

FACULDADE CATÓLICA DE ANÁPOLIS
ESPECIALIZAÇÃO EM GESTÃO DE PESSOAS, *COACHING* E PSICOLOGIA
ORGANIZACIONAL

ALINE ALICE DE CARVALHO
JULIANA MIGUELETE SARAN
LEANDRO BUENO PEREIRA

ANÁLISE DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS FUNCIONÁRIOS DO
CONTROLE DE QUALIDADE DE UMA EMPRESA FARMACOQUÍMICA DE
ANÁPOLIS/GO

ANÁPOLIS – GO
2019

ALINE ALICE DE CARVALHO
JULIANA MIGUELETE SARAN
LEANDRO BUENO PEREIRA

ANÁLISE DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS FUNCIONÁRIOS DO
CONTROLE DE QUALIDADE DE UMA EMPRESA FARMACOQUÍMICA DE
ANÁPOLIS/GO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Faculdade Católica de Anápolis, como requisito essencial para obtenção do título de Especialista em Gestão de Pessoas, *Coaching* e Psicologia Organizacional, sob a orientação do Prof. Me. Fernando José Marques Hoenen.

ANÁPOLIS – GO
2019

ALINE ALICE DE CARVALHO
JULIANA MIGUELETE SARAN
LEANDRO BUENO PEREIRA

ANÁLISE DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS FUNCIONÁRIOS DO
CONTROLE DE QUALIDADE DE UMA EMPRESA FARMACOQUÍMICA DE
ANÁPOLIS/GO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Faculdade Católica de Anápolis, como requisito essencial para obtenção do título de Especialista em Gestão de Pessoas, *Coaching* e Psicologia Organizacional, sob a orientação do Prof. Me. Fernando José Marques Hoenen.

Data da aprovação: ____/____/____

BANCA EXAMINADORA

Prof. Me. Fernando José Marques Hoenen
ORIENTADOR

Prof^a. Esp. Aracelly Rodrigues Loures Rangel
CONVIDADA

Prof^a. Esp. Hariane Jackeline Rodrigues Silva
CONVIDADA

**ANÁLISE DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS FUNCIONÁRIOS DO
CONTROLE DE QUALIDADE DE UMA EMPRESA FARMACOQUÍMICA DE
ANÁPOLIS/GO**

**ANALYSIS OF THE QUALITY OF LIFE IN THE WORK OF THE EMPLOYEES OF
THE QUALITY CONTROL OF AN ANAPOLIS/GO PHARMACOCHEMICAL
COMPANY**

**Aline Alice de Carvalho¹
Juliana Miguelete Saran²
Leandro Bueno Pereira³
Fernando Hoenen⁴**

RESUMO: A qualidade de vida dos colaboradores pode influenciar no sucesso organizacional. Tendo em perspectiva tal problemática, torna-se necessária investigação dos aspectos que estão influenciando na qualidade de vida no trabalho do colaborador e sugerir soluções para melhorar a produtividade destes. A interpretação que se busca promover no âmbito deste estudo incide sobre o sentido que se dá a qualidade de vida dos colaboradores, como sendo a base de produtividade na indústria farmacêutica em face de antigas reivindicações. A realização deste estudo objetivou em discorrer sobre a qualidade de vida nas organizações e a motivação dos trabalhadores, tendo em vista a abordagem dos fatores que interagem na motivação. Esta investigação foi desenvolvida através de estudo bibliográfico e realização de pesquisa de campo, caracterizada como exploratória e de natureza básica. O estudo foi realizado em uma indústria farmacológica, localizada no município de Anápolis/GO.

Palavras-chave: Produtividade. Farmacológica. Qualidade de vida.

ABSTRACT: The quality of life of employees can influence without organizational success. Considering such problems, it is necessary to investigate the characteristics

1 Tecnólogo em Gastronomia pela Faculdade Uni-Evangélica de Anápolis. E-mail: *alinealice20@hotmail.com*

2 Bacharel em Farmácia pela Faculdade Anhanguera de Anápolis. E-mail: *julianamiguelete@gmail.com*

3 Tecnólogo em Processos Químicos pela Faculdade SENAI Roberto Mange. E-mail: *leandrobuenara@hotmail.com*

4 Professor Orientador do Trabalho de Conclusão da Faculdade Católica de Anápolis, Mestre em Sociedade, Tecnologia e Meio Ambiente. E-mail: *f.hoenen@hotmail.com*

that are influencing the quality of life and collaborate to improve productivity. The research proposed in the scope of this study focuses on the meaning of the quality of life of employees, as a base of production of a pharmaceutical industry in the face of old technologies. The production of this study aimed to discuss the quality of life in the organizations and the motivation of the workers, in order to approach the factors that interact in the motivation. This research was composed as field and bibliographic research, characterized as exploratory and of a basic nature. The study was conducted in a pharmaco-chemical industry, located in the city of Anápolis.

Keywords: Productivity. Farmacoquímica. Quality of life.

1 INTRODUÇÃO

Um notável tempo da vida das pessoas é dedicado ao trabalho, sendo uma grande parcela de suas vidas vivenciada dentro das instituições onde estão empregados. Pelo fato das pessoas passarem muito tempo dentro das organizações percebe-se a conexão entre trabalho e homem, e é graças a essa relação que o homem obtém seu alento para as necessidades básicas e o suprimento de desejos mais elevados, como realização profissional, crescimento e desenvolvimento de habilidades.

O cenário atual está cada vez mais competitivo, e para atender essas necessidades as empresas têm investido em seus métodos, considerando o trabalhador como peça chave e fundamental desses processos, pois já é visível que os empregadores devem proporcionar aos colaboradores melhorias em suas condições de trabalho.

Dessa forma as organizações precisam organizar o ambiente de trabalho para garantir o bem-estar dos funcionários, assim promovendo um maior comprometimento dos profissionais, que participam dos trabalhos ativamente para obterem um mercado competitivo e que em troca os trabalhadores sejam recompensados. Se as organizações não proporcionarem ambientes agradáveis, equipes insatisfeitas tomam-se improdutivas sujeitando-se a erros e atuam no limite do estresse podendo gerar conflitos.

