

FACULDADE CATÓLICA DE ANÁPOLIS
CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

ANGÉLICA DOS SANTOS BISPOS
CLAUDINEIA PEREIRA SILVA

**ESTUDO SOBRE A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO
EM UMA EMPRESA TÊXTIL NA CIDADE DE ANÁPOLIS**

ANÁPOLIS/GO

2015

ANGÉLICA DOS SANTOS BISPOS

CLAUDINEIA PEREIRA SILVA

**ESTUDO SOBRE A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO
EM UMA EMPRESA TÊXTIL NA CIDADE DE ANÁPOLIS**

Trabalho apresentado à Faculdade Católica de Anápolis para
obtenção de diploma de graduação no Curso Superior de
Tecnologia em Gestão em Recursos Humanos.
Orientador: Prof^o. Ms. Artur Vandrê Pitanga

ANÁPOLIS/GO

2015

FOLHA DE APROVAÇÃO

ANGÉLICA DOS SANTOS BISPOS
CLAUDINEIA PEREIRA SILVA

**ESTUDO SOBRE A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO
EM UMA EMPRESA TÊXTIL NA CIDADE DE ANÁPOLIS**

BANCA EXAMINADORA

1. _____

2. _____

3. _____

AGRADECIMENTOS

Agradecemos primeiramente a Deus, pelo dom da vida, da saúde, do amor e da sabedoria. Aos nossos familiares que nos deram apoio e força para seguir nos momentos de dificuldade e as todas as pessoas que, direta ou indiretamente contribuíram nossa jornada com carinho e atenção durante a construção desse trabalho.

A faculdade Católica de Anápolis e a todos os professores do Curso de graduação.

SUMARIO

1 INTRODUÇÃO	1
2 REFERENCIAL TEÓRICO	4

3 METODO	10
4 RESULTADO E DISCUSSÃO	11
5 CONCLUSÃO	18
6 REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	20
7 ANEXOS	23

RESUMO

Qualidade de vida no trabalho (QVT) é um tema que aborda a maneira de como a organização pode contribuir, para que uma pessoa possa vir a ter condições adequadas de vida, seja ela quando estiver dentro ou fora do seu ambiente de trabalho. Podemos dizer que a QVT está ligada ao ciclo de vida de um ser humano, pois ela tende a proporcionar ao colaborador a integração e adaptação no meio onde ele vive, dito isto com base na remuneração que a empresa oferece, feita em acordo com o empregado sobre seu rendimento no trabalho enquanto estiver à disposição da empresa. Dessa forma a organização contribui também para que cresça a existência de se conservar a igualdade social, a qual visa manter o equilíbrio entre as pessoas por meio da percepção de como é visto o comportamento de cada um diante a sociedade. Exemplo disto são os programas de QVT implantados nas empresas, que tendem a gerar satisfação; motivação; relacionamentos interpessoais; visão de crescimento profissional; ambiente de trabalho agradável; resultados positivos quanto à qualidade e a entrega do produto; o lazer no que envolve a relação pessoal do colaborador com o ambiente familiar e com a sociedade; da economia no que se refere ao desenvolvimento da organização, dentre outras variáveis que possam beneficiar o empregado e o empregador, no qual ambos buscam recursos para suprir suas necessidades e alcançar objetivos.

Diante da abordagem sobre o tema QVT utilizamos do método quantitativo feito através da aplicação do questionário que tem por finalidade explorar o local e a opinião dos entrevistados de forma que venha contribuir na análise de dados e a um resultado mais preciso, quanto ao objetivo de responder a questão da pesquisa; pois consiste em fazer a análise do nível de satisfação do colaborador, por meio da avaliação de seu estado físico e psicológico do ambiente no qual ele se encontra, como também a de conscientizar aqueles que participam do desenvolvimento da organização.

1 INTRODUÇÃO

Dada a devida importância para a pesquisa sobre Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), observa-se que este é um assunto de extrema relevância e que recebe bastante ênfase no meio empresarial/industrial contemporâneo, pois se trata do ambiente e do modo como as pessoas estão se relacionando tanto dentro das Organizações como fora delas. O trabalho desenvolvido tem por objetivo descobrir e compreender se existem programas de qualidade de vida em uma empresa têxtil na cidade de Anápolis e de que forma este programa está transformando a vida dos colaboradores e o ambiente de trabalho.

Nossos objetivos específicos são identificar a existência do programa de QVT em uma empresa têxtil de Anápolis; para contribuir com o entendimento sobre a QVT em empresas do ramo têxtil e compreender a percepção dos funcionários entrevistados acerca da QVT.

Tem-se a preocupação em responder a seguinte questão, denominamos de pergunta problema:

Existe programa de qualidade de vida no trabalho na referida indústria têxtil da cidade de Anápolis?

Responder a esta pergunta é fundamental para a pesquisa em questão, bem como entender de forma mais acurada o que pode ser QVT em um ambiente de fabricação têxtil. Para que uma organização possa estar em desenvolvimento contínuo e obtendo bons resultados, é interessante que se busque programas de qualidade de vida que venham beneficiar as pessoas, para que estas possam apresentar aptidão para com o trabalho executado no decorrer do dia. Pois, sob a ótica tratada em nossa pesquisa, a valorização dos colaboradores, assim como a busca pelo desenvolvimento contínuo da qualidade de vida e do ambiente de trabalho seria o motor propulsor para a otimização dos resultados. É comprovadamente mais argucioso manter um ambiente de trabalho com pessoas motivadas e dispostas, que possam, como reflexo disto, produzir mais, melhor e que estejam sempre com disposição para o trabalho, gerando por consequência um aumento contínuo nos resultados e na lucratividade. A comprovação disso se dá devido aos diversos tipos de comportamentos irregulares que vemos nas organizações, e das queixas constantes de esgotamento físico e mental. Contudo este trabalho busca a compreensão de o quanto é importante ter uma qualidade de vida no trabalho, sendo interessante apresentar às empresas a necessidade de se

ter um bom relacionamento interpessoal com seus colaboradores, visando atender também as expectativas, o comprometimento, a confiança e a motivação destes.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

De acordo com a história foi o setor têxtil que ajudou a impulsionar o desenvolvimento dos Países, foi este setor que levou a revolução industrial inglesa nos séculos XVIII e XIX, o Brasil por sua vez acabou seguindo os mesmos passos.

