

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: Um diferencial dentro das organizações

Lucila Cogo¹

RESUMO

Hoje em dia as organizações se diferenciam pelos benefícios e programa de bem estar que oferecem para o colaborador. Um atrativo muito importante, que mantem o funcionário motivado com a autoestima alta e comprometido com a empresa. O presente trabalho tem como objetivo explorar os vários conceitos já pesquisados sobre Qualidade de Vida no Trabalho, expondo possíveis ações que promovam o bem estar e a saúde do colaborador. Realizou-se um estudo baseado em uma pesquisa de campo dentro de uma empresa do ramo farmacêutico na cidade de Videira – SC. Os resultados comprovam uma grande satisfação de trabalho dentro desta organização pelos colaboradores, no entanto foram sugeridas revisões por parte dos gestores na questão sobre qualidade de vida no trabalho para prevenir e melhorar o bem estar dos funcionários.

Palavras-chave: Qualidade de vida. Empresa. Bem estar.

1 INTRODUÇÃO

No mundo atual a maioria das pessoas sonha em alcançar objetivos, crescer em sua carreira profissional, adquirir novos conhecimentos, estar bem resolvido pessoal e profissionalmente. Uma profissão que se encaixe no seu perfil, que realize suas necessidades que deixe a pessoa satisfeita ao acordar para mais um dia de trabalho, são pontos primordiais que devem ser considerados no que diz respeito à satisfação de um funcionário. No entanto, todas essas características junto com uma boa Qualidade de Vida dentro da organização complementam o prazer de trabalhar e sentir-se realizado na sua atividade.

A qualidade de vida no trabalho é um conjunto de ações de uma empresa que envolve diagnóstico, implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais dentro e fora do ambiente de trabalho, visando propiciar condições plenas de desenvolvimento humano para e durante a realização do trabalho. (ALBUQUERQUE E LIMONGI-FRANÇA – 1998).

¹Acadêmica do curso de pós-graduação em Gestão de Recursos Humanos – Universidade do Oeste de Santa Catarina – UNOESC Campus de Videira.

Para o INDEPE (Instituto de Desenvolvimento da Pessoa) (2005) uma boa gestão de Qualidade de Vida no Trabalho, tem que conciliar e alinhar os objetivos principais da organização, como a qualidade de produtos e serviços, satisfação do cliente, criação de valor social e financeiro para si mesma e para a sociedade e, principalmente, sua sustentabilidade futura, com os objetivos profissionais e pessoais dos indivíduos que pertencem a esta organização. É o famoso alinhamento de valores entre organização e indivíduo.

A qualidade de vida no ambiente profissional deve envolver a avaliação do nível de saúde dos funcionários, bem como o estilo de vida deles e o clima organizacional como um todo. O desenvolvimento de programas visando proporcionar aos funcionários benefícios tanto para sua vida profissional como pessoal devem ser incentivados, tendo em vista que apresentam considerável melhora na motivação, na criatividade e na produtividade das equipes de trabalho. (ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE, 2011).

O Presente trabalho tem como objetivo avaliar a qualidade de vida do trabalhador dentro de uma empresa no setor farmacêutico e comprovar que o bem estar e a Qualidade de Vida no Trabalho como um todo é um fator diferencial dentro da organização.

Para o estudo realizou-se uma pesquisa de campo com 35 funcionários, distribuídos em 5 farmácias com atendimento ao cliente e 1 farmácia com atendimento e laboratório de manipulação de medicamentos. De acordo com o modelo de QVT de WALTON (1973), foram formuladas vinte questões distribuídas entre as oito “categorias conceituais”: 1) Compensação justa e adequada; 2) Condições de segurança e saúde no trabalho; 3) Utilização e desenvolvimento de suas capacidades; 4) Oportunidades de crescimento e segurança; 5) Integração social na organização; 6) Garantias constitucionais; 7) Trabalho e espaço total de vida e 8) Relevância social da vida no trabalho.

Após aplicação do questionário, as informações foram tratadas estatisticamente em tabelas para avaliação dos resultados.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Nesta seção se apresenta os principais conteúdos relacionados ao foco da pesquisa.

2.1 GESTÃO DE PESSOAS

As organizações funcionam por meio das pessoas, que dela fazem parte. Vários termos são usados para definir as pessoas que trabalham dentro da organização. Elas são chamadas de

funcionários, empregados, pessoal, trabalhadores, operários quando as organizações as tratam como tal. Ou podem ser chamadas de recursos humanos, colaboradores, associados, ou ainda talento humano, capital humano, capital intelectual se as pessoas têm um valor maior para a organização. A denominação dada às pessoas reflete o grau de importância que elas têm para determinada organização. (CHIAVENATO, 2004).

Uma organização pode tratar as pessoas como recursos organizacionais ou como parceiras da organização. Quando se fala em recurso produtivo, elas precisam ser administradas, o que envolve planejamento, organização, direção e controle de suas atividades. Quando as pessoas são visualizadas como parceiras da organização, elas são fornecedoras de conhecimentos, habilidades, competências, contribuindo capital intelectual para a organização. (CHIAVENATO, 2004).

