

O IMPACTO DOS PROGRAMAS DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NA VIDA DOS FUNCIONÁRIOS DE UMA EMPRESA DO RAMO ATACADISTA EM LONDRINA.

¹Antonia Maria Gimenes, ²Matheus Toledo Bechara, ³, ⁴Ana Paula Alves, ⁵Carla Cristiane Inácio

RESUMO

Esta pesquisa visou compreender a Qualidade de Vida no Trabalho em uma empresa do ramo atacadista de Londrina que por vez tem a finalidade verificar a importância do bem-estar dos colaboradores. Deste modo, o objetivo geral do presente artigo foi identificar o impacto de programas de QVT em uma empresa do ramo atacadista na cidade de Londrina. E os específicos, destacaram-se: Analisar a relação existente entre QVT e motivação nas organizações, verificar o impacto que programas de QVT exercem sobre os funcionários de uma organização, em termos de motivação e produtividade, e por fim, propor sugestões de melhoria para que a empresa pesquisada possa trabalhar melhor a questão da QVT em seu ambiente interno. Justifica-se a relevância do presente artigo e do tema escolhido à importância e a preocupação dos empregadores sobre o assunto cada vez maior no âmbito organizacional. Quanto aos procedimentos metodológicos, foi realizada pesquisa qualitativa através de questionário com perguntas abertas com 09 colaboradores da empresa na frente de caixa. Concluiu-se que a empresa em questão necessita de mudanças para que a qualidade de vida de seus colaboradores possa melhorar e para que os problemas levantados não gerem futuramente desmotivação generalizada. Sugere-se, entre outras coisas, a Implantação de um programa de ginástica laboral, para que não se mantenha a mesma postura durante a jornada de trabalho; isto é extremamente importante para evitar doenças profissionais e ocupacionais.

Palavras-chave: Qualidade de vida, bem-estar, motivação, saúde, satisfação.

ABSTRACT

This research aimed to understand the Quality of Life at Work in a company of the wholesale branch of Londrina which in turn is intended to verify the importance of the well-being of employees. Thus, the overall objective of this paper was to identify the impact of QWL programs in a company of the wholesale branch in the city of Londrina. And the particular, stood out: To analyze the relationship between QWL and motivation in organizations, to check the impact QWL programs have on employees of an organization in terms of motivation and productivity, and ultimately, propose suggestions for improvement to that the company may work better researched the issue of QWL in their internal environment. Justified the relevance of this article and the chosen theme of the importance and the concerns of employers about the growing issue in the organizational context. As the methodological procedures, qualitative survey was conducted through a questionnaire with questions open with 09 company employees in front of the box. It is concluded that the company in question needs to change so that the quality of life of its employees can improve and that the problems raised no future generate widespread demotivation. It is suggested, among other things, the deployment of a corporate wellness program, so it does not hold the same posture during working hours; this is extremely important to avoid professional and occupational diseases

Key-words: Quality of life, well-being, motivation, health, satisfaction.

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 Acadêmicas do Curso de Tecnologia em Gestão Recursos Humanos pela Faculdade Inesul.

INTRODUÇÃO

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é um tema que envolve tanto o aspecto da saúde do funcionário quanto o lado da motivação pessoal dentro do ambiente de trabalho. Dando-se conta disso, e precisando se tornar cada vez mais competitivas e eficientes, as empresas estão atualmente buscando formas eficientes para promover um bom nível de QVT.

A importância da qualidade de vida no trabalho dentro das organizações vem sendo um assunto de extrema relevância e discussão no âmbito organizacional, pois no mercado altamente competitivo em que as empresas normalmente atuam, é importante que sejam adotadas e desenvolvidas ações de melhoria para o bem-estar biológico, psicológico e social do funcionário.