Os primeiros empreendimentos de construção no setor da indústria têxtil no Brasil não são algo recente, iniciada no período colonial, porém, com dificuldade de sobrevivência, devido às barreiras impostas pela família real portuguesa, e tendo como a principal Matéria-prima do país, o algodão que já era utilizado pelos indígenas, e em seguida pelos portugueses, dando início a uma produção têxtil doméstica, porém, pouco sólida (CLEMENTINO, 2012).

As primeiras indústrias têxteis no Brasil foram criadas no século XIX, baseando - se no comércio em crescimento populacional, as indústrias tinham costumes temporário e de pequeno porte. Com a primeira Guerra Mundial teve uma redução de importações e uma consolidação do setor acendendo possibilidade de crédito fácil e posse no mercado interno (CLEMENTINO, 2012).

O tema Qualidade de vida no trabalho surgiu na Inglaterra no início da década de 50 por Erick Trist e parceiros, ele estudaram modelo macro para incorporar o trinômio: indivíduo trabalho e organização. Esse modelo recebeu o nome de QVT.

Entende-se a qualidade de vida no trabalho é de grande valia tanto para os países em desenvolvimento quanto países desenvolvidos. Nota-se que QVT é a preocupação das pessoas, e que vem desde os primórdios de sua existência, ela está voltada a promover satisfação e o bem estar do funcionário na execução de suas funções.

Dez anos mais tarde houve um aumento de preocupações com PQVT, esse acréscimo surgiu por causa da conscientização dos funcionários e o aumento das responsabilidades sociais das organizações, que colaboraram de modo categórico para que os estudiosos e pesquisadores da época investigassem e contextualizassem novas formas de realizar os trabalhos.

Rocha (2007) os pesquisadores Nadler & Lawler e Huse & Cummings, ao avaliarem as raízes do movimento da qualidade de vida no trabalho, expunham a primeira fase de QVT, de 1969 a 1974, colocando 1974 como um marco no seu desenvolvimento, com a crescente preocupação de cientistas, chefes sindicais, empresários e governantes, pelos formatos de como ascendera a qualidade das experiências do colaborador em uma determinada função.

Com trabalho dos estudiosos em QVTela foi conquistada e tem definido o desenvolvimento de vários países. Rodrigues(1994) trazem a França Alemanha, Dinamarca, Suécia Holanda Itália como pioneiros que implantaram em suas empresas a filosofia e processo para maior contentamento do funcionário no local de trabalho. Outros países com enfoques sobre QVT oferecem um desenvolvimento expressivo como: Inglaterra Hungria, Canadá, México e Índia.

Rocha (2007) afirma que no Brasil a pesquisa sobre QVT surgiu com finalidade de readaptar padrões estrangeiros e descobrir o próprio com base nos atributos culturais locais.

Para Morette (2003) a qualidade total contribuiu para a ampliação QVT, pois das técnicas anunciadas pelo princípio de qualidade total que se inclui algumas que devem ser destacadas para melhor análise de influência como: participação crescente dos colaboradores nos métodos de trabalho, ou seja, uma experimento de eliminação da separação entre idealização cumprimento, promovido pelo princípio de Taylor e Ford :descentralização de decisões ,diminuição dos níveis hierárquicos , direção democrática ambiente de trabalho confortável e condições de trabalho que gerem satisfação e oportunidade de crescimento e desenvolvimento pessoal dentro das organizações.

A qualidade de vida no trabalho adquire importância na totalidade da gestão de pessoas nas empresas, constituindo-se em um fator relevante para a melhoria da produtividade, da competitividade e da modernização de gestão de pessoas.

Ao decorrer do tempo, o trabalho ganhou destaque crescente na vida das pessoas, exercendo um espaço cada vez maior, passando a ser decisivo para sua sobrevivência e qualidade de vida. Atualmente, a atividade laboral ganha representatividade até no convívio social dos colaboradores, no sentido de que a empresa onde trabalha passa a fazer parte de sua atuação.

A qualidade de vida no trabalho vem sendo aplicada como um identificador de experiências no ambiente de trabalho e nível de satisfação da classe trabalhadora. Pode se dizer QVT é respeito mútuo pelos funcionários, que para conseguir níveis de qualidade e produção eficaz, as organizações precisam de pessoas motivadas, para realizar seu trabalho de modo adequado e sendo recompensada pelos seus esforços.

Entende-se que tecnologia de QVT pode ser utilizada para as empresas reconstruírem suas formas de organização do trabalho de maneira que eleva o nível de satisfação dos trabalhadores e aumenta também a produtividades das empresas e maior participação dos funcionários nas ações pertinente a suas funções.

Limongi- França(2008) cita que as demarcações de QVT vão desde os cuidados da saúde, colocado pela legislação de saúde e segurança no trabalho, até mesmo as atividades voluntárias de funcionários e patrões nas áreas do lazer e bem estar das pessoas, comunidade e de sua inclusão no universo. Com base nas argumentações da autora Limongi, pode-se se dizer que QVT está relacionada ao ciclo de vida de um ser humano, pois envolve tudo aquilo que possa influenciar na sua integração no meio social. E com o avanço da tecnologia entre os meios de comunicação utilizados atualmente pelas organizações.Torna-se cada vez mais constante a busca pela melhoria da QVT. As organizações compreenderam que para um funcionário ser produtivo, seria preciso fazer um planejamento para uma implantação de programas que viessem beneficiar tanto a empresa quanto o colaborador.

Contudo Moraes (2006) disponibiliza uma solução para o tema QVT, pois se entende que o discurso sobre QVT é interessante, mas na hora de colocá-lo em prática existem dificuldades por parte das empresas, ele continua dizendo que todos os setores sem exceção precisam estar envolvidos, pois deste modo à empresa irá obter um trabalho humanizado tornando o local de trabalho satisfatório.

Gonsalves, e cols.(2012) Afirma que as empresas vivem um mundo globalizado e competitivo onde a procura por saldos positivos ficam cada vez mais desafiador aos olhos dos administradores, pois ainda se percebe exigências para com os trabalhadores, no qual se determina que estes sejam capazes de suportar cobranças diariamente. Sendo assim tem surgido uma preocupação e necessidade por parte das organizações de estarem investindo em seus funcionários, através dos programas de QVT que irá trazer aos colaboradores maneiras de proporcionar bem estar na empresa durante o período de trabalho, fazendo com que estes tenham capacidade de produzir mais e mais sem ir além de suas limitações.

