

A INFLUÊNCIA DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NA MOTIVAÇÃO DOS COLABORADORES DE UMA ORGANIZAÇÃO: UM ESTUDO DE CASO EM UMA EMPRESA DO RAMO COMERCIAL NA CIDADE LONDRINA

¹Antonia Maria Gimenes, ²Matheus Toledo Bechara, ³Elisangela Oliveira de Aquino, ⁴Mayra Silva Manso

RESUMO

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é um fator que tem um peso muito significativo e variado para os colaboradores dentro de uma empresa, pois o trabalho das pessoas é fundamental para que a empresa atinja seus objetivos. Deste modo, o objetivo geral do presente artigo foi analisar de que forma a QVT influencia o nível de motivação dos colaboradores de uma empresa no ramo do comércio na cidade de Londrina. E os específicos foram: Analisar a relação entre QVT e motivação no âmbito organizacional; verificar os principais benefícios que a QVT às empresas; verificar as práticas de QVT aplicadas na empresa estudada e propor sugestões de melhorias para a empresa pesquisada. Justifica-se a realização do presente estudo porque as empresas precisam se tornar cada vez mais eficientes para conseguirem se manter no mercado, e a QVT contribui de forma muito significativa para a redução de problemas organizacionais, quanto à metodologia, a presente pesquisa foi bibliográfica e um estudo de caso com a aplicação de um questionário de questões fechadas. Ao final do trabalho, conclui-se que a QVT desempenha papel crucial na vida dos colaboradores, e não apenas dentro do ambiente de trabalho; sua vida pessoal também é muito afetada por aquilo que ocorre na empresa. Diante disso, como sugestões de melhoria, recomendam que a empresa invista de forma determinante em práticas de QVT. Como exemplo, pode-se citar: planos de cargos e salário, ginástica laboral, respeito aos horários de descanso dos colaboradores e se possível, plano de saúde participativo ou benefícios sociais.

Palavras-Chave: Qualidade de Vida no Trabalho, Pessoas, Organizações, Motivação.

Quality of Work Life (QWL) is a factor that has a very significant and varied weight for employees within a company, for the work of the people is essential for the company to reach your goals. Thus, the overall objective of this study was to analyze how the QWL influences the level of motivation of employees of a company in the trade branch in the city of Londrina. And the specific were: To analyze the relationship between QWL and motivation in organizational context; check the main benefits that the QVT businesses; check the QWL practices applied in the company studied and propose suggestions for improvements to the company searched. It is justified to carry out this study because companies need to become more efficient to manage to stay in business, and QVT contributes very significantly to the reduction of organizational problems, Regarding the methodology, the present study was bibliographic and a case study with the application of a questionnaire of closed questions. At the end of the work, it is concluded that the QWL plays a crucial role in the lives of employees, and not only within the workplace; is his personal life very affected by what happens in the company. Therefore, as suggestions for improvement, recommend the company to invest decisively in QWL practices. As an example, we can mention plans for jobs and wages, gymnastics, respect the rest time of employees and if possible, participatory health insurance or social benefits.

Keywords: Quality of Life at Work, People, Organizations, Motivation.

¹ Especialista em Administração de Empresas, Consultora Palestrante e Professora e Coordenadora do Ensino superior de Londrina-FACULDADE INESUL e de Cursos Técnicos. ² Mestrando em Administração de Empresas (UEL), Especialista em Gestão estratégica de Pessoas (Unopar), Graduado em Administração (UEL), ³ Acadêmico do Curso de Tecnologia em Gestão Logística pela Faculdade Inesul, ⁴ Acadêmicos do Curso de Tecnologia em Gestão Recursos Humanos pela Faculdade Inesul.

INTRODUÇÃO

Há muito tempo, a qualidade de vida no trabalho (QVT) é um fator que deve ser levado em conta dentro das organizações. Porém, apenas nas últimas décadas é que este assunto vem recebendo mais atenção, ainda que não com a intensidade merecida.

As organizações, independente de seu porte, precisam se conscientizar que a qualidade de vida no trabalho é uma ferramenta que promove um leque de benefícios a ambas as partes; para o colaborador, a QVT contribui diretamente para que o mesmo se sinta parte da organização e sente valorizado por ela, motivado para exercer suas atividades laborais da melhor forma possível.

Para as organizações, a QVT é interessante porque ajuda a aumentar tanto a qualidade quanto o nível de produtividade, além de servir também como importante ferramenta de geração de motivação e retenção de talentos. A empresa também ganha com o investimento no QVT porque colaboradores satisfeitos rendem mais, divulgam as benfeitorias de seu local de trabalho com orgulho, tornando a empresa conhecida de forma positiva, reduzindo a rotatividade, faltas injustificadas, atestados etc.

