduzir mecanismo rígido de controle social.

A QVT é um fator que tem como finalidade melhorar as atitudes organizacionais de forma direta nas atitudes dos colaboradores dentro da organização , quando o mesmo trabalha dentro da instituição com melhores condições de á mais critérios para valorizar a organização , tendo em vista que não podem causar danos que possa vir prejudicar a empresa que trabalha, pois o mesmo irá prejudicar a se mesmo.

Segundo Giovelli (2012, p. 468) afirma que no passado havia uma preocupação com a qualidade de vida no trabalho representada pela satisfação e bem _estar do trabalhador, visando facilitar a execução de sua tarefa e reduzir o excessivo esforço físico no trabalho.

Na atual realidade há melhores condições de QVT, na empresa CELG Unidade Rubiataba ainda não há preocupação da real implementação das praticas QVT, pois há necessidade de implantação para a melhoria da execução das tarefas, melhoria do esforço físico e mental dos colaboradores inseridos no quadro de funcionário.

Chiavenato (2008, p. 365) afirma que: “Não são apenas as condições físicas de trabalho que importam. É preciso algo. As condições sociais e psicológicas também fazem parte do ambiente de trabalho”.

Nas organizações não devem ser verificados somente o aspecto físico do colaborador, pois há vários aspectos que ajudam na melhoria da produtividade dos mesmos entre eles estão classificados as condições sociais e psicológicas. As condições psicológicas dos funcionários da organização devem ser avaliadas diariamente pelo gestor da instituição

para aumento da produtividade e total satisfação dos empregados por ser reconhecidos pelos seus superiores.

Perante a real situação da empresa CELG Unidade Rubiataba há necessidade do gestor da unidade trabalhar o psicológico dos funcionários tendo maior conhecimento de seus problemas, dando a mesma oportunidade de dar sugestões de melhoria para atual administração da unidade, tendo em vista uma administração com trabalho em equipe que terá melhor desenvolvimento de produção de serviços.

Para Giovelle, (2012, p.470):

As organizações modernas tendem cada vez mais a valorizar seus recursos humanos em busca de maior competitividade, resgatando sua qualidade pessoal, sua autoestima e motivação; Considerando seus valores pessoais, possibilitando, assim, autonomia nas decisões para atingir um desempenho que permita ótimos resultados.

Nas empresas no cenário atual a um alto investimento em recursos humanos, mais a necessidade de investimento maior para que a instituição tenham maior competitividade, as qualidades pessoais dos funcionários devem ser resgatadas, valorizando a cultura dos mesmos e dar oportunidade para os mesmos dar sugestões para melhoria da produção causando assim eficácia nos resultados referente a produção dos serviços , tendo em vista esse conceito cabe a empresa CELG Unidade Rubiataba colocar o mesmo em prática.

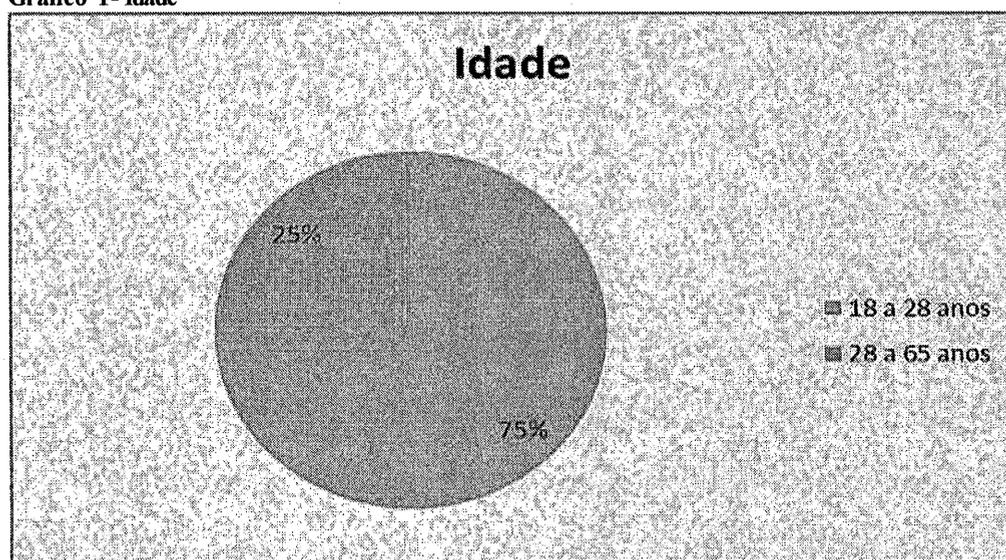
Gioveli (2012, p. 471) Afirma que: “O comportamento humano passa a ser estudado por alguns psicólogos que concluem que todo o comportamento é motivado, isto é, provocado a partir de alguma necessidade dentro do homem e não imposto a ele”.