Segundo Chiavenato (2013 p. 348) “Qualidade de Vida implica criar, manter e melhorar o ambiente de trabalho, seja em suas condições físicas- higiene e segurança, seja em suas condições psicológicas e sociais”. A qualidade de vida no trabalho é um termo utilizado para manifestar a satisfação das pessoas por meio do ambiente do qual elas estão localizadas, seja ele interno ou externo. Embora o tema abordado não seja amplamente conhecido por um público interno.A QVT é movida pela maneira de como as pessoas pensam e agem, conforme as necessidades das quais estejam e o que almejam.

A empresa que proporciona QVT pode direcionar os colaboradores a estarem buscando conhecimentos que possam auxiliar em sua função, através de palestras motivacionais e cursos dos quais estes tenham interesse de realizar, para ingressar e para que o profissional

tenha mais conhecimento direcionando-o para a formação mais próxima de sua carreira desejada.

Robbins (2010) relata que quando o funcionário está satisfeito com a empresa ele está mais predisposto a falar sobre onde trabalha, dar suporte aos colegas de trabalho e por fim esforça-se para superar as expectativas em suas atividades, se dispondo a ir mais adiante do que suas atribuições regulares pedem, pois desejam mostrar suas experiências, buscando reconhecimento de seu trabalho.

Chiavenato (2004p.449), “se a qualidade do trabalho for pobre, conduzirá à alienação do empregado e à insatisfação, à má vontade, comportamentos contraproducentes [...] tende a reduzir mecanismos rígidos de controle social”. Nota-se que colaborador insatisfeito diminui sua produção como também impede que sua equipe obtenha resultados, gerando transtornos e conflitos no dia a dia. Surge então a importância de programas QVT estruturados onde a empresa cria um clima de confiança e seriedade visando aumentar sua produtividade com nível elevado de satisfação daqueles que prestam serviços.

Contudo, com a implantação da QVT humanizada, a organização tende a fazer com que seus funcionários sejam mais participativos contribuindo para o desenvolvimento da organização e principalmente na execução do trabalho junto à equipe. As organizações que criam e conservam programas de QVT tornam-se agradáveis, já que o bem estar físico e psicológico dos colaboradores apresenta-se através de seus comportamentos.

Vendrami (2011) A QVT como estratégia empresarial auxilia não apenas na melhoria das condições de trabalho, mas também na satisfação dos empregados e aumento da produtividade. Ultimamente se vê muitas empresas com uma gestão mais aberta a sugestões por parte dos colaboradores, diversos administradores estão dando mais credibilidade aos clientes internos; ou seja, é uma forma de ver o funcionário satisfeito por meio de quando ele participa dos eventos e confraternizações quando se atinge uma meta ou um resultado; por que para quem melhor dizer bem do produto ou da empresa se não o próprio colaborador que conhece e tem o contato direto todos os dias, nesse sentido ele tende a se sentir satisfeito e valorizado pela empresa.

“Qualidade de vida no trabalho é um conjunto de ações de uma empresa que envolve diagnóstico e implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais dentro e fora do ambiente de trabalho”. Fischer; Dutra; Amorim,(2009). Verifica-se que uma empresa bem estruturada com condições de trabalho agradável e que oferece ferramentas de trabalho apropriadas, traz segurança e satisfação do funcionário no ambiente de

trabalho organizacional. Disponibilizando condições plenas de desenvolvimento de pessoas durante a realização de suas atividades, o que tende a obter resultados satisfatórios.

Mathias (2011) As pessoas são o diferencial competitivo das organizações, empresas e funcionários devem conservar um relacionamento saudável, apontando sempre a alcançar seus devidos fins. Para que haja harmonia entre ambos deve partir da empresa a motivação, maior participação e integração com superiores e colegas de trabalho visando sempre compreender as necessidades existentes do funcionário o que for cabível para atendê-las.

Ferreira e cols. (2009) para que mudanças aconteçam dentro das organizações, às pessoas precisam estar conscientes de que será necessário terem novas práticas de comportamento, que implica principalmente na forma de como pensam; pois ainda existem modelos de gestão que não mudaram sua mentalidade; ou seja, gestores podem remover atitudes, valores, cultura, crenças e concepções, que em algum tempo teve-se resultados, mas atualmente as limitam de crescerem. O fato é que mudanças surgem na capacidade de se fazer algo novo, com base na mudança de estado de um indivíduo em pensar diferente e agir diferente. Os gestores precisam trabalhar em conjunto para perceber, acompanhar e verificar as mudanças que ocorrem no ambiente de trabalho a partir do comportamento do colaborador buscando meio que proporcione aos colaboradores condições de sentir-se bem ao entrar e sair da organização.

Segundo o autor Alves, Paixão (2006) Quando se investe em QVT nas organizações, as chances de se reduzir problemas de absenteísmo, acidentes de trabalho, falta de comunicação, reclamações trabalhistas, (entre outros), torna-se cada vez mais fácil ao empregador criar e manter um clima agradável, harmonioso e saudável no ambiente de trabalho. Já que as pessoas passam a maior parte de seu tempo na organização nada mais natural que a transformar em um lugar mais aprazível e saudável para a execução do trabalho.

Oliveira; Bandeira (2007) Diz que a busca por mecanismos são atitudes de um indivíduo, que tem como as práticas de melhorar a convivência no trabalho para estabelecer novos relacionamentos de poder; ou seja, não somente o poder baseada em hierarquias, mas principalmente no poder pessoal de criar, compartilhar, somar, contribuir, colaborar, em que se pode observar que a QVT através de modelos de gestão, seria a possível causadora de um impacto no comportamento do ser humano por meio de novas ideias, que visa possibilitar melhorias de qualidade de vida.

Ferreira (2007 p.39) “O Rh deve estar preparado para impulsionar o debate da qualidade de vida sob o viés do bem-estar humano e não apenas como meros executores de tarefas, de quem se espera apenas o retorno do investimento”.

“No Brasil estes programas caracterizam-se por envolver mecanismos de controle, com mero objetivo de enquadrar os trabalhadores às metas da organização, sem que estes, em nenhum momento seja incentivados a participar de sua elaboração e gestão” Ferreira (2007 p. 39).