Deste modo, o objetivo geral do presente artigo foi identificar o impacto de programas de QVT em uma empresa do ramo atacadista na cidade de Londrina. Como objetivos específicos, destacaram-se: Analisar a relação existente entre QVT e motivação nas organizações, verificar o impacto que programas de QVT exercem sobre os funcionários de uma organização, em termos de motivação e produtividade, e por fim, propor sugestões de melhoria para que a empresa pesquisada possa trabalhar melhor a questão da QVT em seu ambiente interno.

Justifica-se a relevância do presente artigo e do tema escolhido por conta da importância e a preocupação dos empregadores sobre o assunto cada vez maior dentro do âmbito organizacional.

Atualmente, a QVT deixou de ser apenas uma questão de diferencial competitivo para as empresas, e passou a ser também uma questão de sobrevivência, já que práticas de QVT bem executadas ajudam uma empresa a se posicionar em seu mercado mesmo em tempos de crise econômica.

DESENVOLVIMENTO

CLIMA E CULTURA ORGANIZACIONAL

Percebe-se que as pessoas estão sempre em busca de amizades que sejam semelhantes ao seu perfil; elas buscam se encaixar em grupos que atendem as suas necessidades físicas e psicológicas. Dentro da empresa isso não é diferente. O clima organizacional é composto pelos pontos fortes da organização assim como da necessidade de melhoria e mudanças.

Clima organizacional pode ser entendido como a atmosfera do ambiente de trabalho. Refere-se a uma complexa rede de expectativas e percepções individuais e de grupo, permeada por referências estratégicas, organizacionais e por componentes estruturais do contexto do trabalho, que orienta e determina o comportamento de seus integrantes, criando um ambiente com características próprias. (Brescancini 2004).

Segundo Kanaane (1999), a cultura e clima organizacional são compostos de três dimensões: material – sistema produtivo; psicossocial – sistema de comunicação e interação dos envolvidos e ideológica – sistema de valores vigentes na organização.

Quando se consegue criar um clima organizacional que propicie a satisfação das necessidades de seus participantes e que canalize seus comportamentos motivados para a realização dos objetivos da organização simultaneamente tem-se um clima propício ao aumento da eficácia da mesma. (Kanaane, 1999).

Diferente do clima organizacional, que seria basicamente o ambiente de trabalho dentro de um determinado setor ou empresa, a Cultura Organizacional, conforme Limongi-França (2011), é um conjunto composto por valores, atitudes, crenças, missão e visão que é compartilhado por todos dentro da empresa, ela influencia na característica e no desenvolvimento e no comportamento dos indivíduos. Assim, compreende-se que enquanto o clima organizacional trata de valores mais psicológicos e abstratos, a cultura organizacional lida com valores mais definidos e palpáveis.

CONCEITOS E IMPACTOS DA QVT NAS EMPRESAS.

Conforme Chiavenato (2005), qualidade de vida no trabalho (QVT) é uma expressão criada pelo psicólogo Louis Davis na década de 1970, durante um trabalho sobre a importância de programas que organizassem cargos dentro das empresas.

Chiavenato (2005) explica que a qualidade de vida no trabalho envolve não apenas aspectos físicos do ambiente de trabalho, e também não se resume à ausência de doenças; A QVT cuida também do bem-estar dos colaboradores da organização, dentro e fora do 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 consideravelmente na capacidade de produção e na motivação de um indivíduo dentro de seu ambiente de trabalho.

Outro ponto que por consequência se torna muito importante de ser levantado é que a qualidade de vida dentro do ambiente de trabalho não afeta a vida da pessoa apenas enquanto ela está dentro da organização, porque uma observação mais atenta mostraria que a vida pessoal da pessoa também é afetada por aquilo que ele enfrenta em seu trabalho. Por isso, seria correto supor que a qualidade de vida no trabalho não é apenas uma questão organizacional, mas social também.

As empresas procuram crescer se desenvolver para dar melhores condições para seus funcionários através de programas de qualidade de vida desta forma a empresa passa se familiar no ambiente de trabalho e com o empregado.

Programas de QVT também servem para identificar o grau de responsabilidade que a empresa tem com seus funcionários, através do programa pode se desenvolver novas técnicas junto de seus colaboradores, assim promovendo um bom desempenho e satisfação.