A moderna gestão de pessoas consiste de várias atividades integradas, como a descrição e análise de cargos, planejamento de RH, recrutamento, seleção, orientação e motivação das pessoas, avaliação de desempenho, remuneração, treinamento e desenvolvimento, relações sindicais, segurança, saúde e bem estar. Dentro desta gestão encontramos também a qualidade de vida no trabalho (QVT), é um conceito que se refere aos aspectos da experiência do trabalho, como estilo de gestão, liberdade e autonomia para tomar decisões, ambiente de trabalho agradável, segurança no emprego, horas adequadas de trabalho e tarefas significativas e agradáveis. Um programa de QVT procura estruturar o trabalho e o ambiente de trabalho no sentido de satisfazer a maioria das necessidades individuais das pessoas e tornar a organização um local desejável e atraente. A confiança das pessoas na organização também é fundamental para a retenção e a fixação de talentos. (CHIAVENATO 2004).

2.2 VALORIZAÇÃO DO TRABALHO

A partir de pesquisas realizadas em trabalhadores com experiências de vida desumanas, que haviam sido tratados como escravos, a mão de obra não especializada passou a ser amplamente possível e viável para a indústria. Começou-se a valorizar o trabalhador oferecendo-lhe condições de ganhar proporcionalmente a sua produção (TAYLOR, 1987).

A respeito da “prosperidade” do trabalhador Taylor dizia:

Prosperidade para o empregado significa, além de salários mais altos do que os recebidos habitualmente pelos obreiros de sua classe, o aproveitamento dos homens de modo mais eficiente, habituando-os a desempenhar os tipos de trabalho mais elevados, para os quais tenham aptidões naturais e atribuindo-lhes, sempre que possível esses gêneros de trabalhos (TAYLOR, 1987, p. 32 apud RODRIGUES, 1994, p. 29).

Também adepto ao taylorismo, Ford acreditava que uma das necessidades básicas para a “prosperidade” do trabalhador eram os aspectos físicos do local de trabalho. Segundo Ford (1987, p. 93 apud RODRIGUES, 1994, p. 29) “para um melhor rendimento e maior humanidade dentro da produção, a empresa deve dispor de acomodações amplas, limpas e devidamente ventiladas”.

2.3.1 Propostas para satisfação do trabalho

A satisfação das pessoas a partir de suas necessidades foi uma teoria bem apresentada por Maslow (1971) sendo composta por cinco necessidades fundamentais: *fisiológicas* (salário, refeição, assistência médica, horas extras e repouso), *segurança* (pagamento em dia, sentir-se estável no emprego, saúde da empresa, bom ambiente de trabalho) *social* (ambiente de trabalho, bom relacionamento praticado pela chefia, bom sistema de comunicação) *autoestima* (o funcionário precisa sentir que está bem aceito pelo grupo estar satisfeito com o que faz) e *realização pessoal* (atuar num estágio profissional no qual a criatividade e a iniciativa tem grande importância, ver as coisas acontecendo devido a sua participação).

A teoria de motivação de Frederick Herzberg apresentou a hipótese de dois fatores dentro da organização: fatores que produzem a satisfação no trabalho e os que produzem a insatisfação no trabalho. Os fatores que produzem a insatisfação foram denominados higiênicos e compreendem (a política e a administração da empresa; as relações interpessoais; supervisão; condições de trabalho; salários; “status”; segurança no trabalho) os fatores que podem produzir a satisfação foram chamados de motivadores (realização; reconhecimento; o próprio trabalho; responsabilidade; progresso ou desenvolvimento) (HERZBERG, 1968).

Dentro da sua teoria Herzberg, propõe que os fatores motivacionais sejam implantados nas organizações a partir do “enriquecimento do cargo”, ou seja, enriquecer a tarefa, proporcionar oportunidades para o desenvolvimento psicológico do empregado.

2.3 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Não basta somente falar em Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), no ambiente de trabalho, quando não se muda de atitude dentro da organização, é preciso que esta atitude seja parte integrante da cultura da empresa. Cabe aos gestores promoverem ações que possam refletir no espaço físico, um ambiente acolhedor, próspero e produtivo. Pessoas não são máquinas, mas seres que querem acolhimento e reconhecimento.

A QVT envolve tanto os aspectos físicos como os aspectos psicológicos do local de trabalho. Existem duas extremidades quando se fala em QVT, de um lado a reivindicação dos empregados quanto ao bem estar e satisfação no trabalho, e do outro o interesse das organizações quanto aos seus efeitos na produtividade e a qualidade (CHIAVENATO, 2004).