Entender as razões pelas quais os colaboradores buscam a qualidade de vida no trabalho se torna uma temática necessária, levando em consideração as

diferentes motivações do sujeito. Neste sentido, a questão problema deste estudo é: Discorrer sobre a qualidade de vida nas organizações e a motivação dos trabalhadores, tendo em vista a abordagem dos fatores que interagem na motivação.

Através dos resultados desta pesquisa, as organizações poderão identificar ou perceber a importância do colaborador e como reconhecimento do trabalhador no ambiente de trabalho, fornecer para as organizações a visão de reconhecimento do colaborador, atribuindo aos gestores conhecimento acerca das motivações que colaboram para a qualidade de vida no trabalho.

Para isso, foi elaborado um estudo bibliográfico de autores que centralizaram seus trabalhos na elucidação dessas questões e uma pesquisa de campo em uma indústria farmacológica localizada no município de Anápolis/GO, expondo os conhecimentos mais importantes a respeito deste assunto.

Este estudo acadêmico contém os seguintes itens: 1. Introdução que aborda os aspectos gerais do estudo; 2. Fundamentação Teórica no qual é realizado o embasamento teórico da pesquisa, 3. Metodologia explica de que forma este estudo foi realizado, 4. Resultados e Discussão dos dados abordam o que foi obtido na pesquisa de campo e comparado com a literatura, 5. Considerações Finais é descrito o que foi obtido com o estudo, Referências são os estudos utilizados para escrita deste, Apêndice e Anexo que são os arquivos complementares utilizados.

2 MELHORAMENTO DA QUALIDADE PELO SÉCULO

Em meados do século XX as preocupações relativas ao desenvolvimento eram com o binômio trabalho versus indivíduo. No início do século, a racionalização do trabalho, por meio de métodos científicos, objetivando a maior elevação da produção juntamente com grandes ganhos aos detentores do capital; já no segundo momento, a preocupação estava relacionada ao comportamento do profissional e sua satisfação em um contexto, que no início, era contrário a seus interesses, pois o paradigma adotado pela escola era denominado de relações humanas, sendo o mesmo que estabeleceu as diretrizes para a administração científica (FARIA, 2017).

No decorrer do tempo, tornou-se necessário e indispensável atenção em relação ao comportamento dos colaboradores, denominado então de público interno, pois os empresários precisam primeiramente conquistá-los, buscando alcançar o bem-estar dos funcionários, para que, conseqüentemente, obtenham êxito nos

procedimentos empresariais. A satisfação profissional resulta em um bom relacionamento interno e com o mercado no qual a organização está inserida, visto que, são os colaboradores que representam a empresa em negociações com clientes e fornecedores (NASCIMENTO; GABRY, 2016).

De acordo com Teixeira (2010), o desenvolvimento da satisfação é uma sensação de bem estar no trabalho, não estando ligado apenas a salários altos, mas se refere também as questões de qualidade de vida, tais como: saúde, tempo com a família, ponderação quanto às horas de trabalho e cargas de trabalho, controle sobre a carreira desenvolvida e a sensação de segurança do emprego por meio do comprometimento mútuo entre trabalhadores e organizações, para que o proveito seja para ambos.

Chiavenato (1999), enfatiza a representação dos fatores, que em diferentes graus são capazes de satisfazer as necessidades pessoais dos colaboradores que são: possibilidades de crescimento na organização, reconhecimento e satisfação pelo trabalho realizado, salário recebido, relacionamento entre colegas, supervisor e da organização, condições de trabalho, liberdade e responsabilidade de decidir e as possibilidades de participar.

É possível identificar motivação nas organizações, que podem ser percebidos como incentivos ou recompensas que o trabalhador recebe para conquistar um determinado objetivo trabalhista. Para exemplificar esses incentivos podemos citar os programas de estímulo, a remuneração conforme os resultados obtidos pelo colaborador, autogestão nos grupos de trabalho, criatividade, participação e inovação no ambiente de trabalho, etc. (CASTILHO, 2006).

A motivação é considerada a principal fonte potencial de produtividade, é através dela que as capacidades dos colaboradores serão utilizadas com mais eficácia, satisfação e qualidade de vida no trabalho. O aspecto motivacional é diretamente relacionado a produtividade dos funcionários (TEIXEIRA, 2010).

Os gerentes precisam estar atentos à motivação de seus empregados. Precisam estar aptos para identificar suas necessidades e criar condições para que as tarefas a eles atribuídas, assim como seu ambiente de trabalho, sejam capazes de satisfazê-los (GIL, 2001, p.202).

De acordo com Santos (2012), as teorias que relacionam os elementos: produtividade e satisfação surgiram, pois deu início a denominação de qualidade de vida no trabalho na Inglaterra, em que estudavam um padrão para agrupar o

trinômio indivíduo, organização e trabalho. A compreensão da época já indicava a possibilidade na união da produtividade à satisfação, e que o bom desempenho do colaborador lhe proporcionava satisfação e realização na organização.

A implantação da Gestão de Qualidade de Vida em uma empresa é uma ferramenta essencial para identificar a importância dos funcionários para uma organização. Os programas de QVT têm como finalidade proporcionar ambientes de trabalhos mais agradáveis, condições melhores nos aspectos: saúde, físico, emocional, social; além de tornar equipes mais comunicativas, integração dos setores com seus superiores, entre outras vantagens favoráveis a satisfação de todos aqueles inseridos na organização. (RIBEIRO; SANTANA, 2015, p. 22).

Nos dias atuais as pessoas sonham em atingir seus ideais, ou seja, adquirir novos conhecimentos, ter crescimento em sua carreira profissional, estar bem resolvido pessoal e profissionalmente. Ter uma profissão que se encaixe no perfil desejado, que satisfaça as necessidades e que deixe a pessoa satisfeita ao acordar para mais um dia de trabalho, são fatores essenciais que devem ser levados em consideração no que diz respeito à satisfação do trabalhador. Porém, todos esses atributos junto com uma boa qualidade de vida na empresa totaliza o prazer de trabalhar e sentir-se realizado na sua profissão (CASTILHO, 2006).