As organizações introduzem programas de QVT para melhorar a saúde tanto mental como física de seus funcionários. Segundo Chiavenato (2005), o caráter profilático

dos programas de QVT parte do reconhecimento do seu efeito na vida social dos funcionários e encoraja as pessoas a melhorar a sua saúde.

Ainda conforme os autores, por volta de 1980, quase metade das pequenas empresas dos EUA estavam implantando programas de QVT para melhorar a saúde dos funcionários, tendendo a acelerar.

Conforme o mesmo autor existe três componentes que podem colaborar para o desenvolvimento da QVT nas organizações: Identificar junto com seus funcionários se tem algum problema na saúde; Orientar sobre o problema sanguíneo, fumo e obesidade e as dietas pobres e estresses e incentivar aos exercícios, mudanças na alimentação, e procurar monitorar a saúde periodicamente.

As empresas passam cada vez mais adotar práticas que possibilita uma maior importância para a qualidade de vida que o funcionário. Segundo Chiavenato (2005) a QVT tem nove fatores que contribuem para o bem estar do funcionário; A satisfação com o trabalho executado; As possibilidades de futuro na organização; O reconhecimento pelos resultados alcançados; O salário percebido; Os benefícios auferidos; O relacionamento humano dentro do grupo e da organização; O ambiente psicológico e físico de trabalho; A liberdade e responsabilidade de tomar decisões; As possibilidades de participar ativamente da empresa.

A QVT foi desenvolvida de disciplinas na área de saúde, evoluindo para englobar dimensões da Psicologia, da Sociologia e da Administração. Conforme as teorias de França (1997), a QVT tem origem dos conceitos da medicina sistêmica, que tem como premissa considerar o ser humano como um todo, e não apenas como a mera soma de partes isoladas. Assim, é correto afirmar que a QVT tem uma visão global do trabalhador.

Ainda conforme o autor, o local de trabalho deve manter a organização e todos os padrões ergonômicos, livre de qualquer risco de acidentes e com todos os requisitos necessários para promover o bem estar durante o trabalho, como por exemplo, a ventilação adequada. Além disso, a empresa pode estabelecer políticas de interação entre os funcionários como o uso da intranet, comemorações de aniversários ou até mesmo um aquele “tempinho” para o café.

MODELO DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Como fora mencionado no transcorrer dessa pesquisa, os programas de qualidade de vida no trabalho tornaram-se uma ferramenta importantíssima para as organizações que tem como objetivo manter a qualidade dos seus produtos e serviços. Usando dessa ferramenta, as organizações procuram cada vez mais proporcionar um ambiente de trabalho agradável tanto fisicamente quanto psicologicamente falando, pois somente dessa forma conseguem atingir seus objetivos e manter os colaboradores atuantes.

Com esse olhar, surgiram estudiosos e pesquisadores que começaram a estudar modelos de qualidade de vida, cada qual com sua visão mostrando para as organizações as opções e as mesmas se adequam conforme suas necessidades. Conforme Chiavenato (2005), esses modelos de qualidade de vida no trabalho são muito importantes, pois possibilitam que os colaboradores conseguem exercer suas funções com muito mais eficiência.

Qualidade de Vida no Trabalho é um assunto bastante amplo, e como Chiavenato (2005) observa, há vários indicadores e modelos que ajudam a compreender melhor este importante processo. Ainda nas palavras do autor, a busca pela qualidade de vida no trabalho (QVT) e a implantação de ações visando melhorias para as pessoas não pode ser considerada como um custo nas planilhas das organizações, uma vez que os custos com afastamentos e ações trabalhistas são maiores do que uma medida preventiva.

Nisso, compreende-se que zelar pelo bem-estar e segurança dos indivíduos é de suma importância para assegurar uma maior produtividade e qualidade no trabalho e maior satisfação na vida familiar e pessoal.