A Qualidade de vida no trabalho parte do reconhecimento de que uma pessoa bem treinada e bem posicionada na empresa está em melhor condição para identificar problemas dificilmente localizáveis com relação à qualidade do produto ou como o trabalho deve ser feito. Assim a QVT é essencial na criação de um espírito de cidadania organizacional como nos programas de qualidade total nas organizações (MILKOVICH E BOUDREAU, 1994 apud CHIAVENATO, 2004, p.451).

O conceito QVT implica profundo respeito pelos empregados, pessoas motivadas que participem, executem e sejam recompensadas pelos seus esforços. São resultados de organizações que investem diretamente nos funcionários. Quando a satisfação das necessidades pessoais é suprida dentro de uma organização, significa que a QVT está bem desenvolvida e valorizada pela organização. São vários os fatores que envolvem a qualidade de Vida no trabalho, segundo Chiavenato (2004, p. 449):

- 1) A satisfação com o trabalho executado;
- 2) As possibilidades de futuro na organização;
- 3) O reconhecimento pelos resultados alcançados;
- 4) O salário recebido;
- 5) Os benefícios aferidos;
- 6) O relacionamento humano dentro do grupo e da organização;
- 7) O ambiente psicológico e físico de trabalho;
- 8) A liberdade e responsabilidade de tomar decisões;
- 9) As possibilidades de participar.

O clima organizacional, o desempenho do cargo, o sistema de gestão e principalmente a cultura da empresa são fatores importantes na determinação da Qualidade de Vida no trabalho. Muitas organizações nos dias atuais ainda não se deram conta da grande importância de ter um colaborador dedicado, espontâneo, satisfeito e comprometido com sua função. Se a qualidade do trabalho for elevada conduzirá a um clima de confiança e respeito mútuo, no qual as pessoas tendem a aumentar suas contribuições e elevar suas oportunidades. Ao contrário quando se trabalha com uma qualidade inferior, o empregado começa a ficar insatisfeito apresenta declínio na produtividade, rotatividade e absenteísmo (CHIAVENATO, 2004).

Para Walton (1973, p. 11 apud RODRIGUES, 1994, p. 81) “[...] a expressão Qualidade de Vida tem sido usada com crescente frequência para descrever certos valores ambientais e humanos, negligenciados pelas sociedades industriais em favor do avanço tecnológico, da produtividade e do crescimento econômico”.

Para França (1997 apud VASCONCELLOS, 2001, p.80),

Qualidade de vida no trabalho (QVT) é o conjunto das ações de uma empresa que envolve a implantação de melhorias e inovações gerenciais e tecnológicas no ambiente de trabalho. A construção da qualidade de vida no trabalho ocorre a partir do momento em que se olha a empresa e as pessoas como um todo, o que chamamos de enfoque biopsicossocial. O posicionamento representa o fator diferencial para a realização de diagnóstico, campanhas, criação de serviços e implantação de projetos voltados para a preservação e desenvolvimento das pessoas, durante o trabalho na empresa.

Para que os trabalhadores se sintam bem e sejam estimulados para o trabalho, as empresas necessitam estar envolvidas com os mesmos, analisando meios cada vez mais eficazes que proporcionam um melhor aproveitamento tanto de tempo, como de cuidados específicos com cada setor. “A qualidade de vida é definida não só pelo que é feito para as pessoas, mas também pelo que elas fazem por si próprias e pelos outros” (MENDES, 2008, p. 160).

Qualquer mudança no ambiente de trabalho gera um impacto negativo ou positivo sobre a percepção na qualidade de vida do trabalhador, pois o trabalho ocupa o centro da vida das pessoas. Portanto, ele deve promover a saúde, o equilíbrio físico e psicoemocional, visto que para o trabalhador ter uma boa qualidade de vida total é necessário ter boas condições de trabalho (MENDES, 2008, p.160).

3 METODOLOGIA

Para a pesquisa foram entrevistados 35 funcionários de uma empresa farmacêutica com 05 filiais, totalizando 06 farmácias sendo 01 delas farmácia e laboratório de manipulação de medicamentos. Para a coleta dos dados os indicadores demográficos utilizados foram: setor de trabalho, sexo, idade e tempo de trabalho na empresa. Para formulação do questionário, foi utilizado o modelo de Walton (1973), porém algumas características das dimensões não foram abordadas, sendo adaptado um modelo específico de pesquisa para esta empresa. As 20 questões foram elaboradas tendo como base os 08 fatores de QVT utilizados pelo pesquisador.

Os dados da pesquisa após aplicação do questionário revelaram os seguintes resultados:

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

Para análise dos dados serão utilizados quadros representando as oito dimensões, e em seguida as tabelas com apresentação dos resultados do questionário aplicado.

