



QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: um estudo de caso em uma empresa do ramo salineiro de Baixa do Meio-RN

*Silmara Araújo da Silva¹
Rita Maria Gomes dos Santos²*

Resumo

Variadas transformações no mundo dos negócios, de alguma forma, afetam e influenciam no desempenho das pessoas, seja de forma positiva ou negativa, e estão diretamente ligadas à satisfação ou insatisfação no trabalho. Pesquisas sobre a qualidade de vida no trabalho proporcionam informações relevantes para que as organizações se adequem aos novos tempos em que as pessoas são valorizadas. Diante desta perspectiva este trabalho determina como objetivo geral verificar os principais fatores que influenciam na qualidade de vida no trabalho dos funcionários da empresa em estudo, identificando e analisando tais aspectos. Em termos de metodologia, delinea-se como pesquisa descritiva e como procedimentos, considera-se estudo de caso e pesquisa bibliográfica. Para coleta de dados foi aplicado um questionário desenvolvido nos estudos de Cheremeta, Pedroso, Pilati e Kovaleski (2011). Os resultados demonstraram, mediante os fatores abordados na pesquisa, que a empresa encontra-se na escala utilizada entre os níveis de baixo a médio. Dessa forma, esta situação se traduz que os funcionários consideram que alguns dos aspectos estudados, não estão recebendo a devida atenção da organização e que ações poderiam ser tomadas, principalmente nos aspectos físico/saúde e profissional, para que a qualidade de vida no trabalho dos mesmos possa ser considerada satisfatória.

Palavras-chave: Qualidade de Vida no Trabalho. Satisfação no Trabalho. Modelos de qualidade de vida no trabalho.

Abstract

Varied transformations in business world, somehow, affect and influence the people's performance, either positive or negative and are directly linked to the job satisfaction or not. Researching the quality of life at work provides relevant information for organizations that are best suited to the new times, in which people are valued. Facing this perspective, this work set as main goal verifying the main factors that influence the quality of life at work of the company's employees under study, identifying and analyzing such aspects. The methodology was outlined as descriptive research and as procedures was applied a case study and literature research. For data collection was applied a questionnaire developed by Cheremeta, Pedroso, Pilati and Kovaleski (2011). Results demonstrated upon the factors discussed in this research that the company is in the scale used between levels of low to medium. Thus, this situation means that the employees consider that some aspects studied did not receive the proper

¹ Graduanda do curso de Administração da Faculdade de Ciências e Tecnologia Mater Christi.

² Professor e integrante do núcleo docente estruturante do Curso de Administração da Faculdade de Ciências e Tecnologia Mater Christi.

attention of the organization and some actions could be taken, mainly in the physical/health aspects, also professional, in order to the quality of life at work can be considered satisfactory.

Keywords: Quality of Life at Work. Satisfaction at Work. Models of Quality of Life at Work

INTRODUÇÃO

As organizações, atualmente, passam por grandes transformações devido às exigências dos mercados consumidores e à competitividade, causando mudanças que por sua vez podem ser impactantes para às pessoas no ambiente de trabalho. Existe uma grande variedade de empresas, com um número amplo de pessoas executando diversas funções de variadas formas, sendo assim coube analisar neste estudo os fatores que influenciam na qualidade de vida no trabalho desses profissionais e que podem influenciar no desempenho dos mesmos.

Em termos de qualidade de vida, Limongi-França (2004), afirma que atualmente é um assunto, ao mesmo tempo, atraente e cheio de contradições. Por um lado, há maior liberdade de escolha de hábitos e estilos de vida, em virtude de haver mais conhecimento disponível sobre tudo, enquanto que, por outro, há contradições decorrentes das contínuas e crescentes exigências de qualificações sempre insuficientes no ambiente laboral.

Investigar a qualidade de vida no trabalho, para a academia é relevante porque os dados desta pesquisa podem ser utilizados como parâmetro para outros estudos. Além disso, é importante identificar os fatores que proporcionam qualidade de vida no trabalho, pois podem influenciar no desempenho das pessoas e refletir no desenvolvimento das empresas.

Diante dessas circunstâncias, determina-se como problemática: quais dos aspectos - Físico/saúde, Psicológico, Pessoal e Profissional indicam uma maior influência sobre a percepção de qualidade de vida no trabalho para os funcionários da empresa em estudo?