3METODO

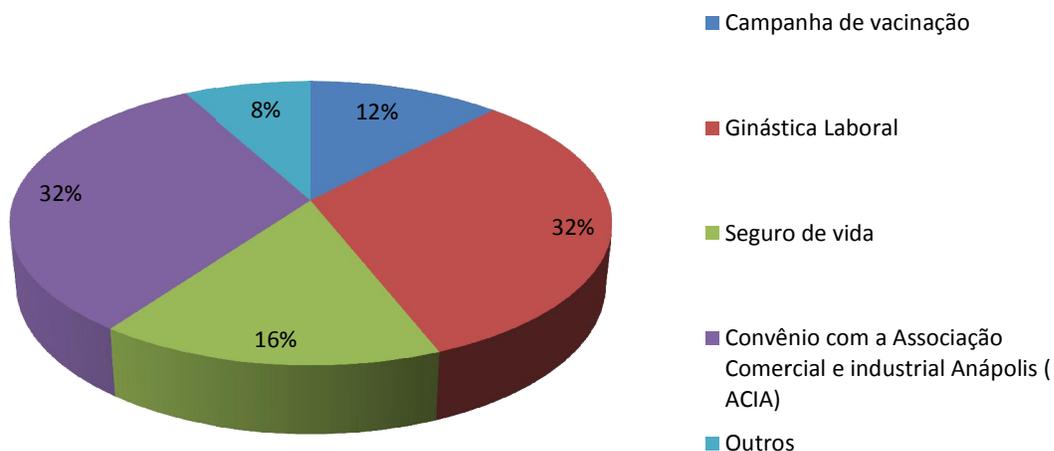
O método utilizado para a realização desta pesquisa é o exploratório o qual constituiu pelo interesse de descobrir através de como é feito um programa de QVT e quais suas vantagens quando implantado. De forma a alcançar resultado de modo prático, rápido e econômico, com base em informações verdadeiras, auxiliando os pesquisadores quanto à análise de uma conclusão mais precisa sobre tema abordado. O trabalho foi realizado através de pesquisas bibliográficas, sites acadêmicos e pesquisa de campo por base da amostra, na qual também a pesquisa quantitativa utiliza-se de questionário para a coleta de dados, sendo ele aplicado para profissionais da área administrativa durante o período matutino e vespertino, com participação de 25 funcionários, com faixa etária entre dezoito (18) à cinquenta (50) anos, sendo estes de sexo feminino e masculino. A divulgação e a convocação para a aplicação do questionário foi feita através de e-mail e confirmação de ramais internos, que informava o dia e os horários a serem realizados, sendo este no dia 23/03/2015 as 09h00min horas e 30 minutos do período matutino e das 15h00min horas e 30 minutos do período vespertino. Os materiais utilizados para a realização da pesquisa foram: papel e caneta para a aplicação do questionário; como também a planilha no Excel para a tabulação dos dados coletados. E por fim não foi feita a divulgação do nome da empresa por solicitação da mesma. Porém a empresa aguarda retorno do resultado, para melhor analisarem a perspectiva dos funcionários quanto aos programas apresentados na organização.

CARACTERÍSTICAS DA AMOSTRAGEM DE FUNCIONÁRIO					
Funcionário	Sexo	Idade	Escolaridade	Tempo de empresa	Turno
1	F	31	Ens.Médio Completo	3 anos	2
1	F	26	Ens.Médio Completo	2 anos e 4 meses	2
1	F	26	Ens.SuperiorImcompleto	3 anos e 6 meses	1
1	F	20	Ens.SuperiorImcompleto	1 ano e 9 meses	1
1	F	26	Ens.SuperiorImcompleto	3 anos e 4 meses	comercial
1	F	35	Ens.Médio Completo	6 anos	comercial
1	F	21	Ens.SuperiorImcompleto	2 anos	comercial
1	F	34	Ens.Médio Completo	2 anos e 4 meses	2
1	F	24		3 anos e 7 meses	2
1	F	25	Ens.Superior completo	3 anos e 6 meses	1
1	F	26	Ens.SuperiorImcompleto	5 anos e 10 meses	1
1	F	22	Ens.Superior completo	6 anos e 6 meses	comercial
1	F	28	Ens.SuperiorImcompleto	6 anos	1

1	F	23	Ens.Superior completo	4 anos	comercial
1	F	23	Ens.SuperiorImcompleto	2 anos	1
1	F	22	Ens.Médio Completo	3 anos e 5 meses	comercial
1	F	50	Ens.SuperiorImcompleto	5 anos	1
1	F	24	Ens.SuperiorImcompleto	4 anos 9 meses	comercial
1	F	21	Ens.SuperiorImcompleto	4 anos	comercial
1	F	24	Ens.SuperiorImcompleto	2 anos e 4 meses	comercial
1	F	24	Ens.SuperiorImcompleto	4 anos e 6 meses	comercial
1	M	23	Ens.SuperiorImcompleto	2 anos e 1 meses	comercial
1	M	22	Ens.SuperiorImcompleto	3 anos e 9 meses	comercial
1	M	22	Ens.SuperiorImcompleto	6 anos	comercial
1	M	24	Ens.SuperiorImcompleto	3 anos e 3 meses	comercial

4 RESULTADO E DISCUSSÃO

Figura 1 - PROGRAMAS DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO MAIS IMPORTANTE

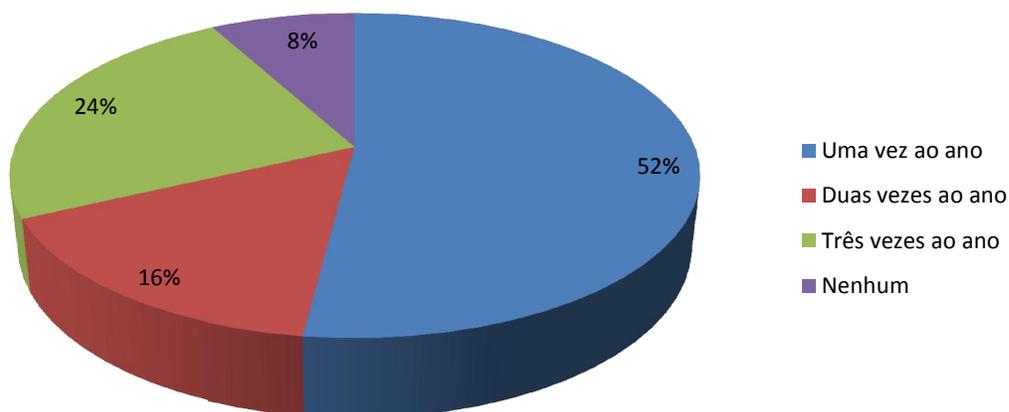


Fonte: Autoras.