O convívio com as pessoas, a cultura, a base familiar e a opção pela carreira profissional são condições com influências significativas quanto à percepção da qualidade de vida no ambiente de trabalho. Do ponto de vista de qualidade de vida os autores apontam que pode ter influência física, aspecto psicológico e ambiental (CASTILHO, 2006).

Segundo Freitas e Souza (2009), a qualidade de vida resulta na criação, manutenção e melhora no ambiente laboral, tanto quanto as circunstâncias sociais, como também aos aspectos físicos e psicológicos; o que permite a adaptação do ambiente de trabalho para uma sensação mais agradável, o que melhora consideravelmente a qualidade de vida das pessoas na empresa.

De acordo com Barros (2017), a qualidade de vida no trabalho é fundamental, sendo um assunto de grande discussão e relevância no âmbito organizacional, pois no ambiente competitivo e globalizado em que convivemos, é importante que sejam desenvolvidas e adotadas ações de melhoria da qualidade no ambiente de trabalho para o contentamento biológico, psicológico e social do colaborador.

A qualidade de vida no trabalho determina-se por uma constante busca pelo

equilíbrio entre o colaborador e a empresa, valorizando então o indivíduo como ser humano e a posição que exerce na organização, demandando a construção de um ambiente organizacional que valorize a subjetividade dos funcionários, considerando-os sujeitos de seu ofício e não apenas um objeto de produção (MACARENCO, 2006).

Segundo Ribeiro, Martins, Santos Neta (2017), hoje em dia as empresas vivem uma realidade de mercado competitivo e globalizado, no qual a busca por resultados se torna constantemente mais desafiador. Esse cenário exige dos colaboradores, então, ainda mais capacidades de suportar cobranças e viver em constantes pressões.

É muito comum falar de qualidade de vida, seja ela no serviço, relacionada ao atendimento dos clientes, e a qualidade que é esperada dos produtos. Estes, dentre outros, chama-se de qualidade total, tendo como propósito criar uma organização na qual todos os colaboradores estejam trabalhando para fazer dela a melhor do seu ramo (NASCIMENTO; GABRY, 2016).

Santos (2012), afirma que os gestores devem se atentar para com o ambiente de trabalho que ofertam aos seus colaboradores, pois irá refletir no desenvolvimento das empresas, objetivando então a proporcionar fatores que contribuam de maneira positiva na qualidade de vida e nas condições dos funcionários.

As organizações estão reconhecendo, sempre mais e mais, que é primordial se preocupar com o ser humano que colabora em sua empresa, visto que passam mais horas do seu dia realizando seu trabalho do que na sua residência, tornando essencial a valorização cada vez maior dos funcionários e a manter sua autorrealização e sua autoestima em graus elevados. Por essa razão, faz-se crescente a necessidade de investimento em qualidade do ambiente e de vida no trabalho, que garantem profissionais mais comprometidos, alinhados e dispostos a contribuir, por isso o clima organizacional é imediatamente aprimorado. (TEIXEIRA, 2013).

Na tentativa de obter melhores resultados de produtividade dos seus colaboradores as empresas procuram trabalhar com condições de vida no trabalho inseridas no ambiente organizacional; objetivando reduzir divergências no espaço laboral; fornecendo então Capacitação Profissional para os trabalhadores, dando incentivo à Competência Profissional, bem como à Motivação Pessoal; para

incremento do Capital Humano; e na reorganização do sistema de gestão de Recursos Humanos para a qualidade de vida no trabalho

De acordo com Silva (2013), deter o controle das emoções pode trazer transformações de grande importância, tanto no ambiente familiar, quanto profissional, uma vez que o ser humano se torna mais consciente de suas responsabilidades sobre o contentamento de si mesmo e também dos outros, utilizando das habilidades adquiridas para promover uma alteração cultural e social no meio em que vive ou trabalha. Um exemplo é o gestor, que se tiver posse dessa habilidade, de controlar suas emoções e das pessoas que fazem parte de seu convívio, se tornará ainda mais essencial para estabelecer a harmonia no ambiente da organização.

É necessário analisar a amenização da sobrecarga do estresse no ambiente de trabalho, para que tenha contribuição no desenvolvimento humano de maneira positiva, proporcionando então um entendimento sobre o comportamento, apresentando o ser humano como um caminho para o incremento da organização; além de apresentar os proveitos gerados para as organizações que aderem ao conceito "qualidade de vida no trabalho", gerando informações que vise extinguir a exaustão, a fadiga e os problemas como depressão, que são ocasionados pela rotina repetitiva em excesso e que em diversos momentos passam despercebidos, e até mesmo ignorados, tanto pelo colaborador que sofre as consequências, como também por pessoas a sua volta (SILVA et al., 2017).

Segundo Silva et al. (2017), o estresse é notado como um dos maiores fatores prejudiciais atualmente, por afetar não somente o corpo, como também a mente, as emoções e o comportamento do colaborador, sendo essenciais medidas de prevenção, como por exemplo: a reformulação do conteúdo de trabalho, o reconhecimento e a recompensa ao funcionário por seu desempenho.

Ao implantar mecanismos de condições melhores de vida laboral, que promovam saúde, isso resultará ao trabalhador melhor controle emocional, uma maior resistência ao estresse, motivação, uma melhora da eficiência no ofício, bem como aperfeiçoamento de suas interações sociais. Em compensação as organizações conseguiriam se beneficiar com uma equipe profissional mais sadia, com a redução de rotatividade e absenteísmo, menos acidentes, amenização do uso da saúde assistencial, uma produção mais proveitosa, além da empresa obter valorização de sua imagem, pela melhora no ambiente empresarial (CASTILHO,

2006).