Define-se como objetivo geral verificar os principais fatores que influenciam na qualidade de vida no trabalho dos funcionários da empresa em estudo. Para isso, propõe-se como objetivos específicos: levantar informações quanto à qualidade de vida no trabalho, identificar, na visão dos funcionários, quais os principais fatores influenciam na qualidade de vida no trabalho e analisar as informações obtidas confrontando com as informações teóricas.

Para o desenvolvimento desta pesquisa, foram elaboradas cinco partes: a primeira é a introdução que abrange a apresentação da pesquisa, a seguir aborda-se o referencial teórico, que mostra conceitos, fatores e modelos que contextualizam o tema. Em seguida apresentam-se os procedimentos metodológicos, depois são analisados os resultados e finaliza-se com a conclusão do estudo.

1 REFERENCIAL TEÓRICO

1.1 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

A qualidade de vida no trabalho merece destaque no ambiente empresarial, Rossi, Meurs e Perrewé (2013), apresentam que a atenção com a qualidade de vida no trabalho acompanha o homem desde o início da sua existência para facilitar suas tarefas e trazer satisfação e bem-estar ao trabalhador. Os fatores que definem a eficácia de uma organização e mostram os seus resultados estão diretamente ligados aos funcionários, na forma de agir e pensar e seu envolvimento nas questões organizacionais.

De acordo com Limongi-França (2004), a qualidade de vida no trabalho (QVT) significa total respeito e valorização do trabalhador, pois para alcançarem objetivos dentro da empresa, é de suma importância que os funcionários estejam motivados. Assim irão produzir mais, desempenhando suas atividades de forma satisfatória. A empresa que investe na QVT do seu funcionário está investindo diretamente no seu consumidor. A referida autora conceitua QVT como:

Qualidade de vida no trabalho 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 diagnósticos, campanhas, criação de serviços e implantação de projetos voltados para a preservação e desenvolvimento das pessoas, durante o trabalho na empresa. (LIMONGI-FRANÇA, 2004. p. 34).

Sobre esta nova forma de olhar as pessoas apresentados no conceito anterior, Limongi-França (2003), *apud* Oliveira (2006), afirma que a QVT não pode ser confundida apenas como melhorias no ambiente de trabalho. Deve-se considerar os aspectos que interferem diretamente no trabalho da organização, quanto àqueles que estão indiretamente influenciando o desempenho do trabalhador, como por exemplo, as políticas relacionadas às pessoas. Conclui afirmando que as organizações devem conhecer com maior profundidade as características dos funcionários para implementar melhorias na qualidade de vida no trabalho. Por meio de diagnósticos que possam identificar quais fatores influenciam direta ou indiretamente o desempenho dos mesmos para que a organização possa atingir seus objetivos.

Para isto, Krone et. al. (2013), acrescentam que o ser humano é um complexo, repleto de sentimentos, frustrações, ambições e expectativas e carrega tudo isso para o ambiente organizacional. As empresas devem reconhecer e orientar estes funcionários para que os mesmos não se percebam apenas como uma peça a mais no processo da organização.

Surge, portanto, outro fator que merece atenção: a necessidade da organização em fornecer subsídios para a valorização do funcionário. Para isso, Frossard (2009), apresenta que qualidade de vida está nas pessoas e é feita com elas. O referido autor afirma que qualidade de vida significa:

- a. equilíbrio psíquico e físico;
- b. habituar-se a obter e manter medidas preventivas de saúde psíquica e física;
- c. Conscientizar-se de que é possível alcançar um estado de satisfação, de certa felicidade;
- d. Sentir-se com uma vida plena, saudável e prazerosa;
- e. Está em paz consigo mesmo, com outras pessoas e com a natureza;
- f. Buscar alguma forma de encontro transcendental ou espiritual.

Além da necessária valorização do funcionário e a busca da organização em proporcionar o alcance dos aspectos acima elencados, Rossi, Meurs e Perrewé (2013), consideram que nenhuma empresa pode oferecer produtos ou serviços de qualidade se seus funcionários não tiverem um bom nível de qualidade de vida. É importante que a empresa se preocupe com o desempenho das pessoas e com suas atitudes em relação à qualidade de seu trabalho.

O desafio das empresas é, portanto, manter o ambiente organizacional equilibrado de forma a proporcionar todos estes estímulos aos funcionários. E identificar quais os principais fatores que os mesmos consideram relevantes para sua satisfação.

A satisfação no trabalho pode ser considerada como um sentimento compassivo às políticas e às práticas organizacionais, notadamente aquelas que definem procedimentos e percepção de justiça no trabalho para os comportamentos de funcionários que revelam se a empresa está comprometida (SIQUEIRA, 2008).