Com base na figura 1, identificamos que a empresa possui programas de QVT; e vimos também o nível de satisfação de seus colaboradores com os programas existentes na organização, onde os entrevistados deram preferência para ginastica laboral com 32% votados; estando também a Associação Comercial e Indústria de Anápolis (ACIA) igualmente ao mesmo valor de 32%. Ginastica Laboral é conhecida como um instrumento de melhoria e

saúde física do colaborador, diminuindo e prevenindo problemas de saúde ocupacional por meio de exercícios específicos no local de trabalho. Além dos exercícios realizados é vista também como um momento de descontração com todos da equipe. A (ACIA) instituto responsável pelo setor comercial e industrial de Anápolis, onde as empresas fazem convênio com órgão para que seus funcionários tenham desconto na compra de produto e serviços (farmácias, clínicas, academias, passeios dentre outros). E com 16% está o Seguro de Vida que não foi uma das preferências dos colaboradores, mesmo tendo em vista que este programa venha proporcionar uma garantia de segurança de vida e amparo familiar, em momento de perda ou acidente do colaborador. Logo, com 12% está a Campanha de Vacinação, que visa conscientizar e motivar os funcionários a cuidar da saúde, auxiliando na prevenção de doenças que podem vir impossibilita-lo na realização do labor diário. E por sua vez a opção OUTROS não foi descrito nenhuma alternativa que venha fazer fonte de análise para uma adequação aos programas de QVT. Entretanto se os entrevistados tivessem feito o uso desta opção OUTROS além das que foram dadas no questionário, poderiam então expressar seus anseios ou ideias, para contribuir e convencer os gestores que é importante à participação dos colaboradores nas decisões e mudanças que ocorrem na organização.

Figura 2 - PROGRAMAS DE QVT DURANTE O ANO



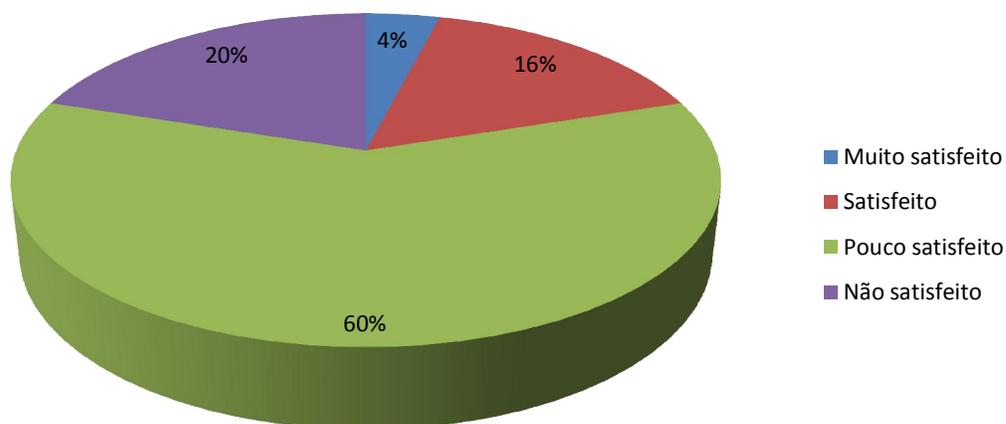
Fonte: Autoras

Conforme os dados obtidos pela aplicação do questionário, pode-se observar que os colaboradores vêm acompanhando os programas de QVT existente na organização, onde esses apresentam suas opiniões de maneira objetiva. Percebemos que a empresa oferece aos seus colaboradores programas de QVT uma vez ao ano, sendo um percentual de 52% no

resultado da pesquisa feita pelos entrevistados. Com base nas informações também notamos que outros colaboradores com 16% e 24%, disseram que a empresa proporciona QVT mais de uma vez ao ano, e entre esses uma pequena parte de 8% não consideram os programas oferecidos pela empresa como programa de qualidade de vida no trabalho. (Com base nessas informações o que entendemos que há algumas divergência de quantidade ou até mesmo a falta de conhecimento da parte dos funcionários sobre o que é QVT).

Para Vendrami (2011 p.98)“a adoção de programas de qualidade de vida no trabalho pelas empresas pode contribuir para mudança no ambiente fabril, e tendo como motivadores a melhoria do ambiente, melhorias dos relacionamentos internos. Pode-se dizer que adotar PQVT na organização não é desperdício de tempo ou de dinheiro, quando estes forem bem implantados, pois quando há mudança seja ela interna ou externa sempre, de início isto sempre irá gerar um desconforto ou um receio por parte dos colaboradores, mas podemos ressaltar que na maioria das vezes tais mudanças vem para contribuir no desenvolvimento daqueles que participam.

Figura 3- NIVEL DE SATISFAÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS COM OS PROGRAMAS DE QVT



Fonte: Autoras

De acordo com o nosso estudo para com o tema QVT, pode-se dizer que a abordagem em medir o nível de satisfação do colaborador na organização está sendo bastante requisitada, na qual consisti em verificar qual é a necessidade ou a base que um funcionário precisa estar para a realização de suas atividades no trabalho. Assim, nota-se que a maioria, 60% dos entrevistados apresenta alto nível de insatisfação, o que pode acarretar várias queixas. Já 20%