Assim, o objetivo geral do presente artigo foi analisar de que forma a QVT influencia o nível de motivação dos colaboradores de uma empresa no ramo do comércio na cidade de Londrina. Os objetivos específicos foram: Analisar a relação entre QVT e motivação no âmbito organizacional; verificar os principais benefícios que a QVT traz às empresas; verificar as práticas de QVT aplicadas na empresa estudada e por fim, propor sugestões de melhorias para a empresa pesquisada.

Justifica-se a relevância do presente artigo justamente pelo fato de que, especialmente em períodos de crise econômica, as empresas precisam se tornar cada vez mais eficientes para conseguirem se manter no mercado, e a QVT contribui de forma muito significativa para a redução de problemas organizacionais, aumento de competitividade e valorização do elemento humano, o maior agregador de valor que uma empresa possui.

REFERENCIAL TEÓRICO

CONCEITOS E EVOLUÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

A qualidade de vida no trabalho está relacionada à criação de um ambiente organizacional que propicie boas condições de trabalho para todos os colaboradores, de forma que as pessoas que trabalham na organização sintam-se mais satisfeitas e motivadas e a empresa em si, por consequência, possa se tornar mais dinâmica e produtiva.

A preocupação com a qualidade de vida no trabalho é relativamente recente, mas a questão é vista com cada vez mais importância entre empresários e pesquisadores da área, especialmente por causa da importância que as pessoas exercem nas organizações.

Segundo Limongi-França (2011), as empresas precisam de pessoas motivadas, para assim alcançar bons resultados que reflitam qualidade e produtividade no ambiente de trabalho. Para o autor, a qualidade de vida está diretamente relacionada a aspectos de satisfação no cargo e valorização do trabalho, e interfere diretamente na capacidade de produção e na motivação de um indivíduo dentro de seu ambiente de trabalho.

Quadro 1: Evolução do conceito de QVT

EVOLUÇÃO DO CONCEITO DE QVT	
CONCEPÇÕES EVOLUTIVAS DA QVT	CARACTERÍSTICA 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 fazer melhorias tanto ao empregado como a direção
3 -QVT como 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 vista como um 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 frequentes ditos como ideias do movimento

	de QVT.
5 – QVT como tudo (1979 a 1982)	Como panaceia 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 fracassem no futuro, não passara de apenas um modismo passageiro.

Fonte Nadler e Lawler (apud Fernandes, 1996. p 42)

E é importante lembrar também que a qualidade de vida dentro do ambiente de trabalho não afeta a vida da pessoa apenas enquanto ela está dentro da organização.

De acordo com os autores, o termo Qualidade de Vida frequentemente é usado para descrever valores humanos e ambientais que foram deixados de lado pelas sociedades industriais em favor dos avanços tecnológicos, da produtividade e do crescimento econômico. Limongi-França (2011) destaca que o termo foi criado na década de 70 por Louis Davis, quando o mesmo criava um projeto de desempenho de cargos. Para ele, o conceito de Qualidade de Vida refere-se à saúde e ao bem-estar do trabalhador quando o mesmo desempenha suas atividades profissionais.

Conforme Limongi-França (2011), a Qualidade de Vida no Trabalho existe com a ideia de promover um ambiente que dê suporte para o desenvolvimento do indivíduo, conscientizando a empresa que a saúde do trabalhador está diretamente relacionada à sua qualidade e produtividade.

Conforme o autor, a Qualidade de Vida no Trabalho está associada à saúde, segurança no trabalho, experiências, competências gerenciais, integração social, enfatizando a participação dos trabalhadores nas decisões e nos problemas do trabalho. Dessa forma, pode-se entender que a Qualidade de Vida no Trabalho afeta diretamente a cultura e renovam o clima e eficiência organizacional, refletindo no bem-estar do trabalhador e na produtividade das empresas.

Para Shibuya (2012), toda atitude tomada para valorizar as virtudes e atitudes do ser humano devem ser valorizadas e incentivadas. Sendo assim, as organizações e os colaboradores devem trabalhar em conjunto para promover o bem-estar físico e emocional de ambos, trazendo a integração entre

organizações e sociedade. A QVT assimila tanto os aspectos que dizem respeito ao ambiente e aspectos físicos, quanto os aspectos psicológicos ligados à esfera do ambiente de trabalho, pois de acordo com a autora, a QVT serve para identificar o grau de satisfação dos colaboradores com o seu trabalho, sendo um indicador de experiências humanas no ambiente de trabalho.

