

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: Um estudo de caso em uma empresa no setor de plásticos

Wander Floripes Loiola
Sc. M. Alysson André Régis de Oliveira (Orientador)

RESUMO

Esse estudo trata de uma pesquisa realizada em uma empresa no setor de plásticos, com o intuito de analisar qual o nível de QVT ligado aos colaboradores da empresa em estudo. E como objetivo geral a pesquisa aponta analisar o nível de QVT ligado aos colaboradores da empresa em estudo. Para garantir o objetivo geral, os seguintes objetivos específicos foram traçados: (a) Identificar o perfil dos colaboradores da organização; (b) Percepção dos colaboradores quanto à estrutura física; (c) Avaliar a QVT dos colaboradores da empresa em estudo; e (d) Sugerir melhorias para o desenvolvimento da QVT para a empresa. Sendo assim, a pesquisa que auxilia no processo de avaliação será do tipo quantitativo, e desenvolvido pelo método descritivo-exploratório, com abordagem quantitativa e na forma de estudo de caso. A população-alvo foram os 30 funcionários da empresa pesquisada, por meio de uma coleta de dados censitária, utilizando-se de um instrumento de coleta denominado questionário, estruturado e com perguntas fechadas. Na análise dos resultados pôde-se constatar que a qualidade de vida no trabalho dos pesquisados apresenta um nível de satisfação positiva. Diante disso, conclui-se que as ações propostas neste estudo, se implantadas, podem aumentar o nível de satisfação e melhorar a motivação dos funcionários, na busca de meios para proporcionar bem-estar ao trabalhador.

Palavras-chave: Satisfação. Qualidade de Vida. Qualidade de Vida no Trabalho.

ABSTRACT

This study is a survey conducted in a company in the plastics industry, in order to analyze what level of QWL linked to employees of the company under study. And as a general purpose research aims to analyze the level of QWL linked to employees of the company under study. To ensure the overall objective, the following specific objectives were set: (a) Identify the profile of the employees of the organization; (b) Perception of employees as to the physical structure; (c) assess the QWL of the employees of the company under study; and (d) Suggest improvements for the development of QVT for the company. Therefore, research that assists in the evaluation process will be the quantitative type, and developed by descriptive exploratory method with a quantitative approach and the form of case study. The target population were 30 employees of the company searched through a collection of census data using a data collection instrument called questionnaire, structured and closed questions. In analyzing the results it was noted that the quality of work life of respondents has a positive level of satisfaction. Therefore, it is concluded that the actions proposed in this study, if implemented, can increase the level of satisfaction and improve employee motivation, seeking ways to provide welfare to work.

Keywords: Satisfaction. Quality of Life. Quality of Working Life.

1 INTRODUÇÃO

O mundo vive hoje um momento de transição fantástico que se reflete na busca incessante pelo incremento da competitividade organizacional. Tal desafio, por sua vez, pode ser apontado como um dos responsáveis pela necessidade da qualidade.

É importante ressaltar que o ser humano traz consigo sentimentos, ambições; cria expectativas, envolve-se, busca o crescimento dentro daquilo que se desenvolve e realiza. Então, é preciso deixar de lado aquela ideia de que o homem trabalha tão somente para a obtenção do salário, que nega seus sentimentos, que não se frustra com a falta de crescimento, que não se aborrece com o total descaso dos seus

gestores que apenas lhe cobram a tarefa e não o orienta para a real situação da organização, que lhe negam o acesso às informações, que o tratam apenas como uma peça a mais no processo de produção.

A Qualidade de vida no trabalho (QVT) surge como uma nova forma de administrar o bem-estar nas organizações, ampliando e buscando transformações no mercado de trabalho que contribuam para o crescimento pessoal e profissional das pessoas, através de práticas que estimulem um novo olhar das pessoas para o meio pelo qual elas estão inseridas.

Assim, as transformações ocorridas na administração nos últimos anos, geradas pelo avanço tecnológico, crescimento acelerado, culturas empresariais voltadas totalmente para a competitividade e produtividade, desencadearam grandes mudanças nas relações de trabalho no ambiente organizacional. Com isso, é necessário aos administradores, buscarem veementemente um ambiente saudável, propício ao desenvolvimento das pessoas, e que ao mesmo tempo promovam a satisfação e o equilíbrio entre trabalho e melhoria da qualidade de vida.

A importância do estudo da qualidade de vida no trabalho, é que a cada vez mais as organizações estão investindo em seus colaboradores, para que o ambiente organizacional seja voltado para o bem-estar, criatividade, inovação e principalmente para a motivação, visando com isso um aumento da produtividade de maneira que o colaborador possa desenvolver suas funções sem prejudicar os aspectos gerais de sua vida. A sociedade moderna exerce cada vez mais uma cobrança sobre os de forma geral, porém, em contrapartida existe um grande numero de empresas voltadas para a busca continua da melhoria das condições de trabalho e qualidade de vida de seus colaboradores.

Conhecer e implantar um sistema de Qualidade de Vida no Trabalho é extremamente importante e necessário para as empresas que almejam o sucesso e a sobrevivência em um mercado amplamente voraz e competitivo. Um ambiente acolhedor, livre de pressões desnecessárias e voltado para as pessoas, traz resultados positivos tanto para o empregado quanto para a empresa. A Empresa atualmente situada no município de Natal – RN, conta com um quadro de 30 colaboradores. O numero de pessoas é insuficiente para realização das tarefas, bem como para ampliar a

produção da empresa, acarretando em atrasos e demora excessiva para atender a crescente demanda de mercado. Apesar da deficiência no quadro de colaboradores, a empresa está conseguindo desempenhar satisfatoriamente suas funções. **Diante desse quadro, levanta-se a seguinte pergunta para o estudo em questão: Qual o nível de QVT ligado aos colaboradores da empresa em estudo?**

E como objetivo geral a pesquisa aponta analisar o nível de QVT ligado aos colaboradores da empresa em estudo. Para garantir o objetivo geral, os seguintes objetivos específicos foram traçados: (a) Identificar o perfil dos colaboradores da organização; (b) Percepção dos colaboradores quanto à estrutura física; (c) Avaliar a QVT dos colaboradores da empresa em estudo; e (d) Sugerir melhorias para o desenvolvimento da QVT para a empresa.