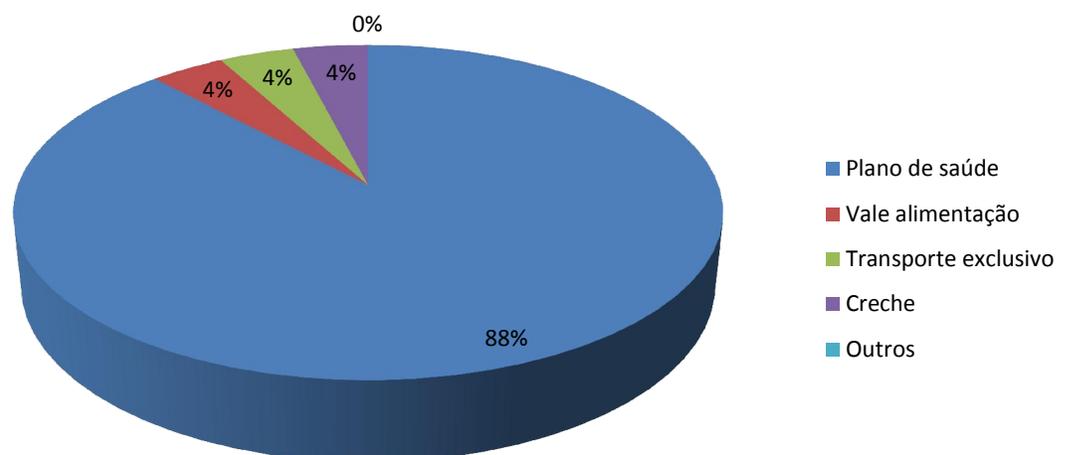
disseram não estar satisfeitos, porém, podemos ressaltar que na organização às vezes existe falha na comunicação entre departamentos que poderiam estar orientando ou passar informações com antecedência.

E como já comentado anteriormente pessoas satisfeitas produzem mais, estão mais dispostas, tem bons relacionamentos e podem se desenvolver na organização. Com apoio do gráfico apresentado pode ser observado apenas 16% dos colaboradores encontram-se satisfeitos, essa porcentagem é relativamente baixa para uma amostra de 25 pessoas. Contudo verifica-se que 4% responderam estar muito satisfeitos, um número que não corresponde às expectativas da maioria dos entrevistados.

De acordo com o dicionário Aurélio (1999) Ato ou efeito de satisfazer (-se); contentamento. A satisfação está interligada a atitude do qual o colaborador se dispõe a executar suas atividades, ou seja, um colaborador com nível elevado de satisfação com suas tarefas exibe maneiras assertivas para desenvolver o seu desempenho profissional.

Afirma o dicionário Aurélio (1999) que insatisfação é a falta de satisfação, de contentamento; desgosto, desprazimento. Insatisfação está relacionada á uma pessoa que esteja apresentando atitudes negativas com o seu desempenho no trabalho. A qualidade de vida no trabalho coopera para que os funcionários tenham motivação de participar das atividades que a empresa oferece, para que todos tenham uma convivência mais harmoniosa com os colegas trabalho.

Figura 4- PROGRAMAS QUE OS FUNCIONÁRIOS GOSTARIAM QUE IMPLANTASSE NA EMPRESA

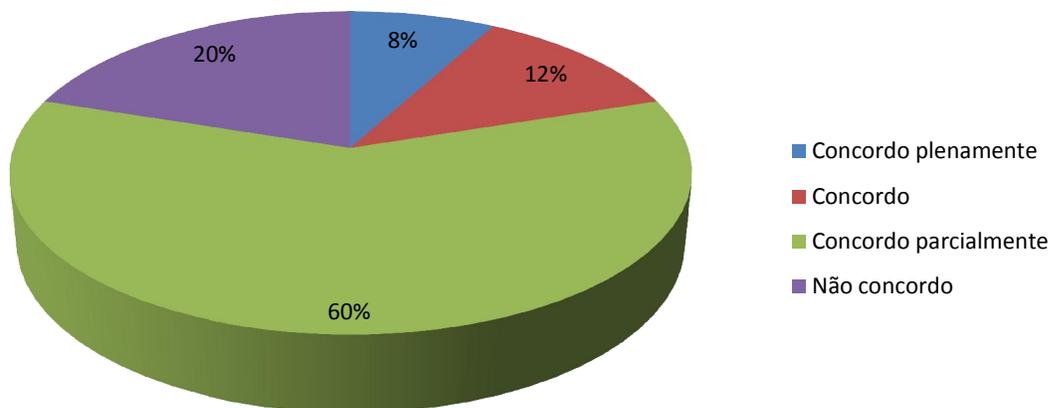


Fonte: Autoras

Analisando o gráfico acima com 88%, nota-se que a maioria dos entrevistados sente a necessidade de adquirir um Plano de saúde na empresa. Entende-se também que a demanda pela preferência do programa foi vista como uma das opções mais relevantes, devido à deficiência do Sistema Único de Saúde (SUS). Pode ser notado que os trabalhadores querem mais comodidade na hora de cuidar de sua saúde ou até mesmo de um membro familiar. Observa-se que os programas de vale alimentação, transporte exclusivo e creche seguem uma amostra de 4% de preferência. A empresa que oferece o vale alimentação reduz custo através de encargos sociais, como também mantém seus funcionários motivados. Além de proporcionar liberdade de escolhas do que desejam consumir e melhoria na qualidade de vida dos mesmos. Transporte Exclusivo: devido à falha no transporte público algumas empresas oferecem linhas exclusivas para seus funcionários irem e voltarem para suas casas de modo seguro e diminuído atrasos. Esse benefício teve preferência de 4% da amostra entrevistada. Com a participação expressiva da mulher no mercado de trabalho creche nas empresas oferece segurança e tranquilidade para os pais no local trabalho. E por sua vez a opção OUTROS não foi descrito nenhuma alternativa que venha fazer fonte de análise para uma adequação aos programas de QVT.

Entende-se que boa parte de dos cidadãos ao procurar por um emprego, busca-se encontrar por empresas que tenham benefícios que venham atender suas necessidades como também as daqueles que fazem parte do seu convívio familiar. Além da remuneração que é a base para que um colaborador busque ter melhoria na forma de como se viver, e também a percepção do funcionário em relação de como ele é visto pelos membros da empresa, e o quanto sua participação pode colaborar no crescimento da organização.