O comportamento humano é causado por inúmeros motivos que são prejudiciais a qualidade de vida no trabalho, esse fator é causado por problemas de relacionamentos entre familiares, amigos ou colegas de trabalho quando há atritos nos relacionamentos interpessoais entre o mesmo. Para os colaboradores de a empresa CELG ter um melhor comportamento dos colaboradores, é necessário que a mesma tenha uns bons estudos psicológicos dos funcionários dando ao mesmo o foto de confiança de se abrir com seus superiores, para o mesmo ajuda-los a resolver seus problemas psicológicos se ter custos e ter melhor credibilidade com o trabalhador, aumentando assim a produção de serviços com colaboradores satisfeitos.

4. RESULTADOS E DISCUÇÕES

Diante do perante pesquisa, são de extrema necessidade abrir em questões que procuram a definir as dificuldades que a empresa possui para implantar, avaliar a importância da implantação e por fim avaliar juntamente com os funcionários o atual sistema de produção da empresa CELG, Sendo assim sugeridas novas ideias para melhoria da produção da mesma.

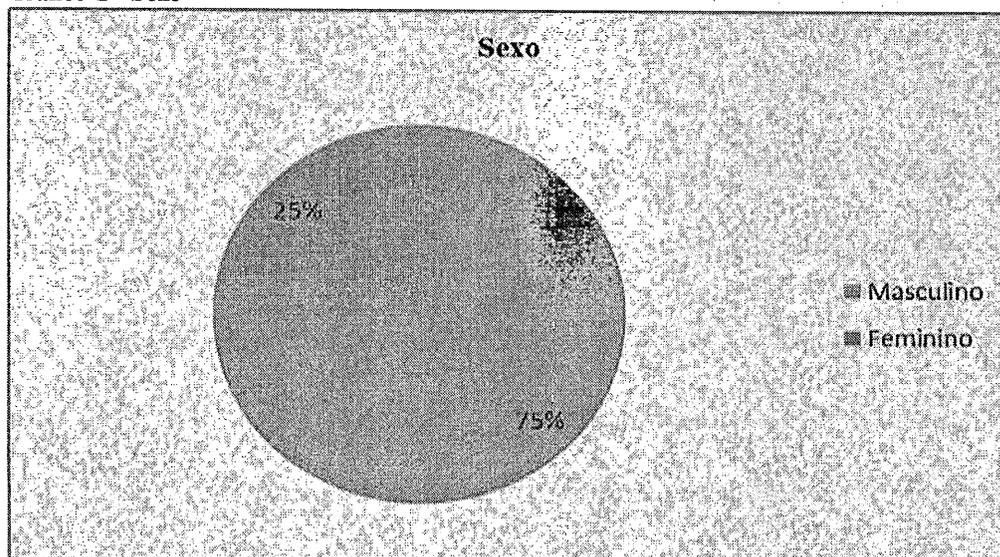
Gráfico 1- Idade



Fonte - Elaborada pela autora: 2015.

A pesquisa referente à idade dos colaboradores da empresa tem como finalidade demonstrar a idade do colabores que a empresa possui na sua equipe de trabalho. De acordo com figura apresentada acima a empresa possui maior índices de funcionários de 28 a 65 anos tendo assim pessoas com mais tempos de trabalho sendo assim primordial que os mesmos possuam melhor qualidade de vida no trabalho.