Deste modo, a qualidade de vida no trabalho está associada à melhoria das condições físicas, programas de lazer, estilo de vida, instalações, atendimento a reivindicações dos trabalhadores, ampliação do conjunto de benefícios.

ATITUDES QUE PROMOVEM A QVT NAS EMPRESAS

Conforme Limongi-França (2011), os programas de QVT estão se tornando um meio de manter colaboradores de uma empresa motivados e também comprometidos com suas atividades laborais.

Ainda conforme Chiavenato (2005), onde existe a QVT existe sinergia, atualmente as empresas já começam a despertar, e percebem a importância de adotar programas que levem a QVT para a sua cultura organizacional, porém só se obtém o sucesso desejado quando as empresas realmente se mostram interessadas em diagnosticar onde é necessário mudar, ou implantar algo novo. Conseqüentemente, ao se promover a QVT, a empresa tem mais cooperação e envolvimento dos colaboradores e pode se dedicar mais na capacitação desses colaboradores, do se preocupar na substituição o em completar o quadro de colaboradores.

A qualidade de vida, desta forma, está diretamente relacionada ao desenvolvimento organizacional, isto é, envolvida em aspectos de satisfação no cargo e valorização do trabalho. Para Sucesso (1998), pode-se dizer que em um contexto geral, a qualidade de vida no trabalho abrange:

Salário capaz de satisfazer e atender às expectativas pessoais e sociais:
A empresa que realiza pesquisas de mercado para promover salários que

atinjam as expectativas dos seus colaboradores com intuito de que esses demonstrem a sua satisfação.

Orgulho pelo trabalho realizado: Onde ha QVT o colaborador trabalha sem a sensação de carregar toneladas em seus ombros, a sua atividade laboral torna-se prazerosa e ele se sente orgulhoso em contribuir com a organização, e automaticamente torce pelo crescimento da empresa.

Vida emocional agradável: O colaborador tem seu estado emocional equilibrado, trata os colegas de trabalho de forma cordial não se altera não se sente coagido e obrigado a nada.

Autoestima; A auto estima também influencia na QVT, pois aquele que se sente confiante não se abate diante do novo, não tem medo de recomeçar, não se abate com críticas, se sente à vontade para expor suas opiniões.

Apresentação da empresa junto à opinião pública: Uma empresa que possui um bom nível de QVT acaba gerando indiretamente um marketing positivo, melhorando sua imagem perante seus consumidores, como Chiavenato (2005) observa.

Equilíbrio entre trabalho e lazer: A QVT ajuda a manter limites entre atividades relacionadas ao trabalho e o tempo livre do funcionário, de modo a evitar sobrecarga e conseqüentemente, falta de respeito aos horários de descanso e também queda de produtividade. O colaborador que tem o equilíbrio entre o trabalho e o lazer, termina seu dia de trabalho sem que se sinta esgotado e sem forças para executar outras com a família ou até mesmo uma atividade física, ele também tem o poder de transmitir isso a quem o rodeia.

Horários e condições de trabalhos sensatos: Quando tudo está equilibrado, ocorrem menos riscos físicos ao colaborador, ele tem a oportunidade de conciliar todas as áreas de sua vida.

Oportunidades e expectativas de carreira: O que todo colaborador espera de uma organização e que a mesma ofereça condições de crescimento profissional para com promoções, e ascensão profissional.

Possibilidade de uso do potencial: Com um bom programa de QVT, o colaborador sente-se mais preparado e valorizado dentro da empresa, e com isso, busca naturalmente melhorar seu trabalho e superar desafios. Isto é bom tanto para ele, que se desenvolve como profissional quanto para a empresa, que tem no funcionário um verdadeiro parceiro.

Justiça nos prêmios: A organização que promove a imparcialidade nas premiações, sem preferências e promovendo o verdadeiro mérito de seus colaboradores obtêm o comprometimento, a satisfação e sinergia.

BENEFÍCIOS DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

A QVT, conforme Shibuya (2012), proporciona ao colaborador saúde, física e mental; a pessoa que exerce suas atividades laborais em um ambiente salubre tem mais disposição no dia a dia e isso se reflete na sua vida familiar e profissional. Na ausência da QVT, o colaborador já sai de sua casa trabalhar cansado e desmotivado, se sente irritado, não se comunica com os colegas de trabalhos não atingi as metas de produtividade não se preocupa em faltar nem com seus colegas trabalho que podem ser afetados com sua falta ou com a baixa produtividade. Para o autor, os principais benefícios que a QVT traz a uma organização são:

Funcionários mais motivados. O comprometimento com trabalho muda, todos se sentem atraídos e demonstram interesse, participam de atividades que envolvem melhorias na empresa, demonstram sua opinião, sem se sentirem coagidos.