Figura 5- ANÁLISE DE SATISFAÇÃO DO COLABORADOR COM A CONTRIBUIÇÃO DA QVT



Fonte: Autoras

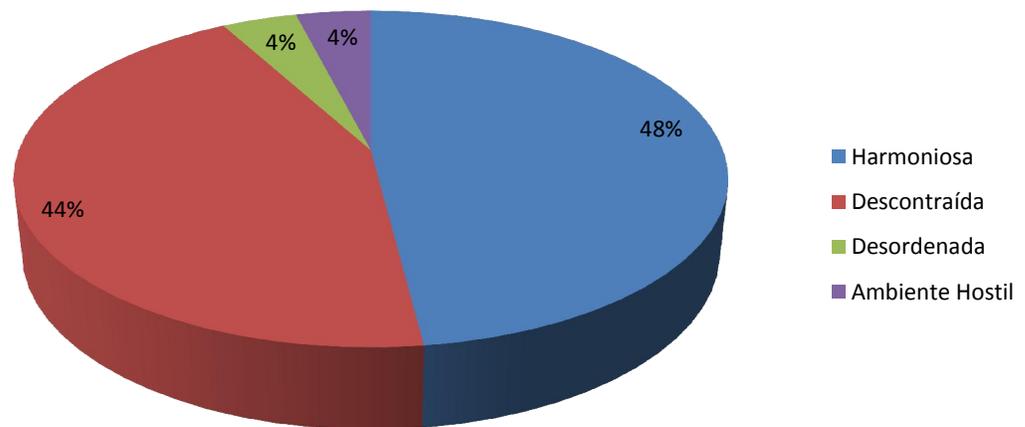
Conforme apresentado neste trabalho, estar satisfeito com algo que venha a ter o objetivo de suprir nossas vontades e nos fazer bem, está relacionado com base daquilo que temos ou vemos a necessidade de se adquirir. No entanto contribuir para que se tenham bons resultados parti tanto da ação do empregador quanto do empregado, pois ambos podem estar participando dos programas existentes na organização; ou seja, empregador com a iniciativa de implementação de programas e o empregado retribuindo com resultados positivos para a empresa como (produtividade, qualidade do produto, entrega do produto em tempo hábil, a referência que o colaborador passa a outros da empresa por meio de sua satisfação, entre outros).

Sendo assim segue os dados obtidos, com 60% dos entrevistados que concordam parcialmente; um número bem significativo pela a aplicação da amostra que deixa á perceber que os colaboradores estão participando dos programas oferecidos pela empresa.

Também podemos analisar como boa parte de 20% destes dos entrevistados não concorda que esses programas na organização, eles não acredita que os programas possam de fato estar havendo melhoria. Já com 12% estãoos que concordam com está abordagem, pois acham que estarem bem fisicamente e mentalmente, as chances de se ter um melhor desempenho para com suas atividades no labor diário pode solucionar problemas insatisfatórios. E com 8% diz estarem de pleno acordo com os programas, com base nas

avaliações das respostas obtidas através do questionário, pode-se dizer que estes colaboradores possam estar gostando do que fazem e que eles se sentem bem ao fazer parte da organização.

Figura 6- APRESENTAÇÃO DO ESTADO QUE ESTÁ O RELACIONAMENTO INTERPESSOAL DOS COLABORADORES



Fonte: Autoras.

De acordo com a figura apresentada encontra-se a harmonia com 48% mais votada entre os colaboradores, no que diz respeito ao quanto está o estado do relacionamento interpessoal. Ligada a ela está também à descontração no ambiente, o qual envolve todos os colaboradores; ou seja, à forma de se comunicarem e de como podem sentir-se bem no local de onde estão para estar realizando suas atividades juntamente com seus colegas de trabalho. Entretanto a opção desordenada se não avaliada por gestores da organização com antecedência pode tornar uma preocupação, porém com valor de 4% é uma das menos votada, mas justifica-se como uma avaliação boa, pois mostra que a empresa ao adotar os programas de QVT, preocupa com seus funcionários e o desenvolvimento da organização. Seguindo também com uma mesma comparação está o ambiente hostil com 4% que também está entre um dos menos selecionados quanto ao relacionamento.

Brondani (2010, p.35) “O reconhecimento e o entrosamento dentro e fora da organização se fazem presente na variável constitucionalismo, que se refere aos direitos e deveres do trabalhador, bem como a democracia dentro da organização”.

“A QVT contribui com o aumento da capacidade de mobilizar recursos para atingir os objetivos organizacionais, mesmo diante de um ambiente hostil, competitivo, mutável e complexo Vendrami”(2011, p.98).

5 CONCLUSÃO

Atualmente empresas estão se desenvolvendo constantemente tornando-se cada vez mais competitivas no mercado. E para que elas possam se destacar-se é preciso acompanhar os avanços tecnológicos para que assim a empresa consiga atender aos seus clientes em curto prazo. Dessa forma fica ao colaborador a sobrecarga de tantas exigências impostas por parte de seus subordinados quanto à produção e na entrega do produto, pois estes buscam garantir os resultados proposto pela organização, mas para que tantos objetivos sejam alcançados, empresas optaram pela implantação de programas que visam à melhoria na qualidade de vida do colaborador durante seu labor diário. As empresas de hoje em dia reconhecem que as

peças são fundamentais para a criação de um produto, pois são elas que fazem com que as coisas aconteçam. Conforme as companhias se desenvolvem as pessoas também, elas influenciam bastante perante alguma mudança no cotidiano da organização. Diante de diversos fatores que buscam a mão de obra direta, observamos que ainda existe resistência ou insegurança por parte da empresa ao adotar os programas de qualidade de vida no trabalho. Com base em alguns argumentos feitos por autores como referência para o nosso trabalho, vê-se que para fazer a implantação desses programas é preciso verificar quais as necessidades que empregado e empregador tem, e como os programas poderão impactar nos resultados após a implantação destes, por meio das expectativas de ambos.

Diante da análise feita pela amostra da empresa têxtil, nota-se que a maioria dos colaboradores tem conhecimento sobre os programas existentes na organização, mas que ainda falta cooperação na informação por parte do sistema de informação da empresa, para que todos possam estar participando. Notou-se que se teve grande votação pelo programa de Plano de saúde pelo público entrevistado. Também se viu que o ambiente de trabalho é um ambiente agradável e tranquilo, onde as pessoas se mostram ter um relacionamento harmônico.

Conforme todo o dado coletado concluiu-se que PQVT, quando planejada e implantada traz várias mudanças; mudanças essas que só tem como o objetivo a ajudar colaborador/empregador a inserir-se na sociedade, com base daquilo que venha contribuir com o seu desenvolvimento profissional e pessoal. Como também auxiliar no desenvolvimento da organização por meio de fazer com que ela esteja de acordo com que as normas estabelecidas pelo governo.

Concluímos também por meio do tema abordado que os programas de QVT na empresa têxtil apresentam satisfação e insatisfação por parte dos colaboradores.

E para melhoria do bem estar dos funcionários, e da forma como ela aborda para se implantar e programar de acordo como a sua visão estratégica, para poder se desenvolver e valorizar aqueles que mais participam.