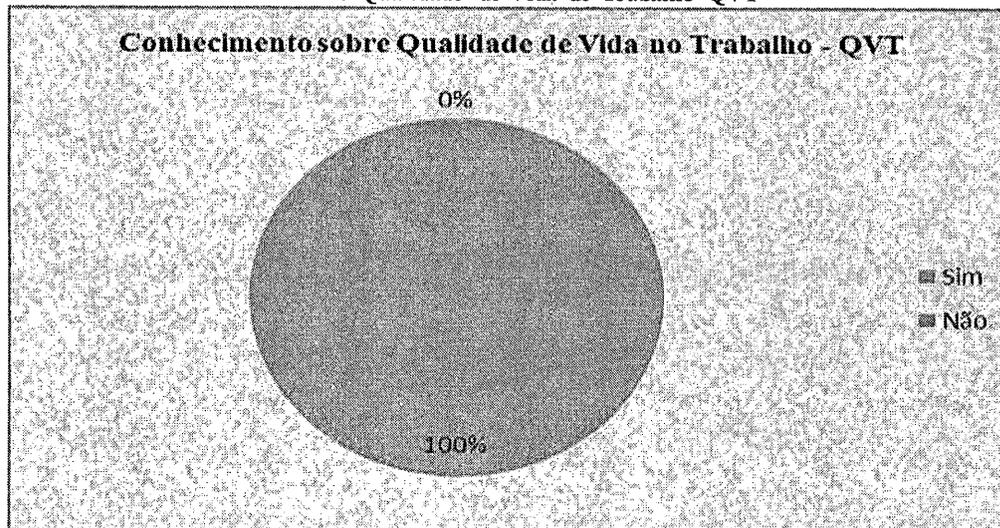
Gráfico 2 - Sexo



Fonte - Elaborada pela autora: 2015.

A figura citada acima demonstra que o índice de trabalhadores da organização, tem maior quantidade de funcionários masculinos, cenário que vem sendo modificado na maioria das organizações, onde as mulheres estão sendo mais valorizadas e ganhando seu espaço no mercado de trabalho.

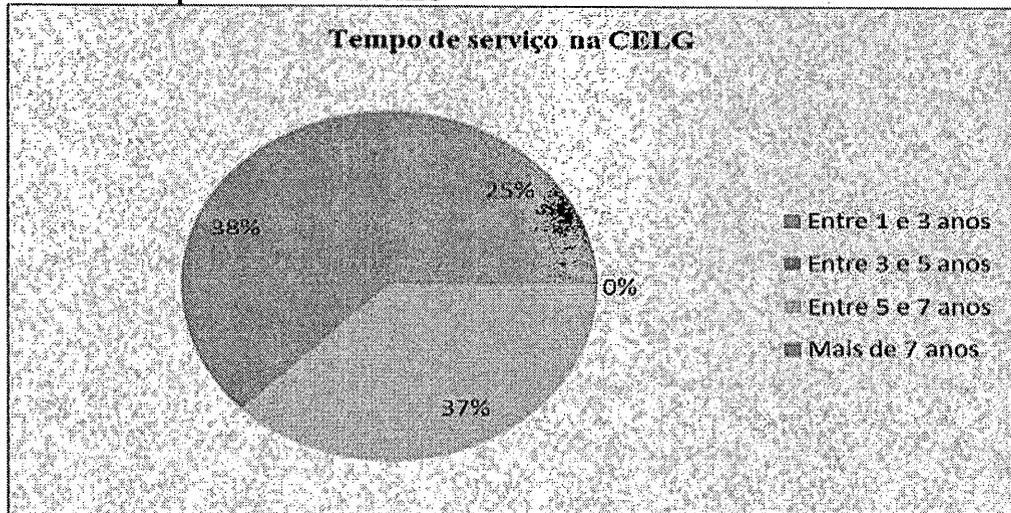
Gráfico 3 - Conhecimento sobre Qualidade de Vida de Trabalho QVT



Fonte- Elaborada pela autora 2015.

As perguntas referentes ao conhecimento sobre qualidade de vida no trabalho tem total influência para ter conhecimento da determinada população /amostra a ser pesquisada, pois serve para saber o real conhecimento dos colaboradores sobre o sistema qualidade de vida no trabalho. De acordo com dados estatísticos apresentados acima na figura afirma que todos os colaboradores tem conhecimento sobre QVT.

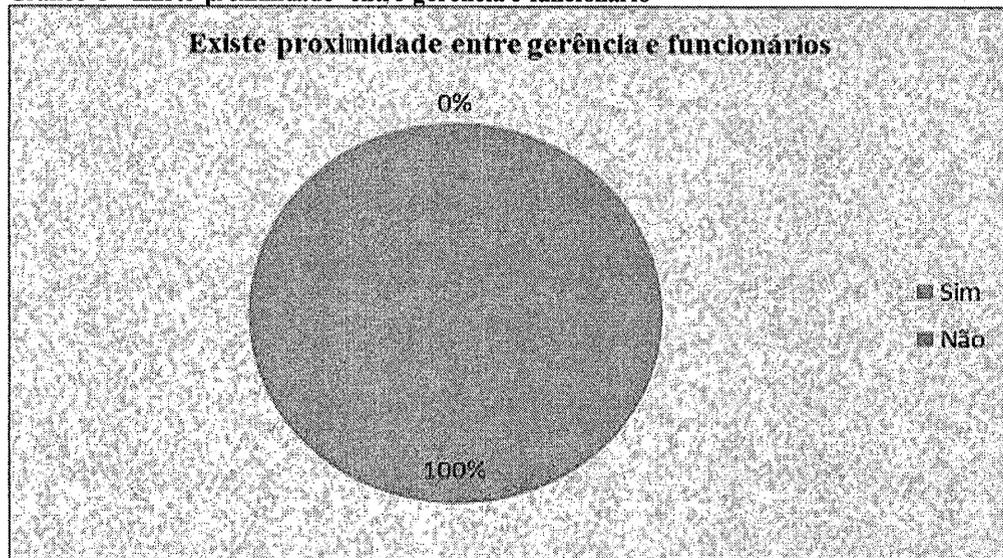
Gráfico 4 - Tempo de trabalho na CELG



Fonte - Elaborada pela autora 2015.