Menor índice de absenteísmo. Os colaboradores passam a se sentir melhor no ambiente e isso refletem na saúde e no interesse em ir ao trabalho. Não ocorre faltas sem justificativa com tanta freqüência, o número de atestados médicos, com ou sem afastamento são reduzidos significativamente, porque o ambiente, e as condições são favoráveis ao trabalho e as condições para desempenhá-lo de fato existem.

Além disso, o autor ainda destaca: Maior produtividade, maior nível de retenção de talentos e melhor imagem perante o mercado. Shibuya (2012) reforça que, para os colaboradores, os principais benefícios que a QVT promove são: Maior nível de motivação, melhor ânimo dentro do ambiente de trabalho e clima organizacional mais agradável.

A ausência de um ambiente agradável acarreta em muitos casos o absenteísmo, e isso é ocasionado por causa da opressão que ocorre pelo líder, e o colaborador vê a falta como uma maneira de se vingar pois isso acarreta no não cumprimento da meta do seu líder. Porém, com um clima organizacional agradável, tudo repercute para o bem de estar de todos.

Ao se analisar a relação de benefícios levantada pela autora, percebe-se que os benefícios trazidos aos colaboradores são extremamente relacionados e interdependentes; isto significa que o investimento em QVT é algo que gera ganhos para ambas as partes, e que aquilo que beneficia os colaboradores invariavelmente beneficiará também a empresa.

Com isso, entende-se que muitas empresas deixaram de pensar que seus colaboradores não são importantes, e começam a ver como é essencial a retenção de talentos, e importantíssimo preservar os colaboradores que possui, motivá-los, treiná-los, verificar perfil de cada um para que assim possam se destacar e conseqüentemente, fazer com que suas empresas sejam destaques no mercado, principalmente através da qualidade dos seus serviços.

Modelos de QVT podem mostrar como referência a avaliação de satisfação dos colaboradores através de categorias, indicando as influências na QVT.

Abaixo, apresentamos sinteticamente no quadro, alguns dos principais modelos de QVT, encontrados na literatura e as dimensões consideradas.

Quadro 2 Modelos teóricos em Qualidade de Vida do Trabalho

<i>Modelo Teórico</i>	<i>Dimensões Consideradas</i>
Walton (1973)	<p>Compensação justa e adequada</p> <p>Condições de trabalho seguras e saudável</p> <p>Oportunidades imediatas para desenvolver e usar as capacidades humanas</p> <p>Oportunidades futuras para o crescimento contínuo</p> <p>Integração social na organização</p> <p>Constitucionalismo na organização</p> <p>Trabalho e espaço total na vida</p> <p>Relevância social do trabalho</p>
Hackman e Oldhan (1975)	<p>Variedade de Habilidade</p> <p>Identidade da Tarefa</p> <p>Significado da Tarefa</p> <p>Inter-relacionamento</p> <p>Autonomia</p> <p>Feedback</p>
Westley (1979)	<p>Econômica</p> <p>Política</p> <p>Psicológica</p> <p>Sociológica</p>
Werther e Davis (1983)	<p>Organizacional</p> <p>Ambiental</p> <p>Comportamental</p>
Belanger (1983)	<p>Trabalho em si</p> <p>Crescimento pessoal e profissional</p> <p>Tarefas com significado</p> <p>Funções e estruturas organizacionais abertas</p>
Huse e Cummings (1985)	<p>Participação do trabalhador</p> <p>Projeto de cargos</p> <p>Inovação no sistema de recompensas</p> <p>Melhoria no ambiente de trabalho</p>

Fernandes (1996)	Condições de Trabalho Saúde Moral Compensação Participação Comunicação Imagem Empresa Relação Chefe/subordinado Organização do Trabalho
França (1996)	BPSO-96 Biológicas Psicológica Sociais Organizacional
Limongi-França (2006)	BEO -Bem-estar Organizacional Produtividade Legitimidade Perfil dos Líderes Práticas e Valores Nova Competência

Fonte: a autora, pesquisado em Fernandes, Limongi-França e Limongi e Kanikadan, 2011.

MOTIVAÇÃO INFLUENCIANDO AS ATIVIDADES NAS ORGANIZAÇÕES

A motivação é algo intrínseco, ela vem de dentro e por esse motivo as pessoas não são satisfeitas ou motivadas com as mesmas coisas em um ambiente. Motivação, segundo Chiavenato (2005), seria o motivo que nos leva a determinada ação, sendo responsável por direcionar e manter comportamentos individuais e também em equipe, a motivação nossa faz alcançar objetivos.