Reafirma-se com esta definição o necessário comprometimento da organização com ações efetivas que possibilitem a qualidade de vida no trabalho e consequente satisfação de seus profissionais.

1.1.1 Modelos e fatores que influenciam na qualidade de vida no trabalho

O ambiente de trabalho se distingue por condições físicas, materiais, e por qualidades psicológicas e sociais. Um ambiente organizacional de trabalho agradável pode influenciar o relacionamento interpessoal e na produtividade, bem como reduzir acidentes, doenças, faltas e rotatividades. Como a satisfação no trabalho é o fator básico que gera conflito de interesses

nas organizações é relevante que as pessoas insatisfeitas necessitem de estímulos. (KRONE et. al., 2013).

Alguns desses estímulos estão constituídos no modelo de Walton (1973) *apud* Rueda et. al. (2013 p. 4). A satisfação está envolvida em algumas dimensões que afetam a QVT, as mesmas estão apresentadas no quadro 1.

Quadro 1 – Dimensões do Modelo de Walton (1973).

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">a. compensação justa e adequada, referindo-se à remuneração justa e apropriada, apesar de não haver um consenso sobre a melhor maneira de avaliar a adequação salarial;b. condições de trabalho, que está relacionado tanto com a estrutura física do ambiente quanto com critérios que minimizem o risco de doenças e lesões, a quantidade da carga horária e o ajustamento de funções a pessoas mais velhas;c. oportunidade de uso e desenvolvimento das capacidades, permitindo que o trabalhador desenvolva habilidades e conhecimento;d. oportunidade de crescimento contínuo e segurança - este fator se refere à estabilidade no emprego e plano de carreira - bem como aperfeiçoamento profissional;e. integração social no trabalho, alude a experiências interpessoais isentas de preconceitos, igualitarismo entre estruturas hierárquicas, mobilidade, apoio ao grupo, senso de comunidade e relacionamento interpessoal;f. constitucionalismo, compõe deveres e direitos dos trabalhadores como privacidade, liberdade de expressão e o direito a um tratamento equitativo;g. trabalho e o espaço total da vida, considerando que as experiências no trabalho podem influenciar outras esferas da vida do indivíduo;h. relevância social, que se refere ao trabalho social que a organização se propõe perante a sociedade. |
|---|

Fonte: Walton (1973) *apud* Rueda et. al. (2013 p. 4).

Já Reis Junior (2008), *apud* Pereira, (2012, p. 78) aborda a satisfação através do alcance de outros fatores que influenciam na qualidade de vida no trabalho que estão apresentadas no quadro 2.

Quadro 2 – Dimensões do Modelo Reis Junior (2008).

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">a. Físico/Saúde: Aborda todos os aspectos relacionados com a saúde, doenças relacionadas ao trabalho e hábitos saudáveis dos funcionários;b. Psicológico: Aborda todos os aspectos relacionados à satisfação pessoal, motivação no trabalho e autoestima dos funcionários;c. Pessoal: Aborda os aspectos familiares, crenças pessoais e religiosas, e aspectos culturais que influenciam o trabalho dos funcionários;e. Profissional: Aborda os aspectos organizacionais que podem influenciar a qualidade de vida dos funcionários. |
|---|

Fonte: Reis Junior (2008), *apud* Pereira, (2012, p. 78).

Wanger e Hollenbeck (2009), consideram que a satisfação no trabalho é um sentimento agradável que resulta da percepção de que o trabalho realiza ou permite a realização de valores importantes relativos ao mesmo. Existem três componentes acionadores nessa definição de satisfação no trabalho: valores: aquilo que uma pessoa deseja obter

consciente ou inconscientemente, importância dos valores: as pessoas não diferem apenas nos valores que defendem, mas a importância que atribuem a esses valores e percepção do grau de satisfação no trabalho: a satisfação está baseada na percepção da situação atual em relação aos valores das pessoas.

Outro modelo apresentado por Chiavenato (1999) é o modelo de Nadler e Lawler. Os autores afirmam que a QVT está fundamentada em quatro aspectos: participação dos funcionários nas decisões, reestruturação do trabalho através do enriquecimento das tarefas e de grupos autônomos de trabalho, inovação no sistema de recompensas para influenciar o clima organizacional e melhoria no ambiente de trabalho quanto às condições físicas e psicológicas e horário de trabalho.