A pesquisa referente ao tempo de serviço tem como finalidade demonstrar que a empresa possui pouca rotatividade de mão de obra, tendo em questão os dados indica que a empresa CELG possui funcionários com fidelização de mão de obra permanecendo por longos períodos de trabalho na empresa.

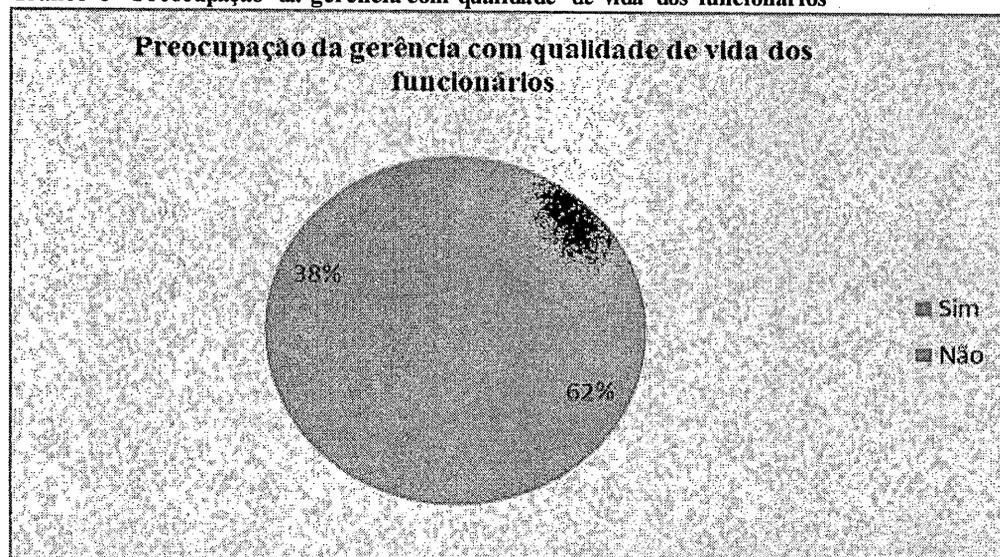
Gráfico 5 - Existe proximidade entre gerência e funcionário



Fonte - Elaborada pela autora 2015.

De acordo com as pesquisas os colaboradores da empresa CELG unidade Rubiataba estão ciente dessa importância participação de seus superiores e afirma que os mesmos tem proximidade total com os colaboradores do operacional.

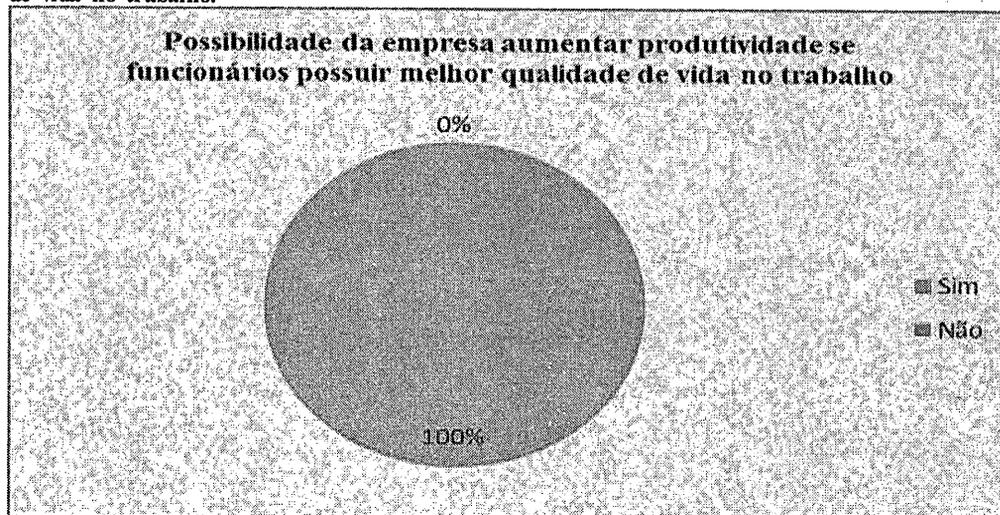
Gráfico 6 - Preocupação da gerência com qualidade de vida dos funcionários



Fonte - Elaborada pela autora 2015.