6 REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos humanos: o capital humano das organizações**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Novo Aurélio Século XXI: o dicionário da língua portuguesa**. 3. Ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1999.

ROBBINS, Stephen P. **Comportamento organizacional**. 11. Ed. São Paulo: Person Prentice Hall, 2005.

RODRIGUES, Marcos Vinicius Carvalho. **Qualidade de Vida no Trabalho: evolução e análise no nível gerencial**. 2º ed. Petrópolis: Vozes, 1994.

GONÇALVES, Fabio Nascimento e cols. **A Importância da qualidade de vida no trabalho e sua influência nas relações humanas** Disponível em: <file:///C:/Users/User/Downloads/144-292-1-SM.pdf> Acesso: 12.04.2015.

LOMOMGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Qualidade devida no trabalho-QVT: conceitos e praticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. 2. Ed. São Paulo: Atlas, 2008.

CLEMETINO, Maria do Livramento Miranda. **A Evolução da indústria têxtil no contexto da afirmação do imperialismo americano 2012** Disponível em: <Http://www.ub.edu/geocrit/coloquio2012/actas/01-m-miranda.pdf>. Acesso: 18.04.2015

MATHIAS, Marilei. **Avaliação da gestão de programas de qualidade de vida no trabalho na empresa Marisol indústria do vestuário LTDA 2011**. Disponível em: <http://www.uniedu.sed.sc.gov.br/wp-content/uploads/2013/10/Marilei-Matias.pdf> acesso: 22.04.2015

ROCHA, Raphaela Freitas. **A Qualidade de vida no trabalho em pequenas empresas: A mensuração rumo à melhoria – o caso agro mídia software LTDA 2007**. Disponível em: <http://www.secretariadoexecutivo.ufv.br/docs/anexo9.pdf> acesso: 25.04.2015

MORAIS, Gláucia Terezinha Barde. **Qualidade de vida no trabalho; um estudo sobre prazer e sofrimento em uma multinacional em uma multinacional na cidade de Ponta Grossa-PR 2006**. Disponível: <http://www.pg.utfpr.edu.br/dirppg/ppgep/dissertacoes/arquivos/35/Dissertacao.pdf>-acesso: 22.04.2015.

MORETTI, Silvinha. **Qualidade de vida no trabalho no x auto realização humana 2003**. Disponível: <http://www.posuniasselvi.com.br/artigos/rev03-12.pdf> acesso: 03.05.2015.

BATISTA, Álamo Alexandre da Silva. **Análise da qualidade de vida no trabalho utilizando um modelo de regressão logística 2010.** Disponível: <http://www.pg.utfpr.edu.br/dirppg/ppgep/dissertacoes/arquivos/155/Dissertacao.pdf> acesso: 28.04.2015.

BRONDANI, Jera Porto. **Relacionamento interpessoal e o trabalho em equipe: uma análise sobre a influência na qualidade de vida no trabalho 2010.**

Disponível:

<http://www.pg.utfpr.edu.br/dirppg/ppgep/dissertacoes/arquivos/155/Dissertacao.pdf> acesso: 23.04.2015

VENDRAMI, Flavia Taís. **A Busca da qualidade de vida no trabalho: Fatores que motivam e inibem 2011.** Disponível: <http://periodicos.est.edu.br/index.php/nepp/article/viewFile/113/164> - Acesso 29/04.2015

FERREIRA, Danielle de Melo, **Qualidade de vida no trabalho de vida no trabalho: um debate necessário 2007.** Disponível: <http://www.avm.edu.br/monopdf/23/DANIELLE%20MELO%20FERREIRA.pdf> Acesso: 03.05.2014.

PACHECO, Vesrusca Albuquerque. **Qualidade de Vida no Trabalho, Bem-estar e Mal-estar sob a Ótica de trabalhadores de uma Agência Reguladora no Brasil 2011.**

Disponível:

<http://www.ergopublic.com.br/arquivos/1360931827.95-arquivo.pdf> acesso: 03.05.2015

FERREIRA, Mário Cezar e cols. **Gestão de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no Serviço Público Federal: O Descompasso entre Problemas e Práticas Gerenciais 2009.** Disponível: <http://www.scielo.br/pdf/ptp/v25n3/a05v25n3.pdf> Acesso: 04.05.2015.

OLIVEIRA, Alberto Manoel Sarkis, BANDEIRA, Anselmo Alves Anselmo Alves. **Qualidade de Vida no Trabalho Compromisso Ético das Organizações na Gestão de Pessoas 2007.** Disponível:

<http://www.personnalitegestao.com.br/userfiles/file/pdf/QualidadedeVidanoTrabalho.pdf>
Acesso: 03.05.2015.

PADILHA, Valquíria. **Qualidade de vida no trabalho num cenário de precarização: A panaceia Delirante 2009**. Disponível:<http://www.scielo.br/pdf/tes/v7n3/09.pdf>. Acesso: 03.05.2015.

7ANEXOS



FACULDADE CATÓLICA DE ANÁPOLIS CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

Idade: _____

Sexo: () M () F

Escolaridade: _____

Tempo de Casa: _____

Turno: _____

Qualidade de vida no trabalho

1-Dentre os programas de qualidade de vida citados abaixo qual deles é mais importante para Você?

- Campanha de vacinação
- Ginástica Laboral
- Seguro de vida
- Convênio com a Associação Comercial e Industrial Anápolis (ACIA).
- Outros, quais? _____

2-Quantas vezes ao ano a empresa proporciona programas de qualidade de vida?

- Uma vez ao ano
- Duas vezes ao ano
- Três vezes ao ano
- Nenhum

3-Você está satisfeito com os programas de qualidade de vida que a empresa oferece?

- Muito satisfeito
- Satisfeito
- Pouco satisfeito
- Não satisfeito

4-Dos programas de qualidade de vida no trabalho citados abaixo, qual você gostaria que Implantasse na empresa?

- Plano de saúde
- Vale alimentação
- Transporte exclusivo
- Creche
- Outros, quais? _____

5-Você concorda que os programas oferecidos pela empresa estejam contribuindo com a Qualidade de vida no trabalho dos colaboradores?

- Concordo Plenamente
- Concordo
- Concordo Parcialmente
- Não concordo

6-A relação interpessoal em seu trabalho é:

- Harmoniosa

- Descontraída
- Desordenada
- Ambiente Hostil