A qualidade de vida no trabalho afeta atitudes pessoais e comportamentos importantes para a produtividade individual, tais como motivação para o trabalho, a adaptabilidade de mudança no ambiente de trabalho criatividade e vontade de inovar, de

aceitar a mudança. A busca pela qualidade total, antes voltada apenas para o aspecto organizacional, já deve voltar sua atenção para a qualidade de vida no trabalho, buscando uma maior participação das empresas.

Desta forma, para que o sujeito tenha boa saúde física ou mental, deve haver um clima adequado propiciado pela organização, que por sua vez resultará numa boa qualidade de vida no trabalho, favorecendo a formação e a manutenção de indivíduos mais criativos, serenos, responsáveis e com capacidade para demonstrar ou desenvolver novas habilidades, gerando, assim, um melhor retorno para a própria empresa

Contudo, no processo de QVT hoje se avalia o ambiente, a postura do trabalhador, as relações interpessoais, a qualidade do trabalho, a forma de execução de tarefas, a forma de liderança e a cultura organizacional, tudo isso em busca de tornar o ambiente e as relações mais saudáveis trazendo assim a satisfação na organização. No entanto, ao avaliar esses aspectos, são detectados alguns obstáculos que tornam o ambiente de trabalho não saudável. Os mais comuns, conforme Limongi-França (2011), são justamente problemas relacionados ao trabalho em equipe.

No entanto o trabalho em equipe é importante para o desenvolvimento e o sucesso do indivíduo e o crescimento da organização, para saber trabalhar em equipe é preciso respeitar o próximo, saber ouvir, compartilhar idéias, respeitar opiniões. A equipe de trabalho é como família e procurar transmitir confiança para a realização de um trabalho com qualidade e criativo. Os principais modelos de QVT atualmente aplicados nas organizações, ainda conforme os autores são:

MODELO DE WALTON

O modelo de Walton, de acordo com Chiavenato (2005), pode se compreender através de um paralelo feito entre critérios e indicadores de QVT, conforme mostrado no quadro abaixo:

| CRITÉRIOS | INDICADORES DE QVT |
|--------------------------------|---|
| 1-Compensação justa e adequada | Equidade interna e externa justiça na compensação partilham dos ganhos de produtividade proporcionalidade em salários |

| | |
|--|--|
| 2- Condições de trabalho | Qualidade 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 imparciais direitos trabalhistas |
| 7- O trabalho e o espaço de vida | Equilíbrio balanceado no trabalho estabilidade de horários pouca mudança 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: adaptado de CHIAVENATO (2005, p.393).Quadro 01: Representação do Modelo de QVT de Walton

Deste modo, compreende-se que Walton, em seu modelo, estabeleceu critérios básicos para a Qualidade de Vida no Trabalho. Sendo tais aspectos determinantes nos níveis de satisfação experimentados pelos clientes internos, ou seja, os colaboradores, os mesmos influenciariam diretamente os níveis de desempenho dos colaboradores de uma organização.

MODELO DE QVT DE HACKMAN E OLDHAN

Conforme Limongi-França, (2011), esses estados psicológicos são criados através de cinco dimensões básicas do trabalho: Variedade de Habilidades: grau em que o trabalho requer uma variedade de diferentes atividades e o uso de diferentes habilidades e talentos em sua realização; Identidade da Tarefa: grau em que o

trabalho é realizado por completo (do início até o final) com um resultado visível, sendo composto de tarefas identificáveis; Significado da Tarefa: grau no qual o trabalho tem impacto substancial na vida ou no trabalho de outras pessoas; Autonomia: liberdade, que o colaborador tem para conduzir suas atividades; *Feedback* do próprio trabalho (intrínseco): grau com que informações relacionadas ao desempenho na execução das atividades solicitadas são claramente apresentadas durante sua realização.

Ainda conforme os autores, esse modelo proposto não é suficientemente capaz de mostrar os resultados adquiridos de acordo com a percepção do trabalhador quando se fala sobre produtividade, absenteísmo e *turnover*.