A gerência da empresa de acordo com a maioria dos colaboradores entrevistados na presente pesquisa afirma que a gerência tem preocupação com a qualidade de vida no trabalho dos colaboradores, tendo em vista esse ponto positivo da empresa fica mais fácil a implementação da ferramenta QVT na organização.

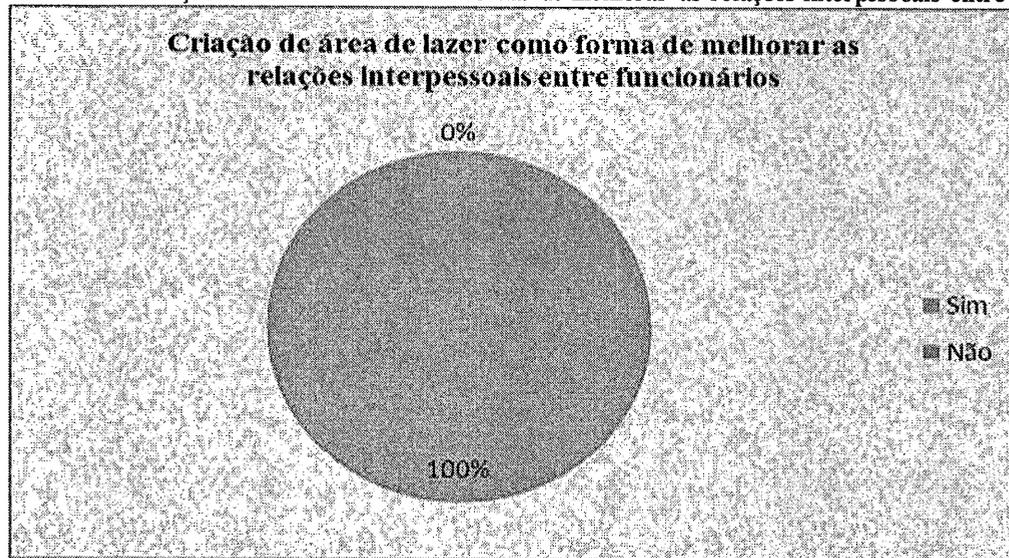
Gráfico 7 - Possibilidade de a empresa aumentar produtividade se funcionários possuir melhor qualidade de vida no trabalho.



Fonte - Elaborada pela autora 2015.

A QVT relacionada a pesquisas aplicadas tem total aceitabilidade para o aumento da produtividade dentro da organização tendo em vista assim total aceitabilidade para melhoria dos processos produtivos da empresa.

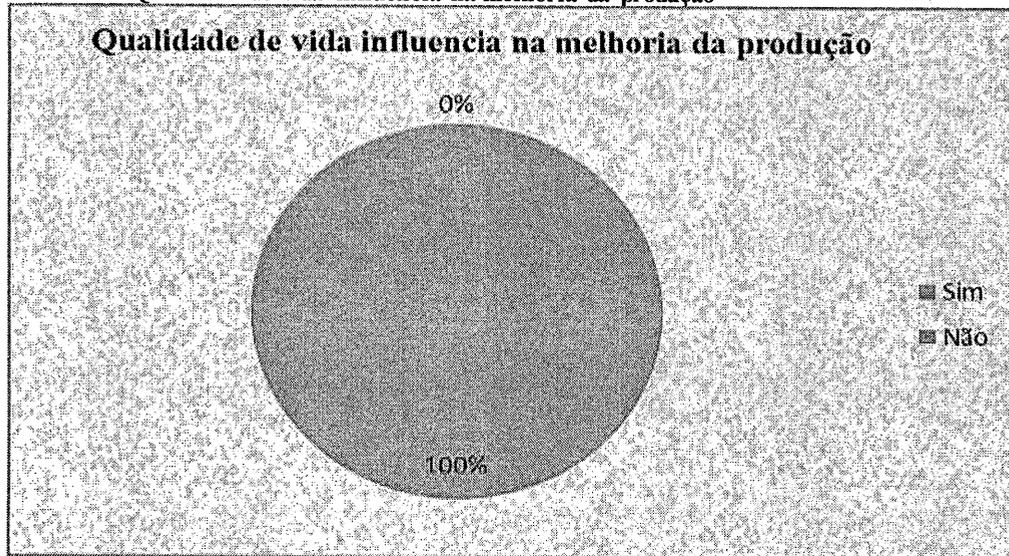
Gráfico 8 - Criação de área de lazer como forma de melhorar as relações interpessoais entre funcionários?