É imprescindível que os colaboradores da Empresa tenham uma boa qualidade de vida, pois a empresa só obterá o sucesso se mantê-los motivados em seu ambiente de trabalho. Isso somente será alcançado se os indivíduos estiverem satisfeitos com as principais dimensões de sua vida, em termos físicos, psicológicos, sociais, intelectuais e organizacionais.

A Empresa está no seguimento de plásticos a mais de 18 anos. Ocupa posição de liderança no mercado, porém, se depara com novos concorrentes entrantes no mercado. A qualidade de vida é tida como um meio para alcançar o desenvolvimento do ambiente de trabalho, a obtenção de maior produtividade e qualidade em processos e produtos. Proporciona também melhoria da comunicação, maior interação entre departamentos, harmonia no contexto organizacional e evita a alienação no trabalho. Uma vez que se seus clientes internos não estão satisfeitos refletirão essa insatisfação na sua produtividade, em outras palavras, o produto final da empresa é o reflexo da satisfação e da qualidade de vida dos funcionários, se este tem uma alta qualidade de vida, o produto da empresa será de alta qualidade e seus clientes externos estarão satisfeitos.

Nesse contexto verifica-se a importância de um programa de qualidade de vida para a empresa em questão.

2 REFERÊNCIAL TEÓRICO

2.1 CONDIÇÕES DE TRABALHO

O mundo, a partir da década de 1970 até os dias atuais, vem atravessando profundas modificações nos campos econômico, social, cultural, ambiental, educacional, enfim, em todas as esferas da vida. Essa nova etapa do sistema capitalista é denominada de globalização, mundialização do capital ou globalismo. Apesar de nomenclaturas tão eloquentes, o processo que responde pelo nome de globalização não alcançou todas as áreas do globo (CHESNAIS, 1996).

Essa nova fase ou revolução transformou a vida das pessoas completamente, estabelecendo um ritmo de vida considerado alucinante, com excessivas horas de trabalho e pressões para serem cada vez mais produtivas. O lado profissional passou, portanto, a ser a face predominante do ser humano, que sentiu forçado a ser um super profissional e, para tanto, não poupa esforços em jornadas de trabalho acima de 10 horas diárias.

O fato, entretanto, é que esse ritmo vai sendo assimilado por todos na sociedade e passa a ser um novo padrão. Trabalha-se aos sábados, domingos, desaparecem os feriados, etc. Tudo parece ir bem até que uma ou mais das esferas da vida do ser humano passa a apresentar problemas. Nesse momento o profissional desperta para as outras dimensões do ser humano e se questiona como conciliar a situação dos funcionários de longas jornadas com o papel familiar, de maneira que ambas as partes se desenvolvam sem afetar, prejudicar a vida do indivíduo.

Porém, a importância da Qualidade de Vida no Trabalho reside simplesmente no fato de que passa mais de 8 horas por dia no ambiente de trabalho, durante pelo menos 35 anos de nossas vidas. Não se trata mais de levar os problemas de casa para o trabalho, e sim de levar para casa os problemas, as tensões, os receios e as angústias acumulados no ambiente de trabalho.

2.2 CONCEITO DE QUALIDADE DE VIDA

Para Maya, (1984) o conceito de qualidade de vida compreende uma série de variáveis, tais como: a satisfação adequada das necessidades biológicas e a conservação de seu equilíbrio (saúde), a manutenção de um ambiente propício à segurança pessoal, a possibilidade de desenvolvimento cultural, e, em último lugar, o ambiente social que propicia a comunicação entre os seres humanos, como base da estabilidade psicológica e da criatividade.

Segundo Gallopin, (1981) Qualidade de Vida é a resultante da saúde de uma pessoa (avaliada objetiva ou intersubjetivamente) e do sentimento (subjetivo) da satisfação. A saúde depende dos processos internos de uma pessoa e do grau de cobertura de suas necessidades, e a satisfação depende dos processos internos e do grau de cobertura dos desejos e aspirações.

Como pode ver vários são os conceitos quando o assunto é qualidade de vida, porém ter qualidade de vida não significa apenas que um indivíduo ou um grupo social tenham saúde física e mental, mas que estejam bem com todos ao seu redor e com ele mesmo, e com a vida, é estar em equilíbrio de uma forma ampla com a visão do todo. Esse equilíbrio diz respeito ao controle de sua vida e dos acontecimentos a sua volta.

Na concepção de Comenio (2000 apud MOREIRA, 2001, p.13) define Qualidade de vida com outra concepção. “Qualidade de vida é prolongar a vida descartando as preocupações sobre como usa essa vida. O fato de prolongar a vida é um valor biologicamente Desejável, posto como um valor cultural”.

Neste conceito, o autor vê Qualidade de vida de forma quantitativa, na sua visão é como se viver muito fosse viver bem, mas foge a altura do tema considerando que nem sempre quem vive até os 100 anos, vive com qualidade.

Para Coelho Neto e Araújo (1999, p.34) “Qualidade de vida é a resultante das condições existentes para o indivíduo naquele momento.”

A diferença de qualidade de vida e felicidade, o desenvolvimento e condições de vida. Essas diferenças não estão interligadas, mas esses fatores têm uma grande diferença, para que se obtenha qualidade de vida. Em algumas definições para se alcançar qualidade de vida não é preciso viver muito, e sim viver bem. Com base em

conceitos e definições compreende-se que vários fatores são importantes para o indivíduo chegue a ter uma qualidade de vida.

2.2.1 Conceito de Qualidade de vida no trabalho

O mundo moderno sofre com os impactos causados pela revolução industrial que veio orientar a sociedade para uma produção muito mais rápida, ágil e eficiente; com isso, a busca tornou-se incessante por descobertas que ajudassem o indivíduo a ter uma produtividade constante sem afetar sua qualidade de vida no trabalho.