Ainda na perspectiva da busca de relacionar fatores que visem obter a satisfação e a qualidade de vida no trabalho, Cavassani, Cavassani e Biazin (2006), afirmam que a qualidade de vida no trabalho é um dos desafios do ambiente atual das empresas. As organizações precisam estar atentas à qualidade de vida das pessoas que dela fazem parte, pois isto reflete diretamente em seus resultados. Diante disto, os autores relacionam alguns fatores que influenciam diretamente na satisfação e na qualidade de vida no trabalho, apresentados no quadro 3.

Quadro 3 – Dimensões do Modelo de Cavassani, Cavassani e Biazin (2006).

- | |
|---|
| <p>a. significado da tarefa: dar importância ao trabalho desempenhado pelo indivíduo na Organização e suas consequências;</p> <p>b. <i>feedback</i>: a resposta por parte dos superiores é vital para o aperfeiçoamento constante dos trabalhadores;</p> <p>c. autonomia: pois a partir do momento que a pessoa tem autonomia para tomada de decisões, ela passa a se sentir peça importante dentro da organização;</p> <p>d. igualdade de oportunidade: desenvolver políticas claras de crescimento profissional conforme o cargo desempenhado;</p> <p>e. compensação justa e adequada: pagar salário compatível com a função.</p> <p>f. integração social na organização: tratar a pessoa de forma igualitária sem distinção de raça, credo e cor;</p> <p>g. o trabalho e o espaço total de vida.</p> |
|---|

Fonte: Cavassani, Cavassani e Biazin (2006).

Conte (2003, p. 33), aponta que “a meta principal do programa de 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.” Diante dessa perspectiva, enfatiza-se que a empresa que busca proporcionar qualidade de vida no trabalho a seus funcionários receberá em troca um parceiro motivado a produzir mais e melhor. Sobre esta questão Pereira (2012, p. 74) comenta:

Entende-se, portanto, que a busca pela Qualidade de Vida no Trabalho é movimentada basicamente por duas forças: a provinda do próprio trabalhador, pois isto afeta sua própria vida; e outra provinda das organizações, cujas atitudes oscilam entre interesses próprios, ou seja, fundamentados na crença de que trabalhadores mais bem cuidados produzem mais, ou, por ações deliberadas de dirigentes empresariais que naturalmente desejam que seus parceiros, no caso os trabalhadores, tenham uma boa condição de vida também no ambiente laboral.

Com relação a expectativa dos profissionais, Conte (2003, p. 34), afirma que:

A expectativa pessoal dos profissionais é que, se as empresas esperam qualidade nos produtos e serviços por elas oferecidos, ações de QVT devem ser incorporadas definitivamente no cotidiano das empresas. Outra expectativa dos profissionais é de que as empresas, ao conceberem um programa de qualidade, percebam que o mesmo não será implantado com sucesso se não houver um efetivo envolvimento e participação dos funcionários atuando com satisfação e motivação para a realização de suas atividades.

Rossi, Meurs e Perrewé (2013), sobre esta questão acrescentam que é preciso compreender um ponto importante, a empresa deve realizar um trabalho de desenvolvimento pessoal/profissional que vise o reconhecimento pelo bom trabalho realizado, pois esta busca é a fonte do comportamento motivacional. Terminam frisando que o homem sempre busca a sua realização.

São muitas as visões sobre os fatores que proporcionam a satisfação e a qualidade de vida no trabalho. Estas apresentadas neste trabalho são apenas algumas delas. Cabe a cada gestor buscar identificar qual modelo e/ou fatores melhor se enquadram na sua empresa e que conseqüentemente proporcionarão um melhor desempenho das pessoas.

O modelo aplicado nesta pesquisa é o tipo apresentado por Reis Junior (2008), pois abrange as questões: físico/saúde, psicossocial (psicológico e pessoal) e profissional. Comparam-se os modelos no quadro 4.

Quadro 4 – Comparativo da similaridade dos modelos de QVT.

Modelo Reis Junior	Modelo de Walton	Modelo Nadler e Lawler	Modelo Cavassani, Cavassani e Biazin
Físico/saúde	Condições de trabalho	Melhoria no ambiente de trabalho quanto às condições físicas.	O trabalho e o espaço total de vida
Psicológico	Integração social no trabalho.	Integração social e melhoria no ambiente de trabalho quanto às condições psicológicas	Significado da tarefa
Pessoal	Sem similaridade	Sem similaridade	Sem similaridade

Continua...