No esforço de definir o que seria motivação em termos mais exatos, Montana e Charnov (2006) afirmam que motivação é o processo de estimular

um indivíduo para que tome ações que irão preencher uma necessidade ou realizar uma meta desejada, sendo ela o ponto de partida para a ação na busca por satisfazer necessidades.

A motivação, na visão dos autores, seria o processo de estimular um indivíduo para que tome ações que irão preencher uma necessidade ou realizar uma meta desejada. A ideia de Robbins (2005) sobre o conceito de motivação é semelhante, uma vez que para o autor, a motivação é o processo responsável pela atividade, administração e persistência dos esforços de uma pessoa para o alcance de uma determinada finalidade.

Assim, entende-se que a motivação é uma força interna que se transforma dependendo da ocasião, e é algo interior que está dentro de cada pessoa, e por este motivo, somente a própria pessoa tem a capacidade de motivar-se.

Deste modo, pode-se afirmar que motivação é individual, mas pode ser influenciada por objetivos e interesses coletivos, de modo que as pessoas vão à busca de algo que possa satisfazer suas vontades e que contribua de alguma forma para a realização de seus desejos. Ela pode ser influenciada por fatores externos, como o ambiente de trabalho e pessoas com quem se convive, mas em última instância, é um conceito interior, que é definido de acordo com cada indivíduo.

A satisfação, a motivação de funcionários vem sendo cada vez mais um dos maiores desafios nas organizações atuais sendo assim vários pesquisadores está realizando pesquisa com o intuito de estar explicando o que faz com que as pessoas corram atrás dos seus objetivos.

Para muitas pessoas o trabalho que promove uma rotina onde existe o autoritarismo, acaba gerando desmotivação e alguns acabam permanecendo no trabalho porque precisam para sua sobrevivência desta maneira não é considerada nenhuma expectativa e essa desmotivação vai refletir diretamente na autoestima do colaborador que irá ter queda em seu rendimento e na qualidade do seu trabalho (MIRANDA, 2009, p. 136).

Deste modo, percebe-se que a QVT nas organizações, visando a satisfação do seu colaborador, é uma estratégia que deve ser vista e utilizada cada vez mais a fim de ter maiores níveis de produtividade, retenção de talentos, um índice elevado de qualidade no produto ofertado pela empresa, redução do absentismo e da rotatividade.

MOTIVAÇÃO E AS ORGANIZAÇÕES CONTEMPORÂNEAS

Segundo Bergamini (2007), no início do século XX, o sociólogo australiano Elton Mayo, após realizar estudos sobre a natureza e o comportamento humano tanto em tribos aborígenes australianas quanto com soldados norte-americanos no período da primeira guerra mundial, propôs uma nova filosofia administrativa, fundamentada na importância de se considerar a pessoa em sua totalidade. Esta nova abordagem, ao invés de focada na produtividade em si, apresentava sua ênfase no comportamento social dos empregados.

Sendo assim, de acordo com a proposta de Mayo, os administradores e supervisores procurariam fazer com que seus empregados sentissem sua utilidade e importância no trabalho, reconhecendo o valor de cada pessoa, e buscando satisfazer neste processo as necessidades sociais de seus colaboradores. Essa nova visão era muito mais vantajosa para os funcionários, e o papel dos superiores era deixar clara sua preocupação e simpatia diante os problemas, necessidades e desejos dos subordinados. Porém, Bergamini (2007) faz uma observação importante, dizendo que toda esta mudança não fez com que as pessoas deixassem de ser manipuladas em seu ambiente de trabalho, porque elas ainda estavam sendo vistas como meros meios.

Ainda conforme a autora, a partir desse novo modelo de compreensão do ser humano, as empresas passaram a valorizar a intensificação dos canais de comunicação, porque os trabalhadores deveriam em tese conhecer tudo o que dissesse a respeito à organização, tendo abertura para expor suas opiniões tanto nas estratégias produtivas quanto nas diretrizes administrativas da mesma.

Com essas suposições de que os fatores motivacionais seria o dinheiro e o relacionamento interpessoal percebe-se uma debilidade para escolher a melhor filosofia administrativa, pois surge claramente à concepção do quanto o ser humano é complexo.

Isto faz com que sejam levantadas novas suposições mais elaboradas pertencentes ao enfoque da administração de Recursos Humanos que busca soluções para os problemas de motivação em técnicas de administrar pessoas de forma que estas não sejam mais tratadas como um recurso qualquer da organização, e sim como verdadeiros parceiros.