As empresas de uma forma geral estão tendo esta percepção da importância que a qualidade de vida no trabalho pode representar na produtividade dos funcionários, fator que desperta interesse nas organizações. A produtividade é um aspecto importante, um funcionário que produz dentro do esperado pelas organizações pode representar que estão sentindo satisfeitas com o ambiente de trabalho (NASCIMENTO; GABRY, 2016).

Conforme Ribeiro e Santana (2015), programas de Qualidade de Vida no Trabalho têm como objetivo promover espaços laborais mais prazerosos de se estar; obtendo então melhores condições nos seguintes aspectos: social, físico, emocional e de saúde; além de ter equipes melhor relacionadas, líderes mais próximos de seus setores, dentre outros benefícios que favorecem a satisfação dos profissionais envolvidos no esforço empresarial.

3 METODOLOGIA

Esta investigação foi caracterizada como exploratória e de natureza básica. Os dados foram coletados nas bases eletrônicas Scientific Electronic Library Online (*Scielo*), Biblioteca Regional de Medicina (*BIREME*), Literatura Latino Americana e do Caribe em Ciências Sórias e da Saúde (*LILACS*) e em monografias, dissertações e teses disponíveis eletronicamente, bem como livros-textos no período de 1999 a 2018. A pesquisa foi também de campo, com coleta de dados em uma indústria farmacológica localizada na cidade de Anápolis-Goiás, com a utilização de questionários.

Quanto ao estudo de campo, optou-se pelo método quantitativo e descritivo. Segundo Raupp e Beuren (2003), a pesquisa quantitativa ao contrário da qualitativa, caracteriza-se pela incorporação de ferramentas estatísticas, desde a coleta até o tratamento dos dados obtidos.

De acordo com Gil (1999), o estudo descritivo baseia-se no levantamento de características comuns e específicas de uma determinada população ou fenômeno e a correlação entre as variáveis existentes no espaço amostral e é essencial a utilização de técnicas padronizadas de coletas de dados, para que se obtenha uma pesquisa descritiva eficiente. O estudo foi realizado em uma indústria farmacológica, localizada no município de Anápolis, estado de Goiás, no período

de outubro a novembro de 2018. Os dados foram coletados na indústria com o auxílio de questionários.

Para a análise de dados foi empregada à técnica de estatística explicativa, utilizando o programa Microsoft Excel®. Os resultados obtidos foram demonstrados através de gráficos e tabelas para melhor interpretação dos números gerados pela pesquisa.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

O estudo foi realizado com 50 funcionários de uma indústria farmacológica, localizada na cidade de Anápolis. Sendo que 44% eram do sexo feminino e 56% do sexo masculino. Destes, 16% apresentavam idade entre 18 a 25 anos, 82% de 26 a 40 anos, 2% entre 41 a 60 anos e acima de 61 anos 0%.

Em relação ao nível de escolaridade, possuíam Ensino Fundamental completo 0%, Ensino Médio completo foram 12% das pessoas, 54% com Ensino Superior completo, 34% Especialização. Sobre o estado civil dos entrevistados, 38% informaram ser casados, 40% solteiros, 10% divorciados, 12% união estável e 0% viúvo (Tabela 1).

Tabela 1. Informação antropológica dos entrevistados.

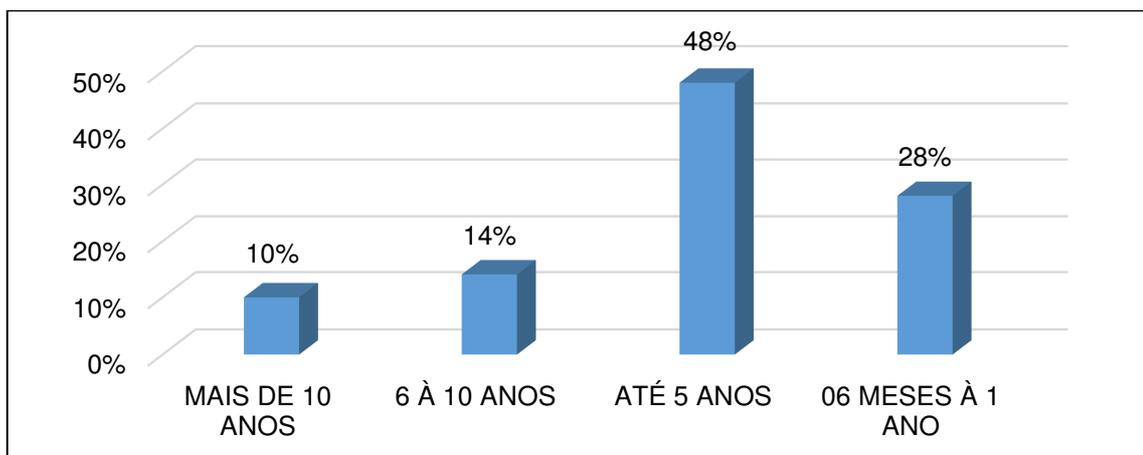
Gênero	
Feminino	44%
Masculino	56%
Faixa etária	
18 a 25 anos	16%
26 a 40 anos	82%
41 a 60 anos	2%
Acima de 61 anos	0%
Nível de escolaridade	
Ensino fundamental completo	0%
Ensino médio completo	12%
Ensino superior completo	54%

Especialização	34%
Estado Civil	
Casado	38%
Solteiro	40%
Divorciado	10%
União Estável	12%
Viúvo	0%

Fonte: Os autores (2019).

Quando questionados o tempo de serviço na empresa, 28% informaram que tem de 06 meses a 1 ano, 48% disseram que tem até 5 anos, 14% tem de 6 a 10 anos e 10% tem mais de 10 anos na empresa (Figura 1).