Na visão dos autores, o que se entende pelos mesmos seria; Satisfação geral com o trabalho: é uma medida geral de quanto o trabalhador está satisfeito e feliz com o trabalho que executa; Motivação quanto ao cargo exercido: refere-se ao grau com que o trabalhador sente-se satisfeito em desempenhar suas atividades. Desta forma, após analisar as principais características do modelo de Hackman & Oldhan, percebe-se que esse modelo é utilizado para entender o grau de satisfação e motivação interna naquilo que se refere à qualidade de vida no trabalho.

MODELO DE QVT DE NADLER E LAWLER

De acordo com Chiavenato (2005), o modelo de qualidade de vida no trabalho proposto por Nadler e Lawler está fundamentado em quatro aspectos:

Participação dos funcionários nas decisões; Reestruturação do trabalho através do melhor aproveitamento do capital humano; Aprimoramento no sistema de recompensa para otimizar o desempenho e ânimo em relação ao trabalho; Melhoria no espaço de trabalho, tanto físico quanto psicológico.

Percebe-se deste modo que o modelo de qualidade de vida no trabalho proposto e aplicado por Nadler e Lawler tem como principal foco a integração do funcionário em um processo mais ativo de participação na tomada de decisão, além de também priorizar fatores como a manutenção de um bom clima organizacional e uma política justa de recompensas como forma secundária de promover isto.

METODOLOGIA

Quanto à abordagem metodológica, foi feita uma pesquisa, 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 (GIL, 2006), 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.

O universo da presente pesquisa se caracterizou por uma empresa do ramo atacadista na cidade de Londrina. A amostra foi não probabilística, composta por dez funcionários da empresa, dentre os quais, nove retornaram os questionários devidamente respondidos, pelo setor frente de caixa

Como instrumento de coleta de dados, foi usado um questionário composto por 10 questões fechadas, que teve como objetivo verificar qual o impacto exercido pela qualidade de vida no trabalho no desempenho da função do funcionário na visão dos colaboradores da empresa pesquisada que se situa na região central de Londrina e conta com hoje com aproximadamente 110 colaboradores.

E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS PESQUISADOS

Neste tópico, foram analisados os resultados obtidos através da pesquisa aplicada com funcionários de uma empresa do ramo atacadista na cidade de Londrina.

Quanto as Condições de trabalho: Segundo os entrevistados, as condições de trabalho na empresa estão em um nível regular. Isto significa que apesar da situação não estar ruim ainda há coisas que precisa ser melhorada. Uma das coisas que, segundo os entrevistados, pode ser melhorado, é o acesso a materiais que contribuam para o melhor desempenho de sua função, como por exemplo, apostilas com as explicações que foram citadas em treinamentos oferecidos pela empresa.

Já para a Saúde no ambiente de trabalho: Enfatizam que a saúde no trabalho, está em um nível regular. Quer dizer que apesar de não estar ruim, há coisas que precisam melhorar. O principal ponto destacado pelos entrevistados nesse sentido é a preocupação com a prevenção de doenças profissionais, como lesões por esforços repetitivos (LER) e dores na coluna por má postura.

A Moral, treinamento e estima no ambiente de trabalho: Conforme os entrevistados, a moral do trabalho está em um nível de entre bom e ótimo, que significa que a empresa está oferecendo treinamentos periódicos, passando feedbacks de forma apropriada e criando condições de trabalho que promovam um bom nível de segurança psicológica.

Sobre a Compensação, reconhecimento e benefício: Foi respondido que a compensação dentro da empresa está em nível regular, o que significa que os benefícios e recompensas oferecidos pela empresa não têm agradado totalmente os colaboradores. O que mais preocupa neste sentido é que, segundo os entrevistados, a empresa precisa se atentar inclusive no sentido de cumprir alguns benefícios determinados por lei.