Neste processo, entende-se que os modelos de administração começam a identificar a necessidade de individualização dos funcionários, pois cada indivíduo possui objetivos e habilidade únicos, contribuindo de formas diferentes na organização; cabe, assim à administração, encontrar formas de aproveitar melhor o potencial de cada colaborador para que se tornem ações eficazes e produtivas.

Se no início a preocupação estava em descobrir como motivar as pessoas como um todo, mais recentemente percebe-se que cada indivíduo tem sua própria motivação interna, uma vez que o ser humano é extremamente complexo. Bergamini (2007) acrescenta que o ser humano não se submete passivamente ao desempenho de atividades que lhe sejam impostas, e que é muito importante que as atividades tenham um significado para eles.

Bergamini (2007) destaca ainda que as organizações empresariais tiveram que passar a aceitar que o trabalho tem um sentido para as pessoas quando elas se sentem envolvidas nele, e que a motivação depende do sentido que cada um atribui àquilo que desenvolvem, e que a partir disso, as pessoas exercem naturalmente seu poder criativo no trabalho.

METODOLOGIA

Quanto à abordagem, foi feita uma pesquisa quantitativa, pois na visão de Gil (2006), as pesquisas quantitativas são mais adequadas para apurar opiniões e atitudes explícitas e conscientes dos entrevistados, pois utilizam

instrumentos padronizados de coleta de dados, como questionários, por exemplo. Quanto aos objetivos, a presente pesquisa é descritiva, pois, conforme o autor, ela busca pesquisar, analisar e descrever fenômenos existentes em um determinado ambiente sem que seja exercida influência sobre os mesmos.

Quanto aos procedimentos, a presente pesquisa é bibliográfica, pois busca explorar o tema no sentido de validar os resultados pretendidos. A presente pesquisa se caracterizou também como um estudo de caso, pois busca descrever acontecimentos dentro de um determinado contexto. O universo da presente pesquisa se caracterizou por uma loja de vestuário feminino localizado no centro da cidade de Londrina. A amostra é não probabilística, composta pelas seis vendedoras que trabalham na loja. O instrumento de coleta de dados utilizado foi um questionário composto por dez questões fechadas.

ANÁLISE DOS DADOS COLETADOS

Neste tópico serão mostradas e analisadas as principais questões que compuseram a pesquisa, por meio de gráficos e explicações logo abaixo dos mesmos. Em seguida, é feita uma análise global da pesquisa, com base nas respostas obtidas em todas as questões aplicadas.