Quadro 1 - Fator de QVT relacionado a integração do funcionário na empresa

Indicador	Dimensões
Integração Social na Organização	- Igualdade de oportunidades - Relacionamento Interpessoal e grupal - Senso Comunitário

Fonte: Chiavenato (2004)

Tabela 1 - Relacionamento

Alternativas	Frequência	(%)
Extremamente profissional	6	19
Muito profissional	22	69
Um pouco profissional	4	12
Muito pouco profissional	0	0
Nem um pouco profissional	0	0
Total	32	100

Fonte: A autora

De acordo com a Tabela 1 que trata sobre o relacionamento entre os funcionários de cada setor, 19%, optaram pela alternativa “extremamente profissional”, 69% responderam “muito profissional” e 12% disseram ser “um pouco profissional”. Considera-se o relacionamento muito bom dentro desta organização.

Tabela 2 – Cooperação

Alternativas	Frequência	(%)
Total cooperação	17	53
Bastante cooperação	15	47
Alguma cooperação	0	0
Pouca cooperação	0	0
Nenhuma cooperação	0	0
Total	32	100

Fonte: A autora

Na Tabela 2 o critério cooperação entre funcionários do setor, dividiu as opiniões, 53% escolheram “total cooperação” e 47% “bastante cooperação”. Com este resultado pode-se dizer que existe muita cooperação na execução das tarefas.

Tabela 3 - Relacionamento com outros setores

Alternativas	Frequência	(%)
Extremamente tranquilo	8	25
Muito tranquilo	20	63
Um pouco tranquilo	4	12
Muito pouco tranquilo	0	0
Nem um pouco tranquilo	0	0
Total	32	100

Fonte: A autora

A Tabela 3 mostra que o relacionamento entre setores e departamentos da empresa dividiu-se em três alternativas, 25% dos entrevistados respondeu que o relacionamento com outros setores é “extremamente tranquilo”, 63% escolheram a alternativa “muito tranquilo” e 12% dos funcionários escolheram a opção “um pouco tranquilo”.

Pode-se verificar que dentre os funcionários houve uma frequência baixa que optou pela alternativa “um pouco tranquila”, a maior parte ficou entre “muito e extremamente tranquilo”. Este resultado é satisfatório para a empresa.

Quadro 2 - Fator de QVT relacionado a utilização do potencial do funcionário

Indicador	Dimensões
Utilização e Desenvolvimento de suas Habilidades	<ul style="list-style-type: none"> - Autonomia - Significado da Tarefa - Identidade da Tarefa - Variedade de habilidades - Retroação e retro informação

Fonte: Chiavenato (2004)

Tabela 4- Tomada de decisão

Alternativas	Frequência	(%)
Com extrema frequência	4	11
Com muita frequência	7	26
Às vezes	15	46
Raramente	4	12
Nunca	2	5
Total	32	100

Fonte: A autora

Com relação a tomar decisões no trabalho como mostra a Tabela 4, houve respostas para todas as alternativas. 11% responderam que tomam decisão “com extrema frequência”, 26% dos funcionários respondeu que tomam decisões com “muita frequência”, a maioria das

respostas foi à alternativa “às vezes” com 46%. O restante respondeu “raramente” “4%” e 2% nunca decidem. As respostas foram variadas, pois as funções são diversas dentro da empresa. Existem cargos de muita responsabilidade e exige precisão no momento de tomar decisão, um erro pode ser irreversível nesta área.

Tabela 5- Comprometimento

Alternativas	Frequência	(%)
Extremamente comprometido	16	50
Muito comprometido	15	47
Moderadamente comprometido	1	3
Pouco comprometido	0	0
Nada comprometido	0	0
Total	32	100

Fonte: A autora

De acordo com a Tabela 5 que retrata o comprometimento dos funcionários, as respostas foram 50% para “extremamente comprometidos”, 47% “muito comprometidos” e 3% responderam “moderadamente comprometido”. Percebe-se que no geral os colaboradores exercem suas atividades com bastante comprometimento e se identificam na realização de suas tarefas.

Tabela 6- *Feedback*

Alternativas	Frequência	(%)
Sempre	6	19
Quase sempre	10	31
De vez em quando	6	19
Quase nunca	4	12
Nunca	6	19
Total	32	100

Fonte: A autora

Na pergunta que relaciona o *feedback* do seu superior conforme Tabela 6 ocorreu bastante variação nas respostas, 19% dos funcionários respondeu “sempre recebem o Feedback”, 31% escolheu a opção “quase sempre recebem”, outros 19% responderam “de vez em quando”, 12% optaram pela resposta “quase nunca” e novamente 19% escolheram a resposta “nunca recebem o *feedback*”. É possível verificar que existe uma falha no *feedback* da empresa. O funcionário precisa e deve receber o *feedback* de seu superior sempre, seja qual for o resultado de sua tarefa. O *feedback* dentro da empresa pode melhorar o desempenho do colaborador.

Com relação à variedade de habilidades dentro de uma organização acredita-se que está muito mais voltada para a determinação profissional de cada funcionário do que a própria

organização cabe a cada pessoa analisar e desenvolver suas competências de acordo com seus propósitos profissionais.