Fernandes (1996, p123) conceitua QVT “como a gestão dinâmica e contingencial de fatores físicos, tecnológicos e sócio psicológicos que afetam a cultura e renovam os climas organizacionais, refletindo-se no bem-estar do trabalhador e na produtividade das empresas”. A QVT deve ser considerada como uma gestão dinâmica porque as organizações e as pessoas mudam constantemente; e é contingencial porque depende da realidade de cada empresa no contexto em que está inserida. Além disso, pouco resolve atentar-se apenas para fatores físicos, pois aspectos sociológicos e psicológicos interferem igualmente na satisfação dos indivíduos em situação de trabalho; sem deixar de considerar os aspectos tecnológicos da organização do próprio trabalho, que em conjunto, afetam a cultura e interferem no clima organizacional com reflexos na produtividade e na satisfação dos empregados. A meta principal da QVT é a conciliação dos interesses dos indivíduos e das organizações, ou seja, ao melhorar a satisfação do trabalhador, melhora-se a produtividade da empresa, sem afetar seu ambiente familiar.

Nas palavras de Araújo (2004, p. 170), “Metas traçadas, responsabilidades definidas, será preciso neste momento uma competência essencial, qual seja a de influenciar pessoas de forma que os objetivos planejados sejam alcançados”. Nessa visão, administrar tem ligação direta com o desempenho das pessoas, que por sua vez, está diretamente vinculado as noções de eficácia, eficiência e efetividade. Assim, a administração deve responder as modificações na dinâmica econômica, assim como a novas demandas, como é o caso da sustentabilidade ambiental, social e cultural.

É importante uma compreensão mais ampla do papel da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), além do entendimento das modificações nos cenários socioeconômico,

político, ambiental e cultural e necessário uma melhor análise das organizações e do comportamento das pessoas dentro e fora das empresas, sendo também importante entender o que motiva os colaboradores e indivíduos de uma maneira geral.

Segundo Oliveira (1988, p.74), “A organização da empresa pode ser definida como a ordenação e agrupamento de atividades e recursos, visando ao alcance dos objetivos e resultados estabelecidos”. Sendo assim, é possível compreender que uma organização surge da necessidade que as pessoas possuem de se agruparem para alcançar determinados objetivos que sozinhas não conseguiriam de forma alguma. Para atingir seus objetivos as pessoas envolvidas na empresa deve está com condições de trabalho favoráveis, para que se reflita na produção e uma administração organizada atraindo as pessoas para se sentirem bem com os fatores ambientais e comportamentais da empresa.

Para Chiavenato (2004, p. 449) “A QVT também representa o grau em que membros da organização são capazes de satisfazer suas necessidades pessoais através do seu trabalho na organização”.

O funcionário deve esta preparada para as mudanças no ambiente de trabalho, e se adaptando a elas para que desta forma possa criar e inovar na sua produção individual e grupal, sempre buscando motivação para seu trabalho. Investir em seus funcionários, a empresa terá resultados em seu cliente externo, pois com a satisfação de seu cliente interno trará bons resultados para o cliente externo.

Conforme França (1997, 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 biopsicossocial 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.

2.2.2 A Evolução da Qualidade de vida no trabalho

“A preocupação de todos, é que a Qualidade de vida no trabalho QVT, seja tratada como um processo necessário, e tratado como tal, pelos gerentes e trabalhadores de todas as organizações” (FERNANDES, 1996)

As empresas nos dias atuais estão buscando a qualidade de vida do seu funcionário, assim cada vez que a satisfação do funcionário seja elevada, com um ambiente favorável o funcionário irá colocar em pratica todo o seu potencial trazendo a empresa benefícios que se refletiram nos clientes, pois com a satisfação do cliente, ele irá se sentir mais a vontade naquele ambiente e desta forma anunciando as qualidades da empresa e assim atraindo novos clientes. Desta forma a empresa aquece o seu mercado.

Com o passar do tempo chegaram a uma definição sobre QVT, que não é só uma moda que adotaram dentro da empresa, e sim um processo que a cada dia procura desenvolvimento humano na empresa.

Quadro 1: Evolução do Conceito de Qualidade de Vida no Trabalho

Concepções Evolutivas do QVT	Características ou Visão
1- QVT como uma variável (1959 a 1972)	Reação do indivíduo ao trabalho. Era investigado como melhorar a qualidade de vida no trabalho para o indivíduo.
2- QVT como uma abordagem (1969 a 1974)	O foco era o indivíduo antes do resultado organizacional; mas, ao mesmo tempo, tendia a trazer melhorias tanto ao empregado quanto à direção.
3- QVT com um método (1972 a 1975)	Um conjunto de abordagens, métodos ou técnicas para melhorar o ambiente de trabalho e tornar o trabalho mais produtivo e mais satisfatório. QVT era visto como sinônimo de grupos autônomos de trabalho, enriquecimento de cargo ou desenho de novas plantas com integração social e técnica.
4- QVT como um movimento (1975 a 1980)	Declaração ideológica sobre a natureza do trabalho e as relações dos trabalhadores com a organização. Os termos administração participativa e democracia industrial eram freqüentemente ditos como ideais do movimento de QVT.
5- QVT como tudo (1979 a 1982)	Como panacéia contra a competição estrangeira, problemas de qualidade, baixas taxas de produtividade, problemas de queixas e outros problemas organizacionais.
6- QVT como nada (futuro)	No caso de alguns projetos de QVT fracassarem no futuro, não passarão de apenas um "modismo" passageiro.

Fonte: Nadler eLawler (apud FERNANDES, 1996,p.42)

Atualmente o conceito de QVT busca resgatar à humanização, a ênfase da QVT é um maior equilíbrio entre trabalho e lazer resultado em melhor qualidade de vida, este novo enfoque da QVT extrapola os limites da empresa e busca o bem estar geral para o trabalhador em todos os ambientes(GUIMARAES; GRUBITS, 2004).

2.3 SATISFAÇÃO NO TRABALHO

Algumas teorias relacionam satisfação de forma que pode ser uma fonte para que o funcionário possa tornar suas obrigações na empresa como prazerosas. Satisfação com o trabalho pode ser definida como “a atitude geral de uma pessoa em relação ao trabalho que realiza” (ROBBINS, 1999, p.74). Na concepção de Wagner e Hollembeck (2002, p.121) o tema traz uma definição complementar: “é um sentimento agradável que resulta da percepção de que nosso trabalho realiza ou permite a realização de valores importantes ao próprio trabalho”.