Gráfico 01

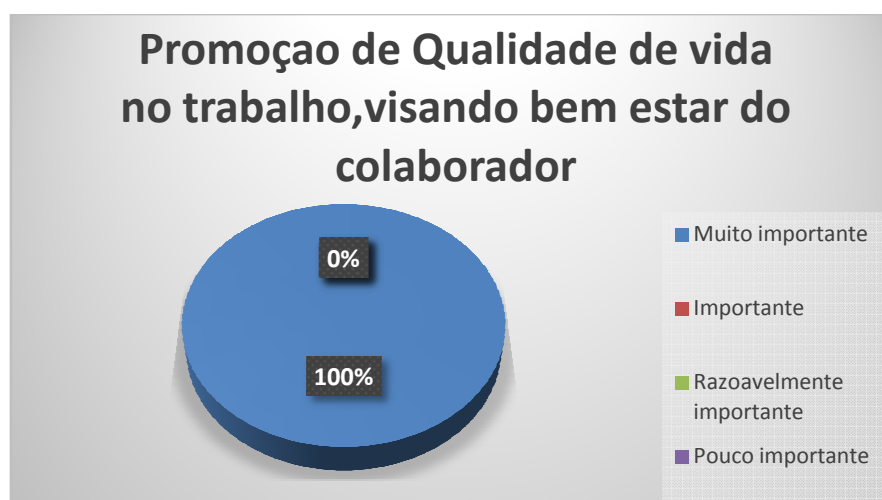


Gráfico 02

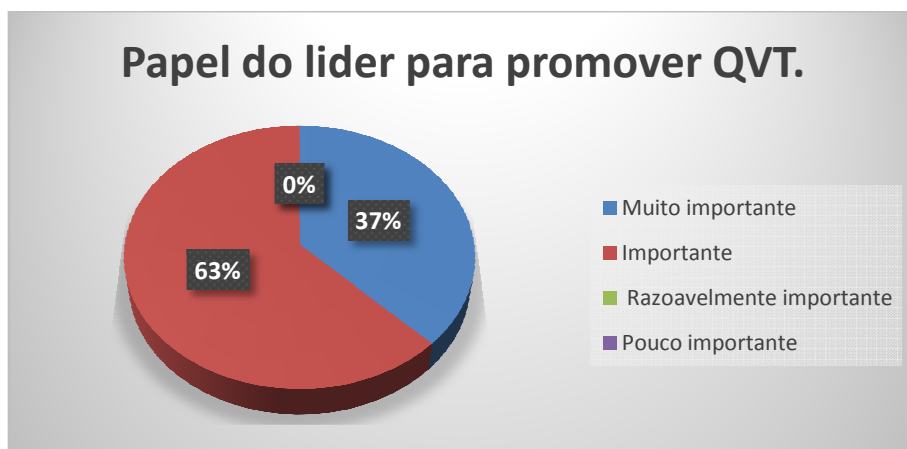


Gráfico 03



Conforme é evidenciado no gráfico um (01) acima a qualidade de vida vem se tornando essencial, e está sendo a cada dia mais importante para os colaboradores, mostrando que os funcionários geralmente têm consciência da importância da qualidade de vida, e por isso, é extremamente recomendável que a empresa invista nessas práticas.

O gráfico dois (02) mostra, que o líder tem um papel de grande importância dentro das organizações. Sendo possível perceber que os colaboradores da empresa na qual a pesquisa foi realizada fazem esta relação de forma clara.

Conforme é mostrado no gráfico três (03), os colaboradores da empresa reconhecem que a QVT influencia de forma muito importante a vida social. Isso demonstra que o impacto que o trabalho exerce sobre a vida de um funcionário vai muito além do tempo em que o colaborador está na empresa. Mais uma razão para que se invista em programas de QVT como forma de reter talentos.

De forma geral, a análise feita com as respostas obtidas em todas as questões que compuseram o questionário mostrou que a QVT exerce um impacto extremamente forte no dia-a-dia dos funcionários. Ela influencia diretamente o nível de motivação dos colaboradores de uma empresa, e é fortemente definida pelo comportamento do líder em relação a sua equipe de trabalho. Contudo, a constatação mais importante levantada é o fato de que a QVT não afeta a vida do funcionário apenas enquanto ele está na empresa, mas durante todo o seu dia. Isso tem um significado muito importante, porque nos leva à constatação de que a QVT afeta inclusive relações sociais que a pessoa tem fora do ambiente de trabalho. Por isso, a preocupação com a QVT se torna ainda mais importante.

CONCLUSÃO

O objetivo geral do presente artigo foi analisar de que forma a QVT influencia o nível de motivação dos colaboradores de uma empresa no ramo do comércio na cidade de Londrina. Isto foi feito ao longo da análise da pesquisa aplicada no estudo de caso, mostrando como a QVT exerce importante impacto sobre a motivação das pessoas, não apenas dentro, mas também fora do ambiente de trabalho. Os objetivos específicos foram: Analisar a relação entre QVT e motivação no âmbito organizacional; verificar os principais benefícios que a QVT traz às empresas; verificar as práticas de QVT aplicadas na empresa estudada e propor sugestões de melhorias para a empresa pesquisada. Ao longo do referencial teórico e da pesquisa aplicada, todos os objetivos puderam ser devidamente discutidos e respondidos.

Conforme ficou claro na pesquisa feita, a QVT exerce uma importância muito grande no ambiente de trabalho de uma pessoa em vários aspectos.

Todos os entrevistados reconhecem a QVT como algo muito importante de modo geral e que influencia de forma muito grande a vida social fora do ambiente de trabalho.

Sendo assim, conclui-se que a QVT desempenha papel crucial na vida dos colaboradores, e não apenas dentro do ambiente de trabalho; sua vida pessoal também é muito afetada por aquilo que ocorre na empresa.

Como sugestão de melhoria, fica também a indicação da aplicação do Modelo de Walton, que elenca os principais indicadores de QVT (coluna da esquerda) e as formas como cada um deles se manifesta na prática (coluna da direita), conforme descrito no quadro abaixo:

Quadro 3: Modelo de Walton

1- COMPENSAÇÃO JUSTA E ADEQUADA	Equidade interna e externa justiça na compensação partilha do ganhos de produtividade proporcionalidade entre salários
2- CONDIÇÕES DE TRABALHO	jornada de trabalho razoável ambiente físico seguro e saudável
3- USO E DESENVOLVIMENTO DE CAPACIDADES	autonomia autocontrole relativo qualidades múltiplas informações sobre o processo total do trabalho
4- OPORTUNIDADE DE CRESCIMENTO E SEGURANÇA	possibilidade de carreira crescimento pessoal perspectiva de avanço salarial segurança de emprego
5- INTEGRAÇÃO SOCIAL NA ORGANIZAÇÃO	ausência de preconceitos igualdade mobilidade relacionamento senso comunitário
6- CONSTITUCIONALISMO	direitos de proteção do trabalhador privacidade pessoal liberdade de expressão tratamento imparcial direitos trabalhistas
7- O TRABALHO E O ESPAÇO TOTAL DE VIDA	papel balanceado no trabalho estabilidade de horários poucas mudanças geográficas tempo para lazer da família
8- RELEVÂNCIA SOCIAL DO TRABALHO NA VIDA	imagem da empresa responsabilidade social da empresa responsabilidade pelos produtos práticas de emprego

Fonte: Walton *apud* Fernandes (1996, p.48)

REFERÊNCIAS

BERGAMINI, Cecília Whitaker **Motivação nas organizações** / Cecília Whitaker Bergamini. – 8. ed. – São Paulo : Atlas, 2007.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro. 3ª Edição. Elsevier, 2005.

FERNANDES, Eda Conte. **Qualidade de vida no trabalho**. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4.ed. São Paulo: Atlas, 2006.

LIMONGI-FRANÇA, ANA CRISTINA. **Qualidade de vida no trabalho – QVT: conceito e práticas nas empresas da sociedade pós industrial**. 2ª Ed. 7.reimpr. São Paulo: Atlas, 2011.

MAYO, Elton. **A teoria das relações humanas**. Disponível em: <<http://www.portal-administracao.com/2015/03/teoria-das-relacoes-humanas-conceito.html>>. Acesso em 20/11/2015.

MIRANDA, Cely. **O desafio em manter funcionários motivados: Os Fatores Motivacionais para o Trabalho**. 2009. 83 f. Monografia (Especialização) - Curso de Mba em Gestão de Recursos Humanos, Esab - Escola Superior Aberta do Brasil, Vila Velha, 2009.

ROBBINS, Stephen P. **Comportamento organizacional**. 11ª Edição. São Paulo: Person Prendce Hall, 2005.

SHIBUYA, Cecília Cibella. São Paulo: 2012. Disponível em: <http://www.abqv.com.br/artigos>. Acesso em 10 de outubro de 2015.

SUCESSO, E.P.B. **Trabalho e Qualidade de Vida**. Rio de Janeiro: Qualitymark Editora e Dunya Editora, 1998.

APÊNDICES

Questionário sobre Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)

1) A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é uma área que se preocupa em promover o bem estar do funcionário dentro do ambiente de trabalho. Ela desenvolve ações como valorização do funcionário, ginástica laboral, auxílio alimentação, prevenção de doenças, planos de carreira, etc. Como você classificaria a importância da qualidade de vida no trabalho?

- Muito Importante
- Importante
- Razoavelmente Importante
- Pouco Importante

2) Em sua empresa, existe algum tipo de prática de qualidade de vida no trabalho (ginástica laboral, auxílio alimentação, prevenção de doenças, planos de carreira...)?

- Sim, a empresa se preocupa muito com isso.
- Sim, mas há poucas práticas.
- Não, não há nenhuma prática.

3) Em sua opinião, situações negativas que ocorrem na empresa afetam o a vida pessoal do funcionário?

- Sim, afeta muito.
- Sim, mas afeta pouco.
- Não, o que acontece no trabalho não afeta a vida pessoal do funcionário.

4) Você enfrenta problemas relacionados à falta de QVT dentro de sua empresa?

- Sim, pois a empresa não se preocupa com isso.
- Sim, apesar da empresa possuir algumas práticas de QVT
- Não, nenhum problema.

5) Em sua opinião, quanto a QVT afeta a motivação e o ambiente de trabalho de um funcionário?

- Muito
- Razoavelmente
- Pouco
- Não afeta em nada.

6) Em sua opinião, qual o papel do líder no nível de QVT dos funcionários de uma empresa?

- Muito Importante
- Importante
- Razoavelmente Importante
- Pouco Importante

7) Em sua empresa, como o líder/gerente afeta a QVT dos funcionários?

- Positivamente
- Negativamente
- O líder não interfere em nada nesse sentido.

8) Em sua opinião, um bom nível de qualidade de vida no trabalho é capaz de melhorar a vida da pessoa fora do ambiente da empresa?

() Sim, melhora muito.

() Sim, melhora um pouco.

() Talvez.

() Não, não faria diferença.