Quadro 3 - Fator de QVT relacionado a segurança e saúde do funcionário

Indicador	Dimensões
Condições de Saúde e Segurança no Trabalho	- Jornada de Trabalho - Ambiente físico (seguro saudável)

Fonte: Chiavenato (2004)

Tabela 7 – EPIs

Alternativas	Frequência	(%)
Nunca	1	3
Raramente	0	0
Moderadamente	0	0
Frequentemente	7	22
Sempre	24	75
Total	32	100

Fonte: A autora

A Tabela 7 avalia a entrega de EPIs dentro da empresa e as respostas ficaram divididas entre três alternativas: 3% dos pesquisados respondeu que “nunca” recebeu EPIs, 22% escolheram a alternativa “frequentemente” recebem EPIs e a maioria das respostas foi “sempre” recebem os EPIs com 75%. Pode-se perceber que a empresa entrega sempre os EPIs necessários para a função de cada colaborador. Tivemos uma resposta que corresponde 3% da pesquisa dizendo que nunca recebe EPIs. Podemos verificar que a empresa compromete-se com o colaborador e entrega sempre que necessário os EPIs.

Tabela 8 – Condições ambientais

Alternativas	Frequência	(%)
Extremamente confortável	9	28
Muito confortável	10	31
Moderadamente confortável	11	35
Pouco confortável	2	6
Nada confortável	0	0
Total	32	100

Fonte: A autora

Quando a pergunta foi sobre condições ambientais da empresa, obtive-se respostas variadas como representada na Tabela 8. De acordo com os pesquisados, 28% responderam que as condições ambientais da empresa são “extremamente confortáveis”, 31% optaram pela alternativa “muito confortável”, o maior índice de respostas foi para a opção “moderadamente confortável” com 35% das escolhas e por último uma pequena parcela de 6% respondeu “pouco

confortável”. Esse resultado mostra que a empresa é considerada pelos funcionários um bom lugar para trabalhar, com boa iluminação, higiene, ventilação e organização.

Tabela 9 – Saúde física e mental

Alternativas	Frequência	(%)
Extrema influência	2	6
Bastante influência	7	22
Alguma influência	10	31
Pouca influência	8	25
Nenhuma influência	5	16
Total	32	100

Fonte: A autora

A Tabela 9 está relacionada com a questão sobre saúde física e mental dentro da empresa, todas as alternativas foram citadas. Seis por cento dos colaboradores responderam que sofrem “extremamente influência” ao longo do tempo, 22% responderam sofrer “bastante influência”, 31% optaram por sofrerem “alguma influência” ao longo do tempo, 25% responderam que sofrem “pouca influência” e 16% responderam que não sofrem “nenhuma influência” ao longo do tempo.

É possível perceber que nesta questão existem respostas diversas. Fez-se uma comparação com os resultados da alternativa (Nenhuma influência), e as 5 respostas foram entre funcionários com tempo de empresa menor de 1 ano e entre 1 a 4 anos de trabalho. Mesmo sendo uma porcentagem baixa pode-se comprovar que existem pessoas que são mais sensíveis ao trabalho e outras ao contrário não são afetadas. É visível que os dados da tabela comprovam que o número de pessoas que são afetadas é bem maior do que aquelas que não sofrem influência, porém não se deve descartar esta pequena minoria.

Tabela 10- Segurança no trabalho

Alternativas	Frequência	(%)
Extremamente confortável	9	28
Muito confortável	19	60
Moderadamente confortável	2	6
Pouco confortável	2	6
Nada confortável	0	0
TOTAL	32	100

Fonte: A autora

Na pergunta sobre segurança no trabalho para realização das tarefas, obteve-se um ótimo resultado como mostra a Tabela 10: 60% dos colaboradores responderam que se sentem “muito confortáveis” para realizar as tarefas, 28% responderam sentir-se “extremamente confortáveis” para as atividades, 6% escolheram a alternativa “moderadamente confortável” e outros 6%

escolheram “pouco confortável”. Pode-se considerar o índice de resposta positivo, a avaliação dos funcionários perante a empresa é muito boa.

Quadro 4 - Fator de QVT relacionado ao papel do trabalho na vida pessoal do funcionário

Indicador	Dimensão
Trabalho e Espaço Total de Vida	-Papel balanceado do trabalho na vida pessoal

Fonte Chiavenato (2004)

Tabela 11 – Horas extras

Alternativas	Frequência	(%)
Com extrema frequência	4	13
Com muita frequência	7	22
Às vezes	19	59
Raramente	2	6
Nunca	0	0
Total	32	100

Fonte: A autora

A Tabela 11 demonstra o resultado da pergunta sobre a realização de horas extras dentro da empresa, 13% responderam que realizam horas extras “com extrema frequência”, 22% responderam que realizam horas extra “com muita frequência” a maioria optou pela alternativa “às vezes” com 59% e 6% responderam que raramente realizam horas extras na empresa. Como a empresa é uma farmácia e tem horário diferenciado para o atendimento ao cliente é normal que sejam feitas horas extras pelos funcionários. Uma maneira para diminuir o desgaste entre os colaboradores seria uma troca de horários semanal entre os próprios funcionários.