A relação do desempenho do funcionário está sendo estudada constantemente em três áreas específicas: produtividade, absenteísmo e rotatividade de funcionários. Ao nível individual, a satisfação não é necessariamente ser um fator de produtividade, mas ao se observar ao nível organizacional, existe uma mudança de resultado, mostrando que, ao se observar a organização como um todo, a satisfação traz produtividade (ROBBINS, 1999, p.75). “Em relação ao absenteísmo, a relação é moderada. A satisfação faz com que haja uma diminuição na ocorrência de faltas no trabalho, e contribui em um ambiente de maior desempenho. Para obter a satisfação do funcionário o ambiente de trabalho deve oferecer qualidade de vida a ele”.

Mas não só os fatores que estão ligados ao ambiente de trabalho que deverá estão favoráveis ao funcionário, outros fatores também em sua vida particular devem está favorável a ele, que são: Família, relacionamentos, saúde e atividades físicas.

Para Maximiano (2000, p.500) “Qualidade de vida está ligada a dois fatores: A satisfação dos funcionários e as práticas da empresa”.

Para atingir a satisfação do funcionário a empresa não deve tratá-lo como uma peça, da mesma forma de tratamento que tem uma máquina. E sim, vê-lo como uma chave que contribuir para o desenvolvimento da empresa, o funcionário sendo parte essencial. A empresa deve sempre procurar investir no funcionário para buscar

sempre sua satisfação, dando-lhes diversas oportunidades de crescimento de cargo, participando de tomadas de decisões, autonomia para decidir. Dessa forma ele irá se sentir útil e procurará se envolver mais na empresa, dando sempre o seu melhor, para que a empresa obtenha o retorno em seu cliente, que é o motivo do investimento por parte da empresa.

Assim a empresa e o funcionário andarão em uma via de mão dupla, para se chegar aos seus objetivos que é a satisfação e Qualidade de vida do funcionário e o retorno do investimento da empresa, que visa o seu alvo que é a boa qualidade dos produtos/serviços beneficiando seus clientes.

Como a satisfação resulta do desempenho, deve-se prestar atenção primeiramente em ajudar as pessoas a atingir um ótimo desempenho; a satisfação viria depois. Formalmente definida, satisfação no trabalho é o grau segundo o qual os indivíduos se sentem de modo positivo ou negativo com relação ao seu trabalho.

2.4 MODELOS DE QVT

A QVT pode ser trabalhada na perspectiva de vários autores e estudiosos que apresentam pontos de vista diferentes a respeito do que abordar no universo da QVT. Dentre os autores principais temos: Lippitt, Westley, além de Walton, no qual aprofundaremos o nosso estudo.

Por sua vez, Lippitt (1978) considera que situações em que se oferece oportunidade para o indivíduo satisfazer grande variedade de necessidades pessoais como, segurança, interação, ser reconhecido (...) são favoráveis para melhor Qualidade de Vida no Trabalho. (apud FERNANDES, 1996)

Outro modelo conceituado é o de Westley (1979). Segundo este autor a QVT pode ser examinada através de quatro indicadores. O Quadro 1 mostra o modelo, adaptado por Ruschel (apud FERNANDES, 1996).

INDICADORES DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO			
<u>ECONÔMICO</u>	<u>POLITICO</u>	<u>PSICOLÓGICO</u>	<u>SOCIOLOGICO</u>
* Equidade Salarial	* Segurança Emprego	* Realização Potencial	* Participação nas decisões
* Remuneração adequada	* Atuação Sindical	* Nível de Desafio	* Autonomia
* Benefícios	* Retroinformação	* Desenv. Pessoal	* Relacionamento Interpessoal
* Local de Trabalho	* Liberdade de Expressão	* Desenv. Profissional	* Grau de Responsabilidade
* Carga Horária	* Valorização do Cargo	* Criatividade	* Valor Pessoal
* Ambiente Externo	* Relacionamento com a Chefia	* Auto-Avaliação	
		* Identidade c/ Tarefa	

Fonte: Westley (1979) adaptado por Rushel (1993 apud Fernandes 1996, p. 53)

Segundo CHIAVENATO (2002), Walton apresenta oito fatores que afetam a QVT, a saber:

- Compensação justa e adequada: Deve haver um equilíbrio salarial tanto internamente quanto externamente com base no piso salarial da categoria.
- Condições de segurança e saúde no trabalho: Envolve a jornada de trabalho, o ambiente físico e o bem-estar do funcionário.
- Utilização e desenvolvimento de capacidades: Proporciona oportunidades que contribuem para a satisfação do colaborador, como o empowerment, informação total sobre o processo de trabalho, dentre outros.
- Oportunidade de crescimento contínuo e segurança: Possibilita oportunidades de carreira (ascensão) e consequentemente segurança.
- Integração social na organização: Existência de franqueza interpessoal, abolição de preconceito, extinção dos níveis hierárquicos marcantes, dentre outros.
- Constitucionalismo: Estabelecimento de normas, regras e deveres que a organização elabora para organizar os padrões de procedimentos, processos e comportamentos dos funcionários.
- Trabalho e espaço total de vida: Controle do tempo para não impedir que o empregado deixe de realizar suas atividades pessoais e familiares.
- Relevância social de vida no trabalho: Promover ações que despertem orgulho dos funcionários por trabalharem na empresa, como atividades de responsabilidade social, ecológica, dentre outros.

Esse artigo se baseia nesses oito aspectos de modelo de Walton, que foi desenvolvido de acordo com a metodologia descrita.

3 METODOLOGIA

A pesquisa utilizada para auxiliar no processo de avaliação será do tipo quantitativa, sendo desenvolvida pelo método descritivo-exploratório. Segundo Gil (2007, p. 41) “Pesquisas exploratórias têm como objetivo proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou a constituir hipóteses [...]”. Seu planejamento é bastante flexível, de modo que possibilite a consideração dos mais variados aspectos relativos ao fato estudado.

A pesquisa descritiva tem por características determinar a população, estabelecimento de relações, descreverem procedimentos e sugestões para avaliar e comparar acerca de normas internas. “Tem como objetivo primordial à descrição das características de determinada população ou fenômeno ou o estabelecimento de relações entre variáveis e de técnicas de padronização de dados” (GIL, 2007, p. 42).