Para a Participação dentro da empresa: De acordo com as respostas, a participação no trabalho está no nível bom, mas destaca-se aqui que maioria acha que é necessário que a empresa dê mais espaço para que os funcionários possam expor suas opiniões e fazer sugestões de melhoria, participando assim mais ativamente da empresa.

No quesito de Comunicação interna: Os pesquisados argumentam que a comunicação dentro do trabalho está entre o nível bom, mas que apesar da comunicação entre os funcionários ser relativamente boa, há problemas

consideráveis na comunicação entre líderes e subordinados, problema que pode prejudicar muito o bom andamento da empresa.

Para a Imagem da empresa: Segundo os entrevistados, a imagem da empresa na opinião deles é positiva, mas não a ponto dos funcionários conseguirem se identificar com a organização. Assim, apesar de não haver problema nesse quesito, há espaço para melhorias.

Sobre o item de Relação com a chefia: Os colaboradores deixam bem claro em suas respostas que a relação com chefia está em um nível regular, como pôde ser comprovado na questão 06 (comunicação). Isso significa que precisa haver melhorias na maneira como líderes e gestores se relacionam com os demais funcionários e como passam informações e instruções para seus subordinados.

Já para a Organização no trabalho: Conforme os entrevistados, a organização do trabalho dentro da empresa está em um nível bom, mas os próprios funcionários reconhecem que ainda há muito que melhorar no quesito trabalho em equipe.

O Item de Posicionamento pessoal sobre a Qualidade de Vida no Trabalho: Quase em geral a qualidade de vida deles está boa. Isto significa que mesmo com alguns problemas relativamente significativos que foram relatados acima, os entrevistados não estão insatisfeitos com seu nível de qualidade de vida no trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Respondendo aos objetivos proposto no presente estudo foi investigar as variáveis que influenciam diretamente na Qualidade de Vida no trabalho, utilizando como fonte de pesquisa uma empresa do ramo de atacadista na cidade de Londrina.

Chegamos ao consenso que se pode avaliar que embora a empresa não tenha nenhum projeto de QVT, ela é bem vista pela a maioria dos funcionários participantes da pesquisa in loco, que leva em conta a importância do papel da empresa com a sociedade.

Resumindo a empresa satisfaz seus colaboradores apenas no quesito: Moral. Nos demais itens questionados tais como: foi possível identificar claramente que existe uma insatisfação coletiva com relação à falta de projetos voltados para a Qualidade de Vida no Trabalho, ao equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, questões de segurança no trabalho, remuneração e a não participação nas decisões da empresa.

O que representa um desafio para empresa em adotar medidas de melhorias significativas, compreendendo que funcionários insatisfeitos são sinônimo de baixa produtividade.

Tais objetivos foram atingidos tanto ao longo do referencial teórico do presente artigo quanto por meio da pesquisa aplicada em uma empresa na cidade de Londrina.

Diante dos achados da pesquisa, ficou evidente a importância que a QVT exerce na vida de um funcionário, não apenas enquanto o mesmo está trabalhando, mas também, em sua vida pessoal. Conforme mostrado na pesquisa, a empresa não está em uma situação ruim neste quesito, mas precisa trabalhar melhor alguns pontos. Deste modo, sugerem-se as seguintes medidas de melhoria:

Adoção de um estilo de gestão mais participativa, na qual os funcionários sejam mais ouvidos e tenham espaço para fazer sugestões e discutir opiniões sobre como melhorar a empresa. Realização de um treinamento voltado para os líderes, para melhorar o relacionamento deles com os demais subordinados e também para resolver os problemas de comunicação existentes. Execução de treinamentos voltados a aprimorar o nível do trabalho em equipe e integração dos funcionários. Cumprimento de todos os benefícios estabelecidos por lei, para evitar principalmente a desmotivação e gastos desnecessários com processos trabalhistas.

Alternativamente, outra medida que poderia ajudar a empresa é a aplicação da ferramenta de gestão PDCA dentro do setor de Recursos Humanos.