Tabela 12 - Confraternização

Alternativas	Frequência	(%)
Com extrema frequência	0	0
Com muita frequência	0	0
Às vezes	18	56
Raramente	14	44
Nunca	0	0
Total	32	100

Fonte: A autora

Para a pergunta sobre realização de confraternização ou atividades de lazer entre os funcionários como mostra a Tabela 12, 56% dos funcionários responderam que “às vezes” são realizadas confraternizações, outros 44% responderam que “raramente” são realizadas confraternizações. A partir deste resultado acredita-se que a empresa deveria investir mais na

realização de eventos para lazer e confraternizações entre os colaboradores, seria uma maneira de valorizar a vida pessoal e familiar de cada funcionário.

Quadro 5 - Fator de QVT relacionado a remuneração

Indicador	Dimensões
Compensação justa e adequada	- Renda (salário) adequada ao trabalho - Equidade Interna (compatibilidade interna) - Equidade Externa (compatibilidade externa)

Fonte: Chiavenato (2004)

Tabela 13 – Pagamento

Alternativas	Frequência	(%)
Extremamente justo	6	19
Muito justo	12	38
Nem justo nem injusto	11	34
Muito injusto	3	9
Extremamente injusto	0	0
Total	32	100

Fonte: A autora

A Tabela 13 demonstra o resultado para a pergunta sobre pagamento do salário, obtive-se as seguintes respostas: 19% consideram o pagamento “extremamente justo”, 38% responderam que consideram o pagamento “muito justo”, 34% escolheram a alternativa “nem justo nem injusto” e por fim 9% dos entrevistados responderam “muito injusto”. Obteve-se respostas diversas para esta questão. Falar em salário é sempre um assunto complicado, talvez uma opção fosse desenvolver o programa de cargos e salários dentro da empresa, desta forma poderia existir uma comparação e adequação do salário de acordo com a remuneração de outras empresas para o mesmo ramo.

Tabela 14 – Gratificações e bonificações

Alternativas	Frequência	(%)
Sempre	8	25
Quase sempre	5	16
De vez em quando	9	28
Quase nunca	1	3
Nunca	9	28
Total	32	100

Fonte: A autora

Referente à questão de bonificação, todas as alternativas foram citadas como mostra a Tabela 14; 25% dos entrevistados respondeu que “sempre” recebem bonificações, 16% responderam “quase sempre” recebem, 28% optaram pela alternativa “de vez em quando”, 3%

responderam “quase nunca” e também 28% responderam “nunca” recebem gratificação. Baseado nas respostas pode-se afirmar que se trata de funções e cargos diferentes onde alguns recebem e outros não a bonificação. Quem sabe fazer uma avaliação dentro da empresa para bonificar os funcionários que não recebem gratificações, desenvolvendo outras formas de obter estes benefícios.

Quadro 6 -Fator de QVT relacionado ao desenvolvimento profissional e oportunidade de crescimento

Indicador	Dimensões
Oportunidade de Crescimento e Segurança	- Possibilidades de carreira - Crescimento profissional -Segurança do emprego

Fonte: Chiavenato (2004)

Tabela 15 – Investimento em cursos e estudo

Alternativas	Frequência	(%)
Com extrema frequência	2	6
Com muita frequência	6	19
Às vezes	11	34
Raramente	3	10
Nunca	10	31
Total	32	100

Fonte: A autora

A Tabela 15 demonstra os resultados da pergunta sobre investimentos em cursos e incentivo para estudar. Obtiveram-se as seguintes respostas: 6% responderam que existem investimentos para estudo “com extrema frequência”, 19% optaram pela alternativa “com muita frequência”, 34% responderam “às vezes”, 10% escolheram “raramente” e os outros 31% disseram que “nunca” recebem investimento para cursos ou incentivo para continuar os estudos. No ponto de vista da autora esta dimensão que trata da oportunidade de crescimento dentro da organização é um fator de alta importância para os colaboradores. É uma maneira de garantir o crescimento profissional e projetar as possibilidades de carreira.

Tabela 16 - Estabilidade

Alternativas	Frequência	(%)
Com extrema frequência	4	13
Com muita frequência	15	47
Às vezes	10	31
Raramente	2	6
Nunca	1	3
Total	32	100

Fonte: A autora

A estabilidade no emprego é um fator importante para o bom desempenho profissional. De acordo com a Tabela 16 foram verificados os seguintes resultados: 13% responderam que se sentem estáveis “com extrema frequência”, 47% escolheram a alternativa “com muita frequência”, 31% dos colaboradores responderam que “às vezes” se sentem estáveis no emprego, 6% disseram que “raramente” sentem estabilidade e 3% responderam “nunca” ter estabilidade. As opiniões foram variadas, e os resultados confirmam que nem todos os colaboradores desta empresa sentem-se estáveis no emprego.