De acordo com Yin (apud ROESCH, 1999, p. 155), o estudo de caso “é uma estratégia que busca examinar um fenômeno contemporâneo dentro de um contexto”. Roesch (1999) também destaca alguns aspectos que caracterizam o estudo de caso como uma estratégia de pesquisa: Permite o estudo de fenômenos em profundidade dentro de seu contexto; É especialmente adequado ao estudo de processos; Explora fenômenos com base em vários ângulos.

A população do presente estudo caracterizou-se por um universo de todos os colaboradores num total de 30 colaboradores. O fato que motivou a escolha por este universo foi, como membro integrante do mesmo, sentir a necessidade de reduzir o estresse causado por trabalhos exaustivos, no dia-a-dia desses trabalhadores, e através do resultado obtido na pesquisa, levar ao conhecimento dos gestores os fatores que poderiam estar interferindo na sua qualidade de vida, para que sejam adotadas práticas de melhoria e bem-estar na rotina diária desses colaboradores. Amostra não-probabilística, por acessibilidade e conveniência.

Para a execução da pesquisa, foi aplicado um questionário com todos os colaboradores, contendo 20 questões objetivas. Os instrumentos de pesquisa foram, além do questionário, o uso da observação informal do ambiente de trabalho.

A análise dos dados deve responder aos objetivos primários e secundários propostos, pois as análises de dados são importantes para fundamentar a validade e coerência do trabalho estudado. Para a tabulação e processamento estatístico dos resultados da pesquisa a planilha eletrônica Excel foi utilizada para a elaboração de tabelas e gráficos.

Ferreira (2007, p.12) classifica um estudo como quantitativo quando é possível quantificar tanto as modalidades de coleta de informações, quanto o tratamento destas, através de técnicas, estatísticas, alcançando resultados precisos, exatos e inquestionáveis. “O pesquisador descreve, explica e prediz”.

4 ANALISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS

4.1 PERFIL SÓCIO DEMOGRAFICO DA AMOSTRA

Essa variável vincula-se ao objetivo específico “Identificar o perfil dos colaboradores da organização” através das respostas relacionado às visões que os funcionários da empresa possuem quanto a esta variável.

A tabela 1, apresenta as respostas das questões 1 à 5, de acordo com os questionários:

Tabela 1: Perfil Sócio Demográfico da Amostra

Sexo	Masculino	27	90%
	Feminino	3	10%
TOTAL		30	100,00%
Idade	18 à 25	16	52,00%
	26 à 35	9	30,00%
	36 à 45	3	10,00%
	Acima de 45	2	8,00%
TOTAL		30	100,00%

Estado Civil	Solteiro(a)	9	30,00%
	Casado(a)	19	64,00%
	Divorciado(a)	2	6,00%
	Viúvo(a)	0	0,00%
TOTAL		30	100,00%
Escolaridade	Ensino Fund. Incompleto	2	6,00%
	Ensino Fund. Completo	16	54,00%
	Ens. Médio Incompleto	4	13,33%
	Ens. Médio Completo	4	13,33%
	Ensino Superior	4	13,33%
TOTAL		30	100,00%
Tempo de Empresa	Menos de 1 ano	3	10,00%
	1 à 5 anos	18	56,00%
	6 à 10 anos	6	22,00%
	Acima de 10 anos	3	10,00%
TOTAL		30	100,00%

Fonte: Dados da pesquisa, 2014.

Em relação ao sexo, de um total de 30 respondentes, 27 (90%) são do sexo Masculino e 03 (10%) são do sexo feminino.

Verifica-se em relação à idade, que dos 30 pesquisados, 9 (30%) possuem idade entre 26 a 35 anos, 16 (52%) de 18 a 25 anos, 3 (10%) de 36 a 45 anos e 2 (8%) acima de 45 anos. Ressalta-se que de um total de 30, 25 (92%) possuem idade até 35 anos.

Com relação ao estado civil, constata-se que de um total de 30, 19(64%) dos funcionários são casados, 9 (30%) são solteiros, 2 (6%) são divorciados e 0 (0%) é viúvo.

A análise do perfil geral dos funcionários demonstra, que com relação à faixa etária dos 30 respondentes, 25 (92%) possuem idade até 35 anos de idade. O estudo também demonstra que relacionado ao sexo dos 30 funcionários, 27 (90%) são predominantemente do sexo Masculino. No que diz respeito à escolaridade de um total de 30, 26 (87%) funcionários possuem nível fundamental e médio completo ou incompleto, e só 4(13%) possui o nível superior completo ou incompleto. Quanto ao tempo de trabalho na empresa, dos 30 funcionários, 18 (56%) possuem até 5 anos de

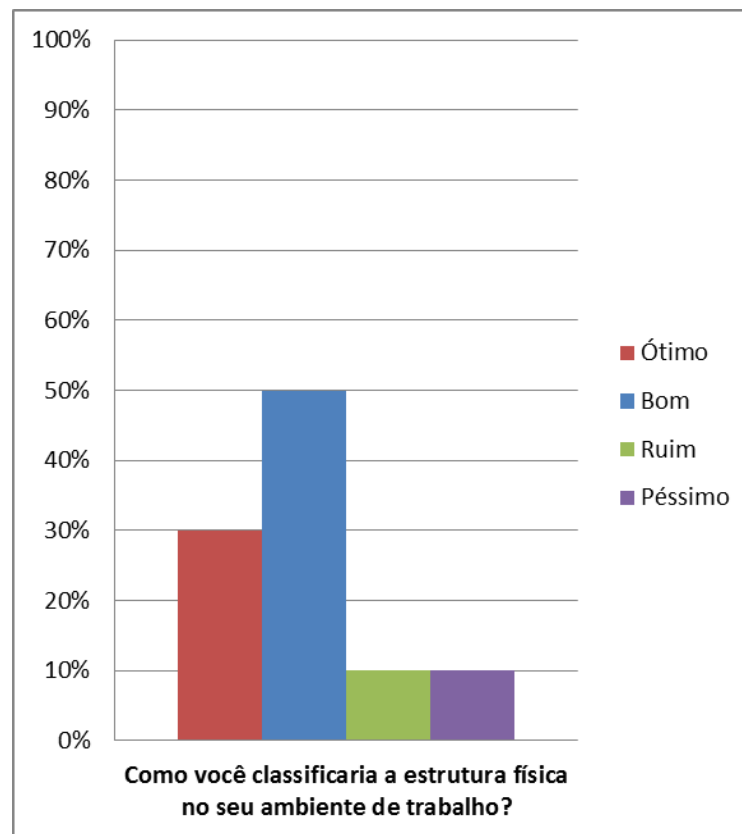
tempo de trabalho na empresa estudada. Percebe – se também, com relação ao estado civil que dos 30 pesquisados, 19 (64%) são casados.