Fonte - Elaborada pela autora 2015.

Uma área lazer na empresa CELG de acordo com a pesquisa deve ser criada com urgência, pois houve aceitabilidade de todos os funcionários sendo assim indicada a empresa a criação da mesma.

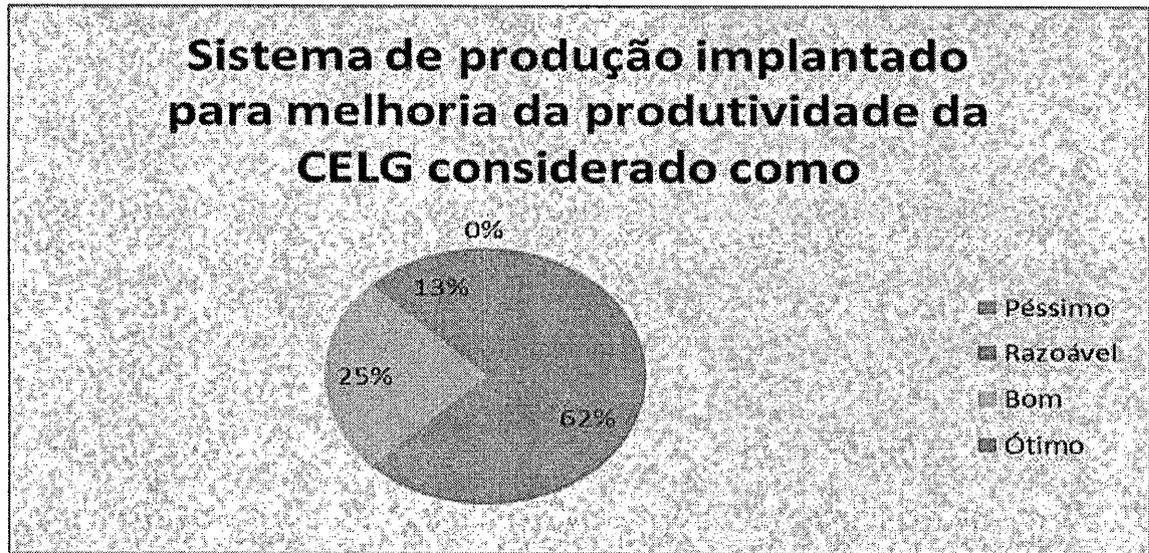
Gráfico 9 - Qualidade de vida influencia na melhoria da produção



Fonte - Elaborada pela autora 2015.

A QVT na atualidade proporcionada de forma direta na melhoria sendo assim evidenciado teoricamente por autores citados anteriormente no presente referencial teórico e no mesmo provado a na prática pela pesquisa de campo representada na figura 10 acima.

Gráfico 10 - Sistema de produção implantado para melhoria da produtividade da CELG considerado como?



Fonte - Elaborada pela autora 2015.

De acordo com a pesquisa de campo realizada na empresa, o sistema de produção e considerado razoável tendo assim necessidade de implantação da qualidade de vida no trabalho que foi evidenciado como melhor ferramenta de para o aumento da produtividade que foram afirmados pela maioria dos colaboradores da instituição pesquisada.

5. CARACTERIZAÇÃO DA EMPRESA

Caracterizar principais Recursos Humanos da Empresa:

- ✓ Categoria dos profissionais que atuam na empresa: eletrotécnicos, eletricitas, Atendentes, e outros.
- ✓ Divisão técnica de trabalho (cargos e tarefas): É dividido em 2 departamentos o Comercial e o Operacional. O departamento comercial é composto por 1 gerente que tem a supervisão dos serviços executados pelos atendentes aos clientes e ao apoio dos

tarefa realizadas na companhia: atendimento ao cliente, arquivamento de documentos etc.

- ✓ Verificar a qualificação dos funcionários dividindo em qualificados, não qualificados, e tipos de treinamento oferecidos: Todos recebem treinamento constante para o aprimoramento de suas funções.
- ✓ Condições de jornada de trabalho: 40 horas semanal.
- ✓ Descrever a rotatividade da mão de obra: O serviço de atendimento é realizado principalmente na área de atendimento. A fiscalização dos serviços realizados por empresas terceirizadas é supervisionada pelo gerente da agência.