Profissional	Compensação justa e adequada, oportunidade de crescimento contínuo e segurança, desenvolvimento das capacidades e constitucionalismo.	Participação dos funcionários nas decisões, reestruturação do trabalho através do enriquecimento das tarefas e de grupos autônomos de trabalho, inovação no sistema de recompensas, e horário de trabalho.	<i>Feedback</i> , autonomia, igualdade de oportunidade, compensação justa e adequada.
--------------	---	--	---

Fonte: elaborado pela autora (2015).

Verifica-se a amplitude do modelo utilizado, os outros estão nele constituídos. Além disso, a dimensão pessoal encontra-se representada apenas no escopo dessa pesquisa.

2 METODOLOGIA

2.1 TIPO DE PESQUISA

A pesquisa é considerada descritiva, que de acordo com Gil (2010), descreve as características de determinadas populações ou fenômenos. Uma de suas peculiaridades está na utilização de técnicas padronizadas de coleta de dados, tais como o questionário e a observação sistemática.

Quanto aos procedimentos, consiste em estudo de caso com pesquisa bibliográfica, que de acordo com Gil (2010), é elaborada com base em material já publicado. Tradicionalmente, esta modalidade de pesquisa inclui material impresso, como livros, revistas, jornais, teses, dissertações e anuais de eventos científicos.

Estudo de caso consiste no estudo profundo e exaustivo de um ou poucos objetos, de maneira que permita seu amplo e detalhado conhecimento, tarefas praticamente impossível mediante outros delineamentos já considerados. (GIL, 2010)

2.2 UNIVERSO E AMOSTRA

A empresa objeto de estudo é do ramo salineiro, setor economicamente significativo na região. Segundo seu sitio oficial, foi fundada em 1990, inicialmente beneficiando e comercializando sal em um pequeno escritório situado em Baixa do Meio–RN. Nos anos seguintes a empresa foi adquirindo uma significativa fatia do mercado regional, tendo que se adequar às novas situações derivadas do crescimento; o que fez a mesma ampliar suas

instalações físicas e tecnológicas. A pesquisa qualifica-se como censitária, pois a empresa possui 6 funcionários e todos participaram.

2.3 COLETA DE DADOS

Para coleta de dados foi utilizado um questionário (Anexo A), composto de 20 questões objetivas. O mesmo foi desenvolvido nos estudos de Cheremeta, Pedroso, Pilati e Kovaleski (2011). Foram designadas quatro questões de domínio físico/saúde, três de domínio psicológico, quatro de domínio pessoal e nove de domínio profissional. Utiliza-se uma escala com a seguinte variação: 5 (muito boa), 4 (boa), 3 (média), 2 (baixa) e 1 (muito baixa). E a distribuição das perguntas estão apresentadas no quadro 5. A coleta de dados foi realizada em junho de 2015.

Quadro 5 – Distribuição das questões do questionário sobre QVT.

DOMÍNIO	QUESTÕES
Físico/saúde	4, 8, 17 e 19
Psicológico	2, 5 e 9
Pessoal	6, 10, 11 e 15
Profissional	1, 3, 7, 12, 13, 14, 16, 18 e 20

Fonte: Pereira, (2012)

2.1 TRATAMENTO E ANÁLISE DOS DADOS

Os dados foram tratados calculando-se a média fatorial do questionário aplicado. E depois, analisou-se o resultado de forma qualitativa.

3 RESULTADOS E DISCUSSÕES

3.1 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NA EMPRESA EM ESTUDO

Esta pesquisa utilizou o modelo que avalia a qualidade de vida no trabalho sobre os aspectos: físico/saúde, psicológico, pessoal e profissional. De acordo com Limongi-França (2004), as organizações devem conhecer com maior profundidade as características dos funcionários para implementar melhorias na qualidade de vida no trabalho. Por meio de diagnósticos que possam identificar quais fatores influenciam direta ou indiretamente o desempenho dos mesmos para que a organização possa atingir seus objetivos.

De uma forma geral, o resultado, em termos quantitativos foram: a maior média foi a do fator pessoal com 3,25. A menor foi do fator físico com 2,56. E a média geral apontada foi de 2,86, encontra-se na escala utilizada entre baixa e média. Conforme apresentado no quadro 6.