4.2 PERCEPÇÃO DOS COLABORADORES QUANTO A ESTRUTURA FÍSICA

Essa sessão responde o objetivo específico “Percepção dos colaboradores quanto à estrutura física” através das respostas relacionadas às visões que os funcionários da empresa possuem quanto a esta variável.

No Gráfico 1, visualizam-se a questão seis aplicada através do questionário.

Gráfico 1: Estrutura física no ambiente de trabalho



Fonte: Dados da pesquisa, 2014.

Observa-se no gráfico 01, que dos 30 entrevistados, 15 (50%) considera a estrutura física boa, 9 (30%) considera a estrutura ótimo, 3(10%) considera a estrutura ruim e 3(10%) acham péssima a estrutura física.

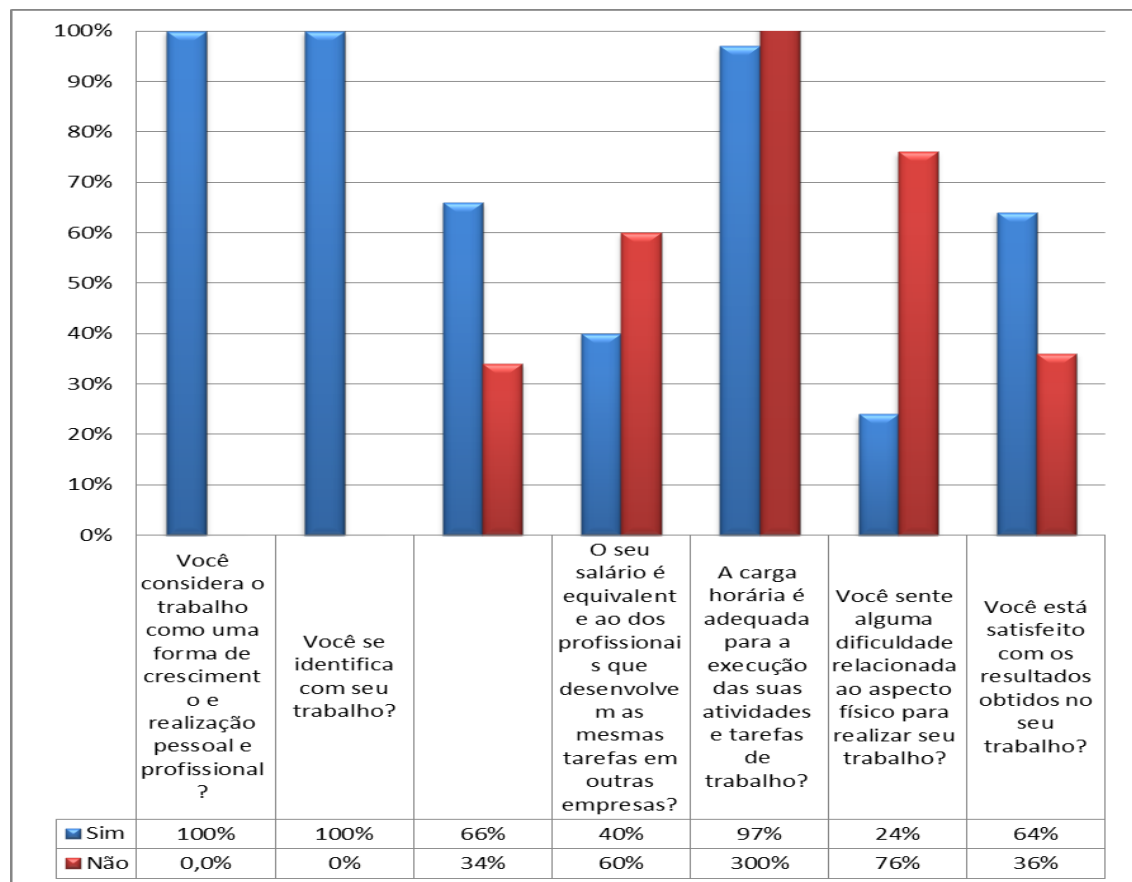
A estrutura física causa um grande impacto em todo o desdobramento das atividades de uma empresa, na realização das inúmeras tarefas dos colaboradores, no atendimento dos clientes, na realização do trabalho, no conforto do colaborador, etc. Esse pensamento corrobora para Coelho Neto e Araújo (1999) que diz que a “Qualidade de vida é a resultante das condições existentes para o individuo naquele momento”

4.3 AVALIAÇÃO DA QVT DOS COLABORADORES

Essa sessão responde o objetivo específico “Avaliação da QVT dos colaboradores da empresa em estudo” através das respostas relacionadas às visões que os funcionários da empresa possuem quanto a esta variável.

No Gráfico 2, visualizam-se as questões de sete à treze aplicadas através do questionário.

Grafico 2 – Avaliação da QVT dos colaboradores



Fonte: Dados da pesquisa, 2014.

Com relação ao trabalho como uma forma de crescimento e realização pessoal e profissional, verifica-se que dos 30 respondentes todos eles (100%) sentem que o trabalho é um meio de crescimento e de realização pessoal e profissional.

Relacionado à identificação do funcionário com seu trabalho, a pesquisa revela que dos 30 pesquisados todos eles (100%) identificam-se com o trabalho que realizam.