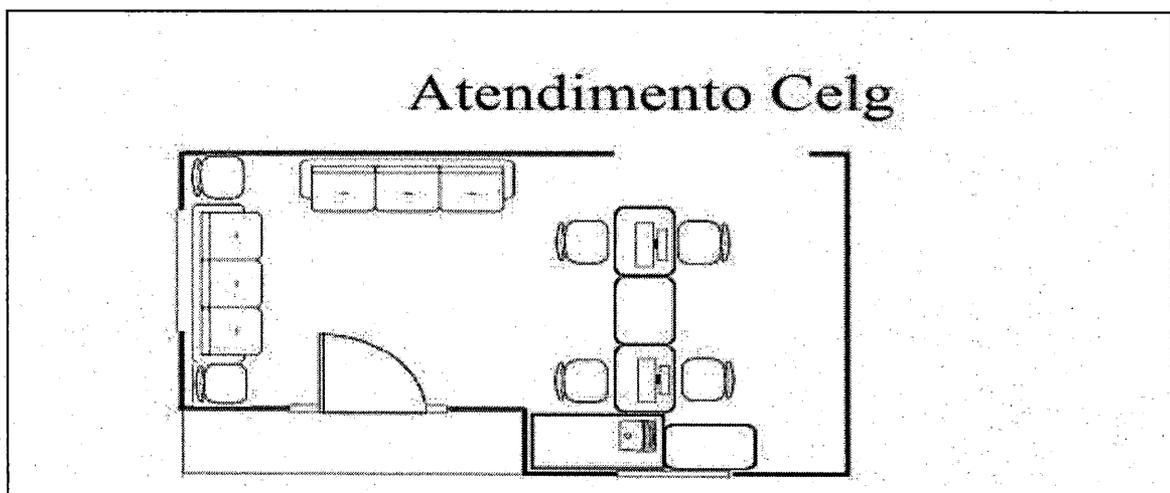


Figura 2- Layout. Elaborado pela autora, 2015.

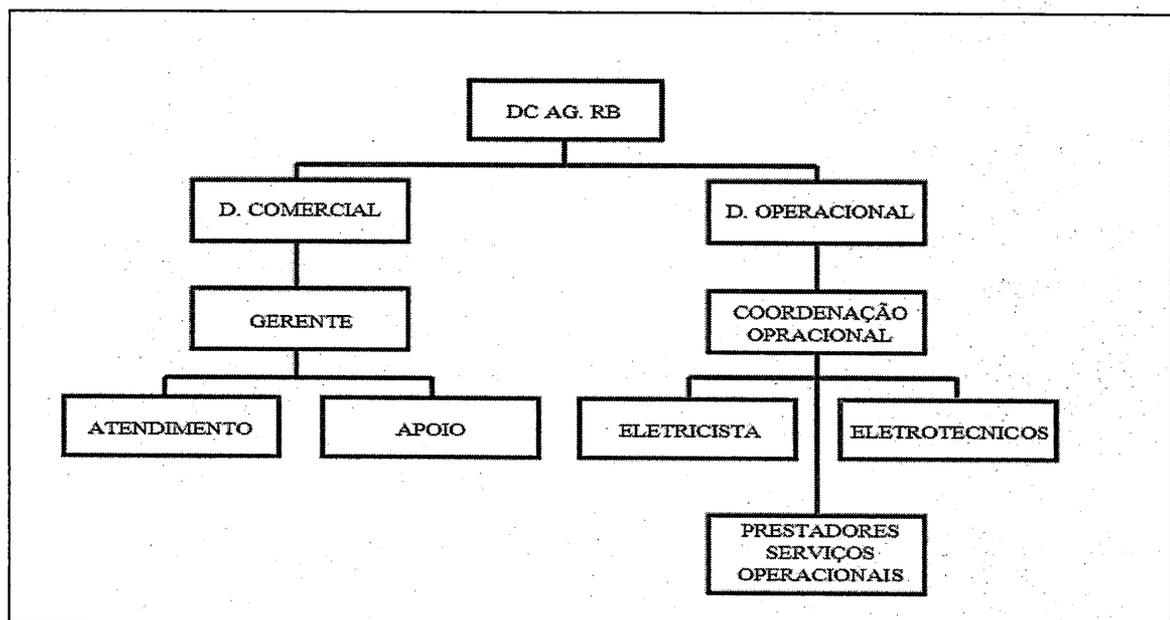


Figura 3 – Organograma. Elaborado pela autora, 2015.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo do presente trabalho é demonstrar para os gestores da empresa Companhia De Energia Elétrica de Goiás - CELG) unidade Rubiataba – GO, que suas atividades podem ser desenvolvidas, tendo como foco a qualidade de vida no trabalho para o aumento da produção/prestação de serviços.

No mesmo demonstra e comprova através de dados estatísticos para os gestores da empresa que a qualidade de vida no trabalho influencia diretamente na produtividade da organização, garante que o colaborador irá trabalhar com mais motivação dando total suporte para a evolução da empresa.