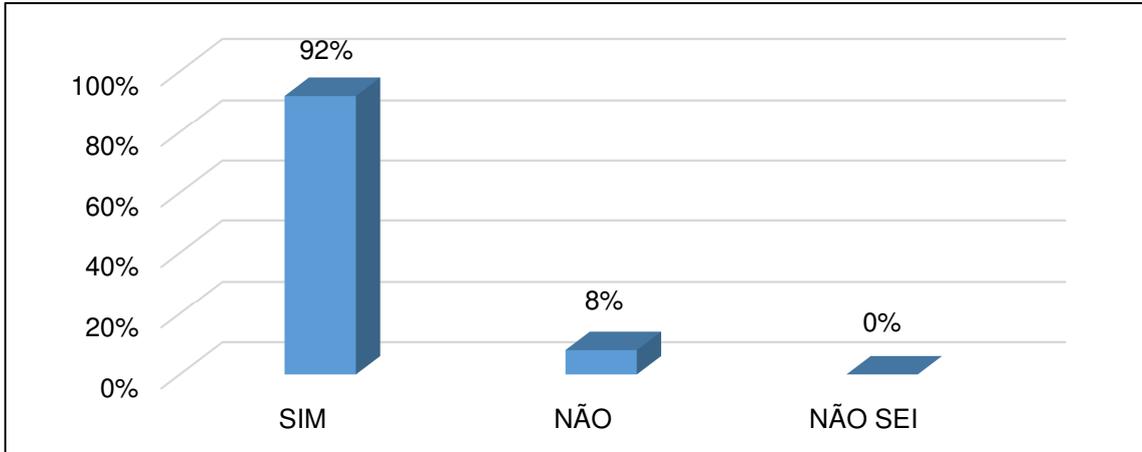
Gráfico 1. Tempo de serviço na empresa.



Fonte: Os autores (2019).

Segundo Jenter e Kannan (2015), o movimento de admissão e desligamento dos colaboradores em uma organização é definido como turnover, podendo ter sido motivado pelo funcionário ou por decisão do empregador; como sinônimo, na língua portuguesa, temos o termo rotatividade. De acordo com nossa pesquisa, como mostra a gráfico 1, conclui-se que o fluxo de funcionários na empresa pesquisada é baixo, visto que a maioria dos colaboradores analisados possui mais de 05 anos de empresa.

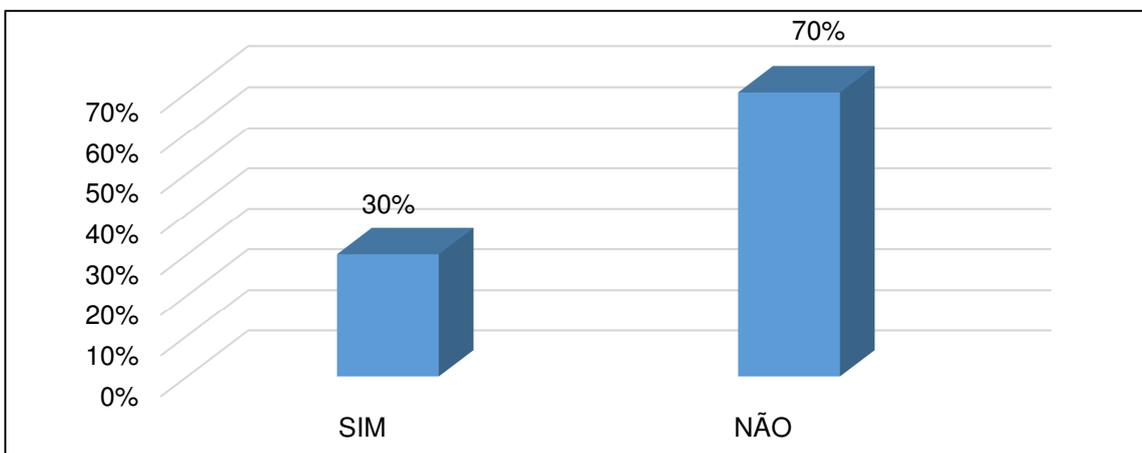
Quando questionados se eram tratados com respeito no local de trabalho, 92% disseram que sim, 8% informaram que não e 0% disseram não sei. (Gráfico 2).

Gráfico 2. Respeito no local de trabalho.

Fonte: Os autores (2019).

Com relação a nossa pesquisa, foi identificado que grande parte dos colaboradores se considera respeitada no local de trabalho, pois 92% disseram que sim no questionário aplicado. De acordo com Pereira, Bastos e Mariot (2018) o trabalho em equipe é um dos requisitos essenciais para que seja capaz alcançar resultados extraordinários, não apenas para a organização, mas também para os próprios funcionários de uma forma geral. Assim, faz-se primordial respeitar o outro, sua maneira de agir, em pensar, pois quando todos estão em equilíbrio, percorrendo pela mesma direção, as oportunidades de sucesso se elevam de forma significativa.

Quando perguntados se o tempo de permanência dos profissionais no cargo é de muito tempo, 30% dos participantes responderam que sim, 70% disseram que não (Gráfico 3).

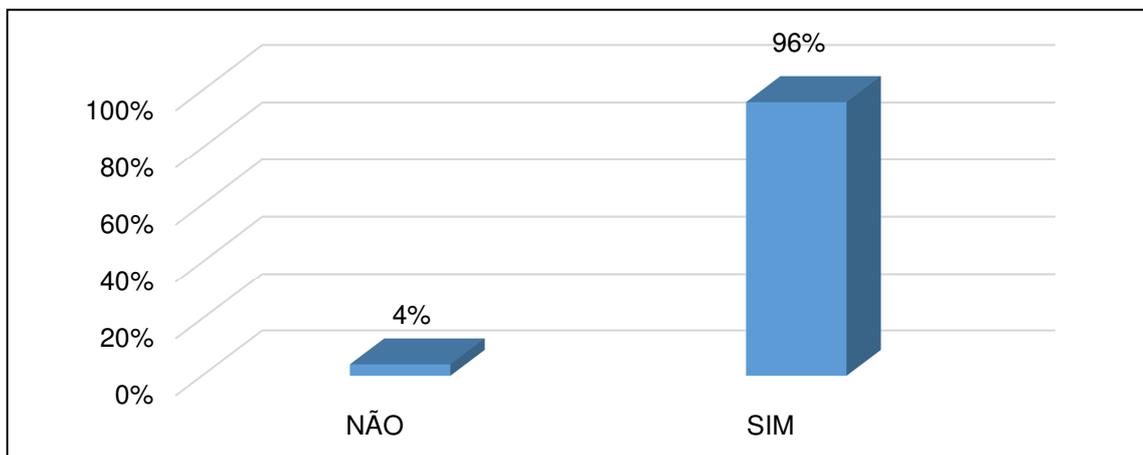
Gráfico 3. Permanência no cargo.