Quanto ao oferecimento de benefícios sociais tais como: plano de saúde e odontológico, bolsa de estudos, auxílio creche e convênios; pela empresa ser um indicativo de qualidade de vida no trabalho, nota-se que dos 30 funcionários, 19 (66%) consideram que o oferecimento desses benefícios contribuem para a Qualidade de Vida no Trabalho e 11 (34%) acreditam que esses benefícios concedidos pela empresa não é um indicativo de QVT.

Em relação ao salário ser equivalente ao dos profissionais que desenvolvem as mesmas tarefas em outras empresas, a pesquisa revela que 12 (40%) dos pesquisados

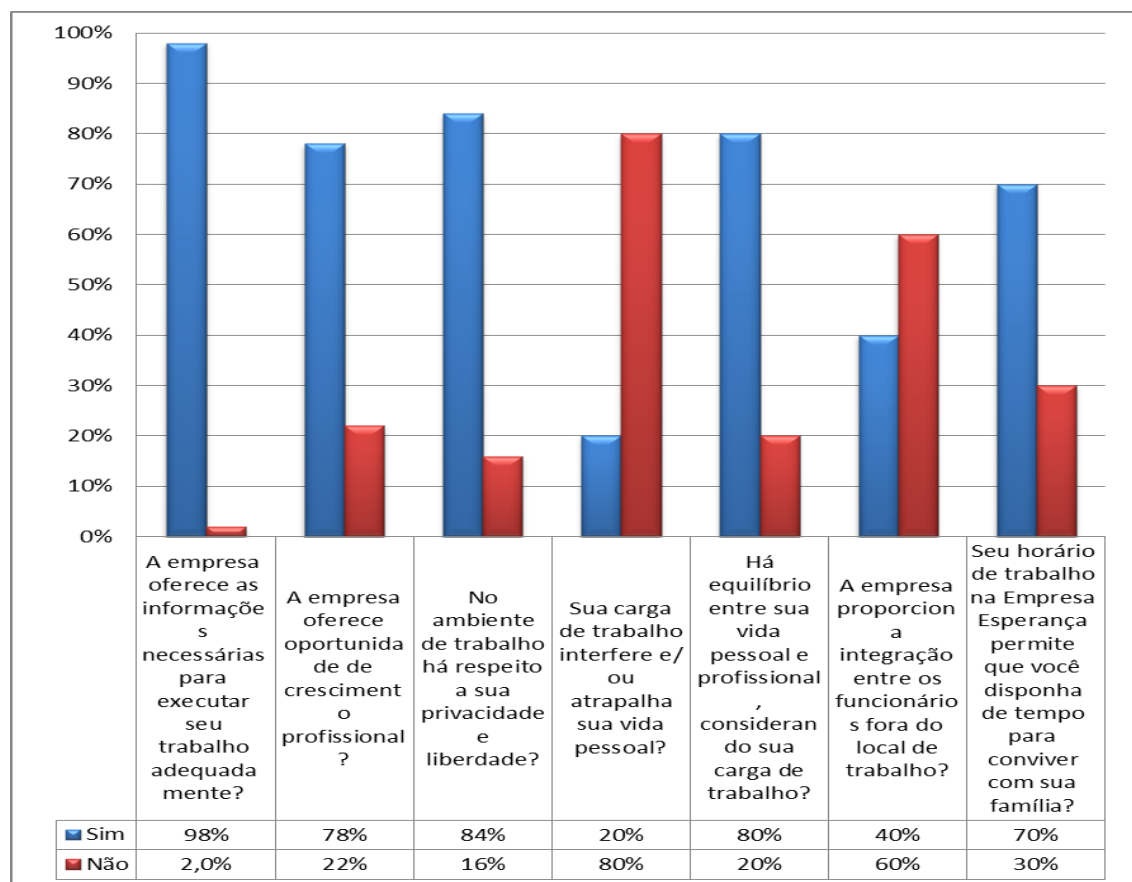
consideram possuir equidade externa salarial, entretanto, 18 (60%) acreditam que seu salário não é equivalente ao dos profissionais de mesma área em outras empresas.

A carga horária ser adequada à execução das atividades e tarefas de trabalho nota-se que dos 30 respondentes, 29 (97%) funcionários estão satisfeitos e somente 1 (3%) sente que a carga horária não está adequada para realização de suas atividades.

Em relação ao funcionário sentir alguma dificuldade física para realizar seu trabalho, dos 30 funcionários, 23 (76%) não sentem e 7 (24%) sentem alguma dificuldade relacionada ao aspecto físico para desempenhar suas atividades.

Quanto ao funcionário estar satisfeito com seus resultados obtidos no trabalho, constata-se que de um total de 30, 19 (64%) estão satisfeitos, já 11 (36%) não se sentem satisfeitos com os resultados alcançados.

Grafico 3 – Avaliação da QVT dos colaboradores



Fonte: Dados da pesquisa, 2014.

Com relação à empresa oferecer as informações necessárias para que os funcionários executem seu trabalho adequadamente, percebe-se que de um total de 30, 27(90%) dos funcionários estão satisfeitos com as informações fornecidas pela empresa, porém 3 (10%) acreditam que as informações recebidas não atendem suas necessidades.

Quanto à empresa oferecer oportunidades de crescimento profissional, a pesquisa demonstra que dos 30 pesquisados, 23 (75%) dos funcionários consideram que a empresa oferece oportunidades de carreira, no entanto, 7 (25%) discordam dessa opinião.

Com relação ao respeito à privacidade e liberdade do funcionário no trabalho, nota-se que dos 30 pesquisados, 25 (85%) funcionários consideram que a Imperador Calçados respeita sua privacidade e liberdade, enquanto que 5 (15%) não sentem sua liberdade respeitada no ambiente de trabalho.

Referente à carga de trabalho interferir e/ ou atrapalhar a vida pessoal do trabalhador, pode-se notar que dos 30 pesquisados, 24 (80%) sentem que sua vida pessoal é não lesada com a carga de trabalho atual, mas 6 (20%) sentem que seu trabalho tem interferido em sua vida pessoal.

Referente à carga de trabalho interferir e/ ou atrapalhar a vida pessoal do trabalhador, pode-se notar que dos 30 pesquisados, 24 (80%) sentem que sua vida pessoal é não lesada com a carga de trabalho atual, mas 6 (20%) sentem que seu trabalho tem interferido em sua vida pessoal.