Ao analisar os dados, vê-se que os funcionários visualizam que as questões pessoais (família, crenças e cultura), estão sendo respeitadas. Porém as condições físico/saúde, que equivalem a um ambiente de trabalho adequado e ações direcionadas a saúde dos mesmos, não estão sendo valorizadas a contento.

Baseando-se neste resultado enfatiza-se Rossi, Meurs e Perrewé (2013), que dizem que os fatores que definem a eficácia de uma organização e mostram os seus resultados estão diretamente ligados aos funcionários. Além disso, Frossard (2009), classifica a qualidade de vida e valoriza o equilíbrio e a saúde psíquica e física. Enquanto Krone et al. (2013), afirmam que um ambiente organizacional de trabalho agradável pode influenciar na produtividade e na redução de acidentes, doenças, faltas e rotatividades.

Diante de tais afirmações, considera-se que um ambiente e ou condições de trabalho não apropriados, que não proporcionem o conforto físico e a saúde dos funcionários, produz incoerência com a busca da eficácia organizacional. Além disso, Pereira (2012) explica que a busca pela qualidade de vida no trabalho é movimentada basicamente por duas forças: a provinda do próprio trabalhador, que nesse estudo está sinalizando negativamente; e outra provinda das organizações, que precisa ouvir este funcionário e agir em função do alcance dos objetivos mútuos.

Quadro 6 – Resultado da Qualidade de vida no trabalho.

DOMÍNIO	MÉDIA FATORIAL
Pessoal	3,25
Psicológico	2,83
Profissional	2,78
Físico/saúde	2,56
Média Total	2,86

Fonte: pesquisa da autora, (2015).

3.2 ANÁLISE DOS FATORES DO MODELO APLICADO

3.2.1 Fator Pessoal

Este fator obteve o melhor resultado na pesquisa com média de 3,25, encontra-se na escala entre médio e bom. Aborda os aspectos familiares, crenças pessoais e religiosas, e

aspectos culturais que influenciam o trabalho. Maximiano (2000, p.498), infere que a “QVT baseia-se em uma visão integral das pessoas, que é o chamado enfoque biopsicossocial. O enfoque biopsicossocial das pessoas origina-se da medicina psicossomática, que propõe a visão integrada, ou holística, do ser humano.” Frossard (2009), enfatiza a necessidade do equilíbrio entre: o psíquico e o físico, habituar-se a ter medidas preventivas de saúde psíquica e física, conscientizar-se de que é possível alcançar um estado de satisfação, de certa felicidade, sentir-se com uma vida plena, saudável e prazerosa, buscar a paz consigo mesmo, com outras pessoas e com a natureza e buscar alguma forma de encontro transcendental ou espiritual. O resultado aponta que os funcionários percebem que este fator encontra-se a contento.

3.2.2 Fator Psicológico

Neste ponto, o resultado de 2,83, na escala aplicada apresenta-se entre baixo e médio, assinala que os funcionários entrevistados consideram que melhorias poderiam ser implementadas. O fator Psicológico aborda os aspectos relacionados à satisfação pessoal, motivação no trabalho e autoestima. Conte (2003, p. 33), aponta que “a meta principal do programa de 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.” Diante dessa perspectiva, considera-se que a empresa que busca proporcionar qualidade de vida no trabalho a seus funcionários receberá em troca um parceiro motivado a produzir mais e melhor. Valorizar e proporcionar um ambiente psicológico satisfatório é obrigação da organização.

3.2.3 Fator Profissional

Este fator abrange os aspectos organizacionais que podem influenciar a qualidade de vida dos funcionários. O resultado apontado de 2,78, encontra-se entre baixo e médio. De acordo com Rossi, Meurs e Perrewé (2013), é preciso compreender um ponto importante, a empresa deve realizar um trabalho de desenvolvimento pessoal/profissional que vise o reconhecimento pelo bom trabalho realizado, pois esta busca é a fonte do comportamento motivacional.

No modelo de Walton (1973) *apud* Rueda et. al. (2013 p. 4), sobre este fator enumera-se que a oportunidade de uso e desenvolvimento das capacidades, permitindo que o trabalhador desenvolva habilidades e conhecimento e de crescimento contínuo e segurança,

estabilidade no emprego e plano de carreira, bem como aperfeiçoamento profissional, são relevantes para qualidade de vida no trabalho.

O resultado aponta que os funcionários não estão satisfeitos, pois não condiz com a afirmação de Siqueira (2008): satisfação no trabalho pode ser considerada como um sentimento compassivo às políticas e às práticas organizacionais.