Fonte: Os autores (2019).

De acordo com Barros (2017), a permanência em um mesmo cargo durante longos períodos sem que tenha promoção produz insatisfação no colaborador, o que torna a sua rotina de trabalho desagradável. Na pesquisa realizada foi possível perceber que o tempo de permanência em um mesmo cargo é considerado pelos funcionários como de pouco tempo.

Quando questionados quanto ao treinamento que eles receberam ao entrar na empresa, os resultados então foram 96% disseram que sim, tiveram um treinamento suficiente para desempenhar sua função, enquanto 4% apontaram que não (Gráfico 4).

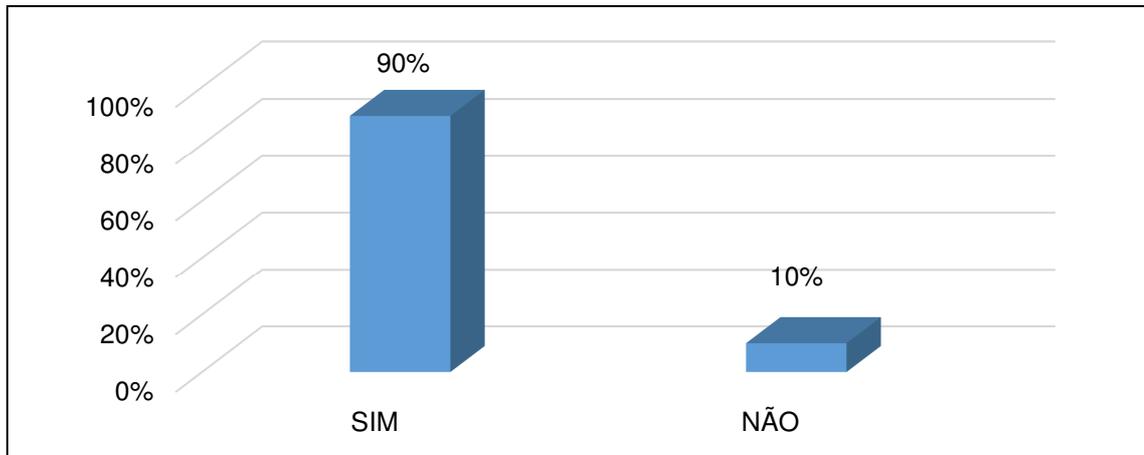
Gráfico 4. Treinamento na empresa.



Fonte: Os autores (2019).

De acordo com Fontes (2015), quando os colaboradores são contratados e são submetidos a treinamentos no ambiente organizacional, obtém-se então crescimento, não apenas pessoal, mas também profissional, gerando oportunidades de serem especialistas na sua área, dentro do setor empresarial, acarretando possibilidades de competência, crescimento profissional e pessoal. Dessa forma a empresa conseguirá manter um nível técnico e profissional elevado, dentro de seu ambiente institucional. Na presente pesquisa, foi identificado que 96% disseram que o treinamento ao entrar na empresa, foi suficiente para o desempenho da sua função, enquanto 4% disseram que não.

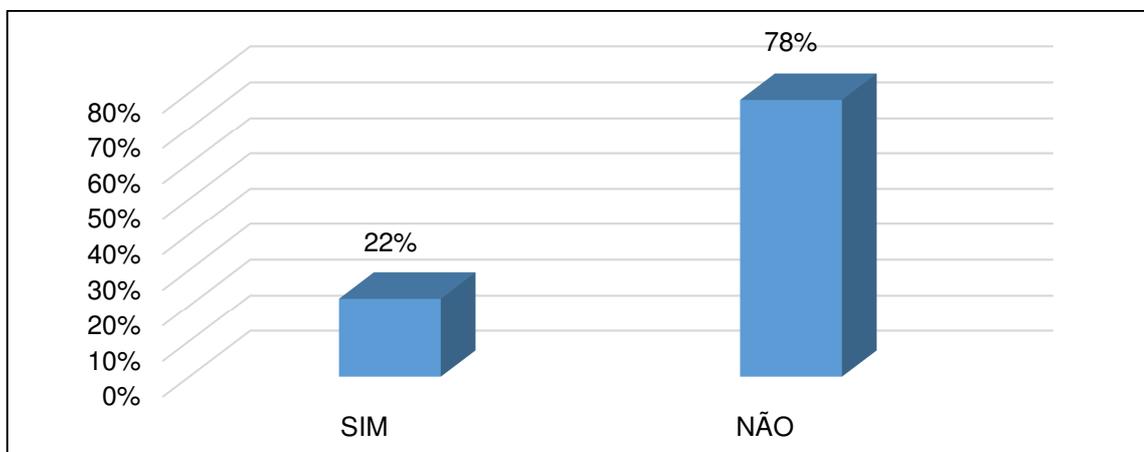
Quando interrogados se as tarefas e os prazos a cumprir eram suficientes para que o trabalho fosse executado, 90% apontaram que sim, enquanto 10% disseram que não, como mostra na Gráfico 5.

Gráfico 5. Tarefas e prazos a cumprir.

Fonte: Os autores (2019).

Segundo Franceschet (2003), o treinamento é um meio de educação profissional que tem como objetivo a adaptação do colaborador para o exercício de determinada função ou para a execução da tarefa específica, em determinada empresa. Por esse motivo nota-se que o empreendimento em pesquisa promove um bom treinamento, pois 90% dos funcionários responderam que as tarefas e os prazos a cumprir são suficientes para que o trabalho seja executado, enquanto apenas 10% disseram que não.