Quadro 7 - Fator de QVT relacionada a importância da empresa na vida do funcionário

Indicador	Dimensões
Relevância Social da Vida no Trabalho	- Imagem da empresa - Responsabilidade social pelos produtos/serviços - Senso Comunitário

Fonte: Chiavenato (2004)

Tabela 17 – Orgulho da empresa

Alternativas	Frequência	(%)
Sempre	26	81
Quase sempre	6	19
De vez em quando	0	0
Quase nunca	0	0
Nunca	0	0
Total	32	100

Fonte: A autora

Trabalhar em uma empresa que nos traz orgulho é muito importante. A tabela 17 mostra que o resultado foi muito positivo, pois 81% dos colaboradores responderam que “sempre” sentem orgulho de dizer onde trabalham e os outros 19% optaram pela alternativa “quase sempre” sentem orgulho de dizer onde trabalham. Este resultado demonstra que a empresa trabalha com responsabilidade social pelos produtos e serviços prestados aos seus clientes.

Tabela 18 – Imagem da empresa

Alternativas	Frequência	(%)
Extremamente positiva	19	59
Muito positiva	13	41
Moderadamente positiva	0	0
Pouco positiva	0	0
Nada positiva	0	0
Total	32	100

Fonte: A autora

Com relação à pergunta que fala sobre a imagem da empresa perante a comunidade local, o resultado como mostra a Tabela 18 foi positivo, uma vez que 59% dos colaboradores responderam que a imagem da empresa é “extremamente positiva”, e os outros 41% responderam que a imagem da empresa perante a comunidade local é “muito positiva”. Este resultado comprova a total integridade que a empresa tem com seus clientes, desenvolvendo produtos com qualidade e responsabilidade e alto senso comunitário.

Quadro 8 - Fator de QVT relacionado ao respeito e garantias trabalhistas do funcionário

Indicador	Dimensões
Garantias Constitucionais	- Respeito às leis e direitos trabalhistas -Privacidade pessoal -Liberdade de Expressão -Normas e rotinas claras da organização

Fonte: Chiavenato (2004)

Tabela 19 – Expressar opinião

Alternativas	Frequência	(%)
Sempre	12	38
Quase sempre	10	31
De vez em quando	6	19
Quase nunca	2	6
Nunca	2	6
Total	32	100

Fonte: A autora

A Tabela 19 mostra o resultado da questão que se refere a poder expressar sua opinião perante seu superior, às respostas foram: 38% disseram que “sempre” sentem-se a vontade para expressar a opinião, 31% responderam que “quase sempre” sentem-se a vontade, 19% escolheram a alternativa “de vez em quando”, 6% disseram que “quase nunca” sentem-se a vontade e outros 6% responderam que “nunca” sentem-se a vontade para expressar a opinião perante seu superior. Esta questão aborda o fator de liberdade de expressão dentro da empresa,

as respostas foram diversas, porém ainda considera-se o resultado positivo, pois a maioria optou por sempre e quase sempre se sente a vontade para expressar a opinião com seu superior. Poder expressar a opinião dentro da empresa é garantia do cumprimento das leis e direitos trabalhistas.

Tabela 20 – Preservação da privacidade

Alternativas	Frequência	(%)
Extremamente profissional	11	34
Muito profissional	18	56
Um pouco profissional	3	10
Muito pouco profissional	0	0
Nem um pouco profissional	0	0
Total	32	100

Fonte: A autora

Com relação à privacidade dentro da organização os resultados apresentados na Tabela 20 foram: 34% consideram a relação “extremamente profissional”, 56% escolheram a alternativa “muito profissional” e outros 10% responderam que consideram a relação “um pouco profissional”. A privacidade pessoal é um importante aliado para a motivação profissional. Tratar e sentir-se tratado profissionalmente dentro do local de trabalho é a garantia de cumprir normas e rotinas dentro da organização.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Fica evidente como é indispensável para a empresa, avaliar o grau de importância que tem o seu colaborador para ela própria, fornecendo um ambiente de trabalho com condições adequadas para desenvolver sua função, um local onde possa ter autonomia para resolver problemas, confiança e motivação dentro da organização.

A partir da pesquisa realizada tendo como base os fatores e dimensões de Walton (1973) pode-se concluir em uma avaliação geral que a empresa é um bom lugar para se trabalhar, teve aprovação dos funcionários em todos os aspectos. Alguns pontos devem ser relatados e repensados pela organização para prevenir futuras doenças ocupacionais, aumentar a motivação entre os colaboradores, oferecer segurança e oportunidades de crescimento para os funcionários. O *feedback* é hoje uma importante ferramenta no processo de interação entre o gestor e colaborador, desenvolvimento profissional e integração entre os diversos níveis hierárquicos existentes na empresa. O colaborador precisa receber o *feedback* do seu superior sobre as atividades exercidas.