3.2.4 Fator Físico/saúde

No fator físico/saúde, com média 2,56, que aborda aspectos relacionados à saúde, doenças relacionadas ao trabalho e hábitos saudáveis, de acordo com Krone et al. (2013), um ambiente organizacional de trabalho agradável pode influenciar o relacionamento interpessoal e a produtividade, bem como reduzir acidentes, doenças, faltas e rotatividade dos funcionários. Como a satisfação no trabalho é o fator básico que gera conflito de interesses nas organizações é relevante que as pessoas insatisfeitas necessitem de estímulos. De acordo com o resultado apresentado na pesquisa, os funcionários consideram que este fator não está satisfatório, encontra-se na escala entre baixa e média.

CONCLUSÃO

Esta pesquisa teve como objetivo verificar os principais fatores que influenciam na qualidade de vida no trabalho dos funcionários da empresa investigada. Com base na análise dos dados, constatou-se que na escala aplicada, o resultado geral foi de baixo a médio. Significa que os funcionários consideram que alguns pontos não estão recebendo a devida atenção por parte da organização e que algumas ações poderiam ser tomadas, principalmente nos aspectos físico/saúde e profissional, para que a qualidade de vida no trabalho dos mesmos possa ser considerada satisfatória.

Os níveis alcançados na escala, ou seja, o resultado obtido contribui para o entendimento de que a qualidade de vida no trabalho e conseqüente satisfação dependem da valorização por parte da empresa dos fatores abordados neste estudo. Em termos gerais, o resultado deve ser considerado importante, porque os funcionários sinalizaram não perceberem qualidade de vida no trabalho.

Por este motivo, outras investigações mostram-se necessárias, com o intuito de avaliar o modelo aplicado em outras realidades, ou mesmo de aprofundar esta pesquisa na empresa em estudo, relacionando o resultado com outros temas como a motivação, o comprometimento e o desempenho dos funcionários. .

REFERÊNCIAS

CAVASSANI, Amarildo Pereira; CAVASSANI, Edlene Barbieri; BIAZIN, Celestina Crocetta. **Qualidade de vida no trabalho: fatores que influenciam as organizações**. XIII SIMPEP – Bauru, SP, Brasil, 06 a 08 de novembro de 2006. Disponível em: <http://www.simpep.feb.unesp.br/anais/anais_13/artigos/784.pdf> Acesso em: 17 de Mar. de 2015.

CHEREMETA, Marceli; PEDROSO, Bruno; PILATTI, Luiz Alberto; KOVALESKI, João Luiz. **Construção da versão abreviada do QWLQ-78: um instrumento de avaliação da qualidade de vida no trabalho**. UTFPR: Ponta Grossa-PR. Revista Brasileira de Qualidade de vida. v. 3 n. 01 – JAN/JUN.2011. Disponível em: <<https://periodicos.utfpr.edu.br/rbqv/article/view/758/600>> Acesso em: 05 Mar. 2015.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 14ª ed. Rio de Janeiro: campus, 1999.

CONTE, Antônio Lázaro. **Qualidade de vida no trabalho: funcionários com qualidade de vida no trabalho são mais felizes e produzem mais**. Revista FAE BUSINESS n. 7 Nov. 2003.

GIL, Antônio, Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5. ed. São Paulo: atlas, 2010.

KRONE et. al. **Qualidade de Vida no Trabalho**. Artigo CESUCA, 2013. Disponível em: <http://ojs.cesuca.edu.br/index.php/mostrac/article/view/496/pdf_39> Acesso em: 15 de Janeiro de 2015.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Qualidade de Vida no Trabalho - QVT: Conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

MAXIMIANO, Antônio César Amaru. **Teoria geral da administração: da escola científica à competitividade na economia globalizada**. 2ª ed. São Paulo: Atlas, 2000.

OLIVEIRA, Elizandra Cristina de. **QUALIDADE de Vida no Trabalho Segundo Modelo Walton: um estudo de caso frente à percepção dos funcionários da império calçados**. (2006). Disponível em: <www.teses.usp.br/teses/disponiveis/22/.../ElizandraCristinaPedrazzi.pdf> Acesso em: 20 de fevereiro de 2015.

PEREIRA, Adolfo Plínio. **Liderança e Qualidade de Vida no Trabalho: um estudo sobre a percepção de colaboradores em organizações empresariais**. Dissertação. São João da Boa Vista – SP, 2012. Centro Universitário das Faculdades Associadas de Ensino – FAE. Disponível em: <www.mestradounifae.wikispaces.com/file/view/Adolfo_Plinio_Pereira_2012.pdf> Acesso em: 30 de dezembro de 2014.