Ao perguntar para os indivíduos se a rotina de trabalho era estressante, 22% responderam que sim e 78% opinaram por não (Gráfico 6).

Gráfico 6. Rotina de trabalho.

Fonte: Os autores (2019).

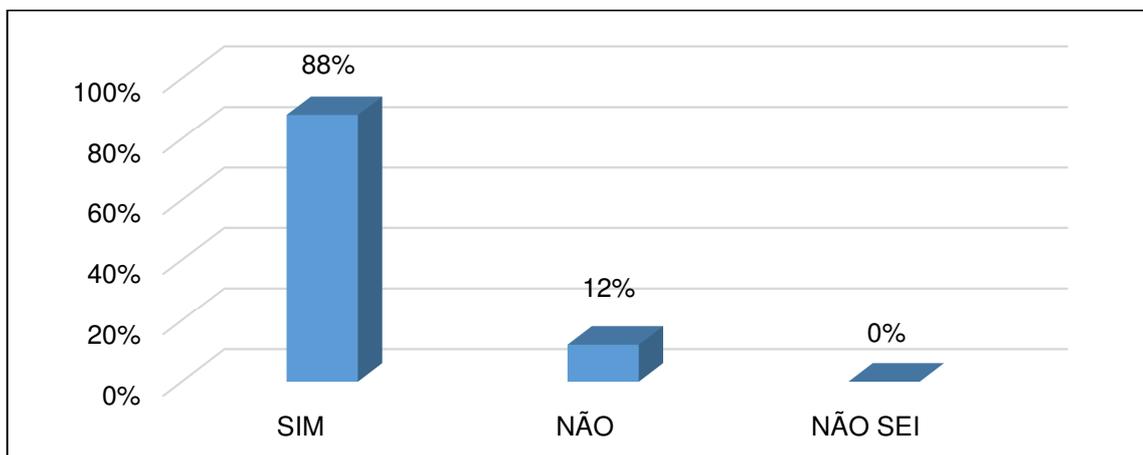
Segundo Silva (2013), com o passar dos anos, o ambiente laboral vem se

transformando e acompanhando o avanço dos colaboradores. A pressão do trabalho cotidiano tem afetado ainda mais os trabalhadores, pois acabam sendo cobrados, o tempo todo, não apenas na organização empresarial, mas também na vida de uma forma geral, em todas as suas relações sociais. O estresse no ambiente de trabalho pode exercer grande influência no modo como o indivíduo se comporta na sociedade, como exemplo, pode torná-lo depressivo, agressivo, o que pode alterar seu humor cotidiano.

E por meio dos questionários foi possível observar que os colaboradores da empresa farmacológica de Anápolis não consideram o ambiente de trabalho estressante, pois 78% responderam que não, e 22% responderam sim; ou seja; que o ambiente de trabalho não é estressante. Com este número de pessoas que não considera o ambiente de trabalho estressante, demonstra que as funções na empresa são bem desempenhadas, gerando então boa produtividade.

Quando perguntados a respeito da preocupação da empresa com seus colaboradores, sendo que 88% disse que a empresa se preocupa, 12% relataram que a empresa não se preocupa e 0% não sabe (Gráfico 7).

Gráfico 7. Preocupação com funcionários.

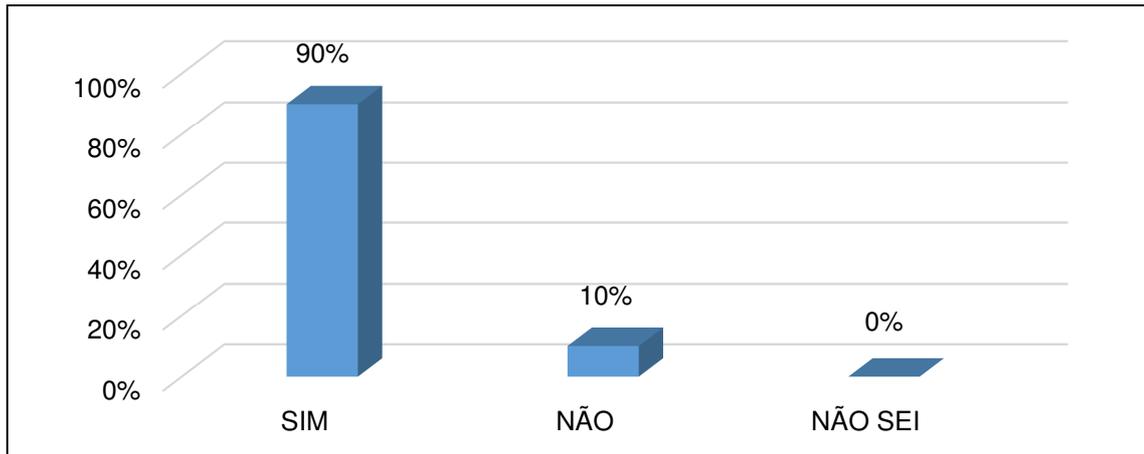


Fonte: Os autores (2019).

As empresas possuem a preocupação em manter seus colaboradores, diante dos custos financeiros e de tempo para realizar o treinamento dos funcionários. Os resultados obtidos na pesquisa estão de acordo com a preocupação das empresas de forma geral em manter seus funcionários trabalhando (FRANCESCHET, 2003).

Para finalizar o questionário, foi perguntado aos colaboradores se eles acreditam que os funcionários desta indústria têm qualidade de vida dentro do trabalho, 90% disseram que sim, enquanto 10% responderam que não e 0% disse que não sabe, como mostra no Gráfico 8.

Gráfico 8. Qualidade de vida dentro da empresa.



Fonte: Os autores (2019).

Foi possível perceber que os funcionários da indústria em pesquisa percebem que a organização se preocupa com eles, em que 88% responderam sim no questionário e apenas 12% que não; quando o funcionário percebe essa preocupação, ele tende a se empenhar mais em suas tarefas profissionais.