Sendo assim, conclui-se que a QVT exerce uma influência profunda na vida do trabalhador, e que a falta dela pode trazer diversos problemas, não apenas para o funcionário, mas para toda a empresa. Notou-se que organização pesquisada possui alguns problemas relacionados à suas práticas de QVT, mas com o cumprimento de todas as sugestões de melhoria citadas acima, haverá um aumento

grande no nível de qualidade de vida dos funcionários, e conseqüentemente, um nível de produtividade muito superior.

REFERÊNCIAS

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

LIMONGI-FRANÇA, ANA CRISTINA. **Qualidade de vida no trabalho: conceitos, abordagens, inovações e desafios nas empresas brasileiras.** Vol. 1. Rio de Janeiro: [s.n.], 1997.

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.

KANAANE, Roberto – **Comportamento humano nas organizações: o homem rumo ao século XXI** – 2º Ed. São Paulo. Atlas 1999.

MATOS, Francisco G. **Empresa Feliz.** São Paulo: Makron Book, 1996.

WERTHER JR, W; DAVIS, K. **Administração de pessoal e recursos humanos.** São Paulo: McGraw Hill, 1983.

APÊNDICES

QUESTIONÁRIO DE AVALIAÇÃO DA PERCEPÇÃO SOBRE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Instruções: Este questionário tem o objetivo de avaliar sua satisfação em relação a diversos itens que ajudam a criar um ambiente com boa Qualidade de Vida no Trabalho. Preencha-o classificando os itens abaixo de **5 a 1**, conforme a escala:

5 – Ótimo 4- Bom 3- Regular 2 – Ruim 1- Péssimo

Muito obrigada por sua participação.

| Bloco 1: Condições de Trabalho | |
|---|--|
| 1.1 Em relação à limpeza de seu ambiente de trabalho: | |
| 1.2 Em relação à arrumação/organização física do seu local de trabalho: | |
| 1.3 Acesso aos materiais, ferramentas que contribuem para seu desempenho. | |
| 1.4 Quanto à segurança, riscos de ferir-se durante a execução de suas tarefas. | |
| 1.5 Medidas adotadas pela empresa para a prevenção da insalubridade: | |
| 1.6 Em relação ao vale transporte: | |
| | |
| Observação que deseja fazer: | |
| | |
| | |

| Bloco 2: Saúde | |
|--|--|
| 2.1 Fornecimento de equipamentos de proteção/ EPI's: | |
| 2.2 Preocupação da empresa para prevenir doenças profissionais: | |
| 2.3 Quanto ao ritimo de trabalho: | |
| 2.4 Em relação à carga de trabalho a que é | |

| | |
|------------------------------|--|
| submetido: | |
| | |
| Observação que deseja fazer: | |
| | |
| | |

| Bloco 3: Moral | |
|--|--|
| 3.1 Em relação aos treinamentos oferecidos: | |
| 3.2 A política de premiação pelo trabalho apresentado: | |
| 3.3 Em relação a sua satisfação quanto ao resultado do seu trabalho: | |
| 3.4 Relacionamento entre pessoas (respeito, coleguismo) na empresa: | |
| 3.5 Quanto a possibilidade de progresso na empresa: | |
| 3.6 Quanto ao retorno que recebe sobre como desempenha as funções : | |
| 3.7 Incentivo dado pela empresa para que você procure investir no seu crescimento e desenvolvimento pessoal : | |
| 3.8 Quanto à sentir-se seguro no emprego : | |
| Observações que deseja fazer: | |

| Bloco 4: Compensação | |
|---|--|
| 4.1 Comparando as tarefas que realiza a responsabilidade do cargo que exerce e o salário que recebe você esta: | |
| 4.2 Comparando o seu tempo na empresa tempo na empresa, desempenho, suas contribuições, seu salário com o e colegas em funções semelhantes: | |
| 4.3 Comparando, no mercado de trabalho, seu salário e recompensas com o de outros profissionais que exercem cargos ou funções semelhantes a sua: | |
| 4.4 comparando os benefícios que recebe com os oferecidos por outras empresas do mesmo ramo: | |
| 4.5 Atendimento por parte da empresa dos benefícios determinados por lei: | |
| Observações que deseja fazer: | |