Referente à empresa proporcionar integração entre os funcionários fora do local de trabalho, pode-se verificar que de um total de 30, 17 (60%) indicam que a empresa não proporciona a devida integração entre os funcionários, porém 13 (40%) discordam dessa opinião.

Quanto ao horário de trabalho a empresa permiti que o funcionário disponha de tempo para conviver com sua família, verifica-se que de um total de 30, 21 (70%) consideram ter tempo para o convívio familiar, enquanto que, 9 (30%) indicam que devido ao seu horário de trabalho não possuem o adequado convívio com a família.

Segundo CHIAVENATO (2002), Walton apresenta oito fatores que afetam a QVT, a saber: Compensação justa e adequada, Condições de segurança e saúde no

trabalho, Utilização e desenvolvimento de capacidades, Oportunidade de crescimento contínuo e segurança, Integração social na organização, Constitucionalismo, Trabalho e espaço total de vida, Relevância social de vida no trabalho.

Percebe-se que as dimensões da QVT são abrangentes, basicamente envolvem a vida tanto organizacional como o social. Estes fatores confirmam a importância do bem-estar dos trabalhadores para a saúde da organização. E também percebe-se o papel do ser humano: cada vez mais integrante, de valor e participante na vida das organizações.

4.4 SUGESTÕES E MELHORIAS

Diante dos resultados encontrados, pôde-se constatar que os aspectos que a empresa deve rever e implementar ações de melhorias são: (a) a implantação de um plano de cargos e salários; (b) a equiparação externa de salários; (c) a oportunidade de desenvolver a capacidade individual; e (d) a igualdade de oportunidades de ascensão funcional (quando atendidos os pré-requisitos).

É de importância destacar que o atendimento desses aspectos permitirá que haja satisfação por parte do funcionário, no desempenho de suas atividades, para que assim, em conjunto com a empresa, possam atingir as metas traçadas.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A qualidade de vida no trabalho é um dos grandes desafios do ambiente atual das organizações. As organizações devem estar atentas à qualidade de vida de seus colaboradores, pois isto reflete diretamente nos resultados da empresa.

A pesquisa realizada procurou apresentar uma análise sobre a percepção dos funcionários da empresa, em relação aos aspectos ligados à qualidade de vida no trabalho. A abordagem desse tema no Ambiente organizacional leva a uma conscientização da importância do equilíbrio entre a vida pessoal e vida profissional. Esta busca pela qualidade de vida no trabalho, só é possível apenas, se houver a

convergência dos interesses do trabalhador, da organização e dos demais colegas de trabalho para a obtenção desta.

Identificou-se que empresa tem algumas ações que atendem alguns aspectos que são referentes à qualidade de vida no trabalho, conforme destacado no modelo de Walton. Foi possível constatar os aspectos que podem influenciar na melhoria da qualidade de vida no trabalho dos pesquisados, pois apresentam baixo e médio nível de satisfação e devem ser revistos com o intuito de aumentar o nível de satisfação entre os funcionários, devido a sua importância no contexto da qualidade de vida no trabalho são: a renda recebida pelo funcionário em troca da realização de seu trabalho e à equidade externa (compensação justa e adequada), em relação à autonomia delegada aos funcionários e a igualdade de oportunidades de ascensão funcional.

Conclui-se ao final deste estudo, a necessidade das empresas buscarem meios para proporcionar bem-estar ao trabalhador. Pois no mundo atual onde a principal atividade das pessoas é o trabalho, esse deve ser realizado com satisfação e não levá-las ao sofrimento e às doenças.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Luís Cesar G. **Teoria Geral da Administração**: aplicação e resultados nas empresas brasileiras. São Paulo: Atlas, 2004.

COELHO NETO, Antero; ARAÚJO, Anna Luiza Coelho de. **Dimensões da vida**. Fortaleza: ABC fortaleza, 2006.

CHESNAIS, François. **A mundialização do capital**. São Paulo: Xamã, 1996.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução a Teoria geral da Administração**. São Paulo: Campus, 2004.

FRANÇA, A.C. Limongi. **Qualidade de vida no trabalho**: conceitos, abordagens, inovações e desafios nas empresas brasileiras, Revista Brasileira de Medicina Psicossomática. Rio de Janeiro, vol. 1, nº 2, p. 79 – 83, abr./mai./jun. 1997.

FERNANDES, Eda C. **Qualidade de vida no trabalho**: como medir para melhorar.

2.ed. Salvador: Casa da Qualidade Edit. Ltda., 1996.

GALLOPIN, G. **El ambiente humano y planificación ambiental**. Madrid: Centro Internacional de Formación en Ciencias del Ambiente, 1981

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

GUIMARÃES, Lílilana Magalhães; GRUBITS, Sônia O.. **Série Saúde Mental e Trabalho**. São Paulo: Casa da Psicologia, 2004.

MARCONI, Marina de Andrade de; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica**. São Paulo: Atlas, 2010.

MAYA, A. A. **Turismo y medio ambiente**. México: Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente, 1984.

MOREIRA, W.W. **Qualidade de vida: complexidade e educação**. Campinas: Papirus, 2001.

OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças de. **Sistemas, Organização e Métodos: Uma abordagem Gerencial**. São Paulo, 1998.

ROBBINS, Stephen P. **Comportamento Organizacional**. São Paulo: Prentice Hall, 1999.

ROESCH, S. M. Azevedo. **Projetos de estágio e de pesquisa em Administração: guia para estágios, trabalho de conclusão, dissertações e estudos de caso**. 2.ed. São Paulo: Atlas, 1999.

SCHERMERHORN, Jr., John R.; HURT, G. James; OSBORN, N. Richard. **Fundamentos Organizacional**. Trad. Sara Rivka Gedanke. Porto Alegre: Bookman, 1999.

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

YIN, Robert K. **Estudo de casos:** planejamento e métodos. Porto Alegre: Bookman, 2001.

WAGNER, Jonh A.; HOLLENBECK, Jonh R.. **Comportamento Organizacional.** São Paulo: Saraiva, 2002.