Para os funcionários da manipulação que ficam mais expostos em atividades repetitivas oferecer programas de Ginástica Laboral e incentivar todos os colaboradores à prática de exercícios físicos tanto dentro da empresa como fora, objetivando assim a busca pela qualidade de vida dos envolvidos cuidando da saúde física e mental. Promover atividades de lazer entre os colaboradores e seus familiares aumentando assim a disposição, motivação e autoestima, pois relaciona a vida social e familiar do trabalhador. Oferecer oportunidades de crescimento profissional entre os colaboradores, incentivar a busca pelo aperfeiçoamento na profissão e avaliação dos programas de benefícios da empresa objetivando o aumento do desempenho dos funcionários, satisfação profissional, motivação e autoestima.

Por fim, pode-se afirmar que a grande maioria dos trabalhadores aprova um parecer sobre o seu desempenho profissional, seja ele positivo ou negativo, é nesse ponto que visualiza-se a importância do *feedback* na gestão de pessoas. Ao saber quais são seus pontos positivos e seus pontos de melhora, o colaborador passa a ser mais assertivo nas suas atitudes e resultados dentro da empresa, desenvolvendo-se diariamente em prol do seu sucesso profissional, gerando consequentemente benefícios para os resultados da empresa.

Acredita-se que a busca pela resposta sobre, qualidade de vida no trabalho dentro da empresa será assunto inesgotável de pesquisa, pois a personalidade das pessoas é muito variada e complexa, os sonhos, as conquistas, tudo é uma incógnita nos dias atuais. As necessidades são diferentes e a mudança de pensamento é constante. Na ânsia de ser alguém com um maravilhoso cargo, com poder aquisitivo alto, ser destaque entre os outros, uma pessoa pode ser infeliz pela escolha de sua profissão.

Indivíduo e organização devem estar preparados para entender uns aos outros. Isso não é um trabalho fácil. A necessidade de um colaborador pode não ser a necessidade de outro e as opiniões mudam frequentemente. Identificar a pessoa certa para o lugar certo dentro de uma empresa é a missão de toda organização, afinal é no local de trabalho onde os colaboradores passam a maior parte de suas vidas, natural seria que este fosse o lugar mais aprazível e saudável para exercer sua função.

ABSTRACT

QUALITY OF WORK LIFE:

a differential within organizations

Nowadays organizations are distinguished by the benefits and welfare program that offer to the employee. An attractive very important, keeping motivated employee with high

self-esteem and committed to the company. This study aims to explore the various concepts already researched on Quality of Work Life, and exposing possible actions that promote the welfare and health of employees. We conducted a study based on field research in a pharmaceutical company in the city of Videira - SC. The results show a great satisfaction working within this organization by the employees, however revisions were suggested by the managers in question on quality of life at work to prevent and improve the welfare of employees.

Keywords: Quality of life. Company. Wellness.

REFERÊNCIAS

ALVES, Everton Fernando. Faculdades Integradas de Itararé – FAFIT / FACIC 2.011. *Programas e ações em qualidade de vida no trabalho: possibilidades e limites das organizações*. Disponível em <http://www.fafit.com.br/revista/index.php/fafit/article/viewFile/16/12>
Acesso em: 30 maio 2013.

BENKE, Mara Regina Pagnussat. *Estresse x qualidade de vida nas organizações: um estudo teórico*. Disponível em: <<http://www.faculdadeobjetivo.com.br/arquivos/Estresse.pdf>>.
Acesso em: 04 jun.2013.

CHIAVENATO Idalberto: *Gestão de Pessoas*. Petrópolis – RJ: Elsevier, 2004

INDEPE. *Saúde Emocional e Qualidade de Vida no Trabalho*. Disponível em <http://www.indepe.com.br/qualidadedevida.php>>
Acesso em: 03 jun.2013.

JESUS, Cintya Regina Barbosa Bom Fim; FIGUEIREDO, Izabella Luiza Santos. *Qualidade de Vida no Trabalho: Um Instrumento Diferencial para a Organização*. Disponível em <http://www.opet.com.br/revista/administracao_e_cienciascontabeis/pdf/n5/QUALIDADE-DE-VIDA-NO-TRABALHO_UM-INSTRUMENTO-DIFERENCIAL-PARA-A-ORGANIZACAO.pdf>
Acesso em: 30 maio 2013.

MENDES, Ricardo Alves. *Ginástica Laboral: princípios e aplicações práticas*. 2. Ed. São Paulo: Manole, 2008.

REVISTA *Exame*. *Qualidade de vida no trabalho no Brasil é a que mais cresceu em 2 anos*
Pesquisa em 17/05/2012

RODRIGUES, Marcus Vinicius Carvalho: *Qualidade de Vida no Trabalho*. Petrópolis: Vozes, 1994.

OPAS/OMS – *Organização Mundial da Saúde – Brasil 2011* Disponível em

http://new.paho.org/bra/index.php?option=com_content&view=article&id=1394&Itemid=697

Acesso em: 03 jun.2013.