| Bloco 5: Participação | |
|--|--|
| 5.1 Quanto a poder exercer sua criatividade nas funções que desenvolve: | |
| 5.2 Quanto a utilização do seu conhecimento técnico nas funções que exerce: | |
| 5.3 Poder expressar sua opinião livremente no trabalho: | |
| 5.4 Aceitação das idéias para melhoria do trabalho : | |
| 5.5 Quanto ao seu engajamento nos Programas de | |

| | |
|--|--|
| Participação para melhorar o ambiente de trabalho: | |
| 5.6 Seu Engajamento nos Programas de Treinamento e Capacitação : | |
| Observações que deseja fazer: | |

| Bloco 6: Comunicação | |
|--|--|
| 6.1 Em relação ao seu conhecimento das metas e objetivos da empresa: | |
| 6.2 Quanto às informações sobre a empresa que partem da chefia e chegam até você: | |
| 6.3 Em relação às informações necessárias sobre o trabalho a ser realizado: | |
| 6.4 Acesso às informações que circulam entre colegas e que são necessárias para seu trabalho: | |
| 6.5 Em relação ao jornal interno da empresa: | |
| 6.6 Ao boletim/mural da empresa: | |
| Observações que deseja fazer: | |

| Bloco 7: Imagem da Empresa | |
|---|--|
| 7.1 Em relação a poder sentir-se identificado como a empresa: | |
| 7.2 Quanto ao fato de ter orgulho de trabalhar nesta empresa: | |
| 7.3 Fato de a empresa procurar prestar serviços de boa qualidade aos clientes: | |
| | |
| | |
| Observações que deseja fazer | |

| Bloco 8: Relação com a Chefia | |
|--|--|
| 8.1 Quanto ao fato de seu superior possibilitar um relacionamento interpessoal que estimule o seu envolvimento com o trabalho: | |
| 8.2 Receber de seu superior orientações técnicas para melhorar seu trabalho: | |
| 8.3 Tratamento (sem privilégios, não discriminatório) dispensado pela chefia: | |
| 8.4 Em relação ao fato de poder adotar o comportamento de seu chefe como modelo para a realização de suas atividades profissionais: | |
| 8.5 Quanto a receber apoio da chefia em razão de problemas de ordem particular : | |
| Observações que deseja fazer | |

| Bloco 9: Organização do Trabalho | |
|--|--|
| 9.1 Qualidade do material utilizado no desempenho de suas atividades: | |
| 9.2 Qualidade dos equipamentos utilizados no desempenho das atividades: | |

| | |
|--|--|
| 9.3 Em relação à introdução de inovações no modo de execução do trabalho: | |
| 9.4 Quanto ao fato do trabalho ser realizado em equipe : | |
| 9.5 Como as decisões são tomadas (democráticas) nas equipes de trabalho: | |
| 9.6 Em relação a quantidade de horas diárias de trabalho: | |
| 9.7 Fato de seu trabalho envolver sempre as mesmas atividades, funções: | |
| 9.8 Quanto ao equilíbrio entre sua vida pessoal e profissional: | |
| Observações que deseja fazer | |

| | |
|--|--|
| Bloco 10: Posicionamento Pessoal Sobre Qualidade de Vida no Trabalho | |
| 10.1 Quanto a sua QVT você esta: | |
| Observações que deseja fazer | |

| | |
|--------------------------|--|
| Bloco 11: Dados Pessoais | |
| | |
| 11.5 Tempo de empresa: | anos e meses. |
| 11.6 Idade: | |
| 11.7 Escolaridade: | 1.() Analfabeto 2.() 1º G. Incompleto 3.() 1º G. Completo 4.() 2º G. Incompleto 5.() 2º G. Completo 6.() 3º G. Incompleto 7.() 3º G. Completo 8.() Pós-Graduação |