Segundo Franceschet (2003), a decepção de uma equipe no ambiente laboral traz prejuízo para a produtividade e mesmo para o crescimento da empresa, pois um colaborador insatisfeito não tem motivação para exercer suas tarefas organizacionais e, conforme foi identificado na pesquisa, 90% dos participantes responderam que considera que os funcionários desta indústria tem boa qualidade ambiental de trabalho, enquanto somente 10% disseram que não; logo podemos identificar que a indústria tem um bom rendimento de suas tarefas.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A qualidade de vida no ambiente de trabalho tem uma relação bastante intrínseca com motivação pelo fato de que se a empresa corresponder às expectativas do trabalhador, isto é, boas condições de trabalho, flexibilidade nas

operações, salários compatíveis com aqueles praticados no mercado de trabalho e reconhecimento pessoal. Isso tudo provoca a motivação nos empregados e assim possam desempenhar o seu papel para que as empresas possam alcançar um nível de excelência satisfatória.

Os resultados desta pesquisa mostram que existe uma relação proporcional entre a percepção de qualidade de vida no trabalho e a presença de sintomas de estresse, ou seja, quanto mais positiva for a percepção do colaborador sobre sua qualidade de vida no trabalho menor será a chance de apresentar sintomas de estresse no seu dia a dia.

Os colaboradores demonstraram que possuem boas condições de trabalho, estabilidade no emprego, a maioria com mais de 5 anos trabalhando e o tempo para serem promovidos é rápido. Os funcionários desta indústria pesquisada também recebem treinamentos e a rotina não é estressante, pelo fato que o tempo que tem para executarem as tarefas é suficiente, demonstraram que a empresa se preocupa com os colaboradores. Os pontos positivos assinalados pelos colaboradores superam os negativos, o que demonstra que podem possuir qualidade de vida no ambiente de trabalho.

A falta de qualidade de vida ocasionada na organização pode repercutir na produtividade do funcionário na empresa. Demonstrando a importância da preocupação com os colaboradores por parte das indústrias, maior produtividade pode ser relacionada com melhor lucratividade, aspecto importante nas empresas de forma geral.

É necessário que as organizações não percam o foco acerca de seus objetivos e resultados, sendo estes obtidos através de seus colaboradores, caso as organizações descuidem de suas ações voltadas a qualidade de vida no trabalho ou passem a não promovê-las fato o qual pode causar distorções negativas nos anseios da empresa.

Dessa forma é de fundamental importância a qualquer empresa a preocupação com a Qualidade de Vida no Trabalho, visto que, se a empresa tivesse um programa de QVT a organização ofereceria mais meios aos seus colaboradores de ter uma vida saudável e segura, inclusive quanto aos seus respectivos ambientes laborais, proporcionando assim motivos para que os colaboradores se edifiquem profissionalmente.

REFERÊNCIAS

BARROS, M. A Qualidade de vida no trabalho (QVT): a percepção de docentes de uma instituição de ensino superior privada. **Revista Espaço Acadêmico**, v. 1, n. 188, p. 38-46, 2017.

CASTILHO, L. M. M. “**Orientação Profissional**: uma prática preventiva de estresse e promotora de saúde”. Dissertação (Mestrado). Universidade do Vale do Paraíba, 108p. 2006.

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

FARIA, R. F. **Transformações no mundo do trabalho**: reflexões, políticas e perspectivas para a Saúde do Trabalhador Público Federal. Dissertação (Mestrado). Universidade Federal de Juiz de Fora, 205p. 2017.

FONTES, O. S. **A importância do treinamento e capacitação dos colaboradores dentro da empresa**. Monografia (Graduação). Faculdade de Teologia Integrada – FATIN, 44p. 2015.

FRANCESCHET, I. **Análise das atividades realizadas pelos farmacêuticos no serviço de farmácia pública no município de Florianópolis, SC – 2002**. Dissertação (Mestrado). Universidade Federal de Santa Catarina, 261p. 2003.

FREITAS, A. L. P.; SOUZA, R. G. B. Um modelo para avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho em universidades públicas. **Revista Eletrônica Sistemas & Gestão**, v.4, n.2, p. 136-154, 2009.

GIL, A. C. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 5º ed. São Paulo: Atlas, 1999.

GIL, Antônio Carlos. **Gestão de pessoas: Enfoque nos papéis profissionais**. São Paulo: Atlas, 2001.

JENTER, D.; KANAAN, F. Ceo turnover and relative performance evaluation. **The Journal of Finance**, v. 70, n. 5, p. 2155-2183, 2015.

MACARENCO, I. **Gestão com pessoas – Gestão, Comunicação e Pessoas**: Comunicação como Competência de Apoio para a Gestão alcançar Resultados Humanos. Tese (Doutorado). Universidade de São Paulo- USP, 248p. 2006.

NASCIMENTO, M. C.; GABRY, T. C. **Uma ferramenta de avaliação de desempenho para apoio à garantia da qualidade de nível de serviço**. Monografia (Graduação). Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Fluminense, 88p. 2016.

PEREIRA, D. G.; BASTOS, F. C.; MARIOT, G. B. Treinamento e desenvolvimento: um estudo de caso em uma empresa do estado do Paraná-PR. **Revista Vianna Sapiens**, v. 9, n. 2, p. 52-78, 2018.

RAUPP, F. M.; BEUREN, I. M. **Metodologia da pesquisa aplicável às ciências sociais. Como elaborar trabalhos monográficos em contabilidade**: teoria e prática, v. 3, p. 76-97, 2003.

RIBEIRO, A. R. S.; MARTINS, P. R.; SANTOS NETA, M. C. Metas organizacionais e gestão estratégica de pessoas: estudo de caso em instituição financeira. **Revista de Carreiras e Pessoas**, v. 7, n. 2, p. 544-563, 2017.

RIBEIRO, L. A.; SANTANA, L. C. Qualidade de vida no trabalho: fator decisivo para o sucesso organizacional. **Revista de Iniciação Científica**, v. 02, n. 02, p. 22, 2015.

SANTOS, D. F. A. **Qualidade de vida no trabalho