A QVT no cenário atual deve ser enfatizada nas empresas, pois a mesma leva satisfação total dos colaboradores executarem suas tarefas diárias, pois os mesmo estão com mais conforto psicológicos tendo assim melhores condições de trabalho e menos custa para empresa devido sobrecarga de efeitos psicológicos dos colaboradores.

De acordo com a pesquisa aplicada na empresa CELG unidade de Rubiataba evidencia que a empresa possui um espaço físico grande que pode ser melhorado para melhoria da QVT dos seus funcionários, não possui alta rotatividade de mão de obra, sendo todos bem qualificados para execução das atividades produtivas, a mesma, é conceituada no estado de Goiás como a líder de mercado no seguimento de fornecimento de energia elétrica mais ainda não possui implantado o sistema de gestão de qualidade de vida no trabalho.

Por fim consideramos que a CELG Distribuição de energia elétrica do estado de Goiás unidade Rubiataba é uma empresa que possui uma gerência participativa que um diferencial que influência muito nos processos produtivos e no relacionamento interpessoal dentro da organização mais ainda está pecando em um fator que de acordo com as pesquisas levantados neste trabalho é o fator primário para aumento da produtividade da mesma sendo assim sugerimos a organização que a mesma faça uma área de lazer para os funcionários e implante a o sistema de gestão de qualidade de vida no trabalho para atingir a eficácia nos processos produtivos.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- BARBOSA, D. **6 dicas para melhorar o desempenho da equipe, segundo a FNQ.** 2012. Disponível em: <http://exame.abril.com.br/negocios/noticias/6-dicas-para-melhorar-o-desempenho-da-equipe-segundo-a-fnq> > Acesso 20/03/2015
- CHIAVENATO, I. **Recursos humanos.** 8.^a ed. São Paulo: Atlas, 2008.
- GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** 5.^a ed. São Paulo: Atlas, 1999.
- GIOVELLI, G.R.M. **Manual de gestão de pessoas e rh.** Grazieli Rita marques Gioveli, Prisca Ucker Calvetti, Solon Bevilacqua; Ilustração de Daniel Rosa. São Paulo: DCL, 2012.
- MARCONI, M. D. A.; LAKATOS, E. M. **Metodologia do trabalho científico.** 7.^a ed. São Paulo: Atlas, 2003.
- PEREIRA, J. M. D. **Metodologia da Pesquisa Científica.** 2.^a ed. São Paulo: Atlas, 2010.
- RODRIGUES, M. V. **Qualidade de vida no trabalho.** 2.^a ed. Petrópolis: Vozes, 1994.
- RÓSCIO, J. M. **A influência da liderança eficaz no desempenho dos colaboradores.** 2008. Disponível em: http://educacaoexecutiva.com.br/documents/a_influencia_da_lideran%C3%A7a_no_desempenho_dos_colaboradores.pdf. > Acesso 22/03/2015
- SOUZA, A.J. **A importância da motivação nas empresas.** 2013. Disponível em: <http://www.aems.edu.br/conexao/educacaoanterior/Sumario/2013/downloads/2013/3/4.pdf>. Acesso 22/03/2015.
- WERTHER JR., W. **Administração de pessoal e rec.** São Paulo: McGraw_Hill do Brasil, 1983.
- KRAJEWSKI, L. J. **Administração produção e operações.** São Paulo: Pearson, 2010.
- Missão e Visão da empresa CELG,** disponível em: WWW.CELG.COM.BR, acessado 22/03/2015.

APÊNDICE

QUESTIONÁRIO DE PESQUISA DE CAMPO NA EMPRESA CELG DISTRIBUIÇÃO DE ENERGIA UNIDADE DE RUBIATABA

Marque um x para alternativa Correta em sua percepção e realidade.

1. Idade

18 ao 28

28 ao 65

1. Sexo

Feminino

Masculino

3. Conhecimento sobre Qualidade de Vida de Trabalho QVT

Sim Não

4. Tempo de trabalho na CELG

De 1 a 3 anos;

De 3 a 5 anos;

De 5 a 7 anos;

Mais de 7 anos.

5. Existe proximidade entre gerência e funcionário

Sim Não

6. Preocupação da gerência com qualidade de vida dos funcionários

Sim Não

7. Possibilidade de a empresa aumentar produtividade se funcionários possuir melhor qualidade de vida no trabalho .

sim Não

8. Criação de área de lazer como forma de melhorar as relações interpessoais entre funcionários?

Sim Não

9. Qualidade de vida influencia na melhoria da produção

sim Não

10. Sistema de produção implantado para melhoria da produtividade da CELG considerado como

Péssimo Razoável bom ótimo