ROSSI, Ana Maria; MEURS, James A; PERREWE, Pamela L. **Stress e qualidade de vida no trabalho melhorando a saúde e o bem-estar dos funcionários**. São Paulo: Atlas, 2013

RUEDA, Fabián Javier Marín; et al. **Construção e Validação de uma Escala de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho**. Instituto Brasileiro de Avaliação Psicológica.

UFRGS. vol.12 no.1. Universidade São Francisco: Itatiba, 2013. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1677-04712013000100007&script=sci_arttext> Acesso em 20 de fevereiro de 2015.

SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias; TAMAYO, Álvaro [et al.]. **Medidas do comportamento organizacional**: ferramentas de diagnóstico e de gestão. Porto Alegre: Artmed, 2008.

WAGNER, John A., HOLLENBECK, John R. **Comportamento Organizacional**: vantagem competitiva. 2 ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

ANEXO A – QUESTIONÁRIO QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

01 - Como você avalia a sua liberdade para criar coisas novas no trabalho?				
Muito Baixa	Baixa	Média	Boa	Muito Boa
1	2	3	4	5
02 - Em que medida você avalia sua motivação para trabalhar?				
Muito Baixa	Baixa	Média	Boa	Muito Boa
1	2	3	4	5
03 - Como você avalia a igualdade de tratamento entre os funcionários?				
Muito Baixa	Baixa	Média	Boa	Muito Boa
1	2	3	4	5
04 - Em que medida você avalia o seu sono?				
Muito Baixa	Baixa	Média	Boa	Muito Boa
1	2	3	4	5
05 - Como você avalia sua liberdade de expressão no seu trabalho?				
Muito Baixa	Baixa	Média	Boa	Muito Boa
1	2	3	4	5
06 - Você se sente realizado com o trabalho que faz?				
Muito Baixa	Baixa	Média	Boa	Muito Boa
1	2	3	4	5
07 - Em que medida você possui orgulho da organização na qual trabalha?				
Muito Baixa	Baixa	Média	Boa	Muito Boa
1	2	3	4	5
08 - Em que medida algum problema com o sono prejudica seu trabalho?				
Muito Baixa	Baixa	Média	Boa	Muito Boa
1	2	3	4	5
09 - Em que medida você avalia o orgulho pela sua profissão?				
Muito Baixa	Baixa	Média	Boa	Muito Boa
1	2	3	4	5

10 - Como você avalia a qualidade da sua relação com seus superiores e/ou subordinados?				
Muito Baixa	Baixa	Média	Boa	Muito Boa
1	2	3	4	5
11 - Em que medida sua família avalia o seu trabalho?				
Muito Baixa	Baixa	Média	Boa	Muito Boa
1	2	3	4	5
12 - Em que medida você está satisfeito com o seu nível de participação nas decisões da empresa?				
Muito Baixa	Baixa	Média	Boa	Muito Boa
1	2	3	4	5
13 - Você está satisfeito com o seu nível de responsabilidade no trabalho?				
Muito Baixa	Baixa	Média	Boa	Muito Boa
1	2	3	4	5
14 - Você se sente satisfeito com os treinamentos dados pela organização?				
Muito Baixa	Baixa	Média	Boa	Muito Boa
1	2	3	4	5
15 - Em que medida você é respeitado pelos seus colegas e superiores?				
Muito Baixa	Baixa	Média	Boa	Muito Boa
1	2	3	4	5
16 - Você se sente satisfeito com a variedade das tarefas que realiza?				
Muito Baixa	Baixa	Média	Boa	Muito Boa
1	2	3	4	5
17 - Suas necessidades fisiológicas básicas são satisfeitas adequadamente?				
Muito Baixa	Baixa	Média	Boa	Muito Boa
1	2	3	4	5
18 - Como você avalia o espírito de camaradagem no seu trabalho?				
Muito Baixa	Baixa	Média	Boa	Muito Boa
1	2	3	4	5
19 - Em que medida você se sente confortável no ambiente de trabalho?				
Muito Baixa	Baixa	Média	Boa	Muito Boa
1	2	3	4	5
20 - O quanto você está satisfeito com a sua qualidade de vida no trabalho?				
Muito Baixa	Baixa	Média	Boa	Muito Boa
1	2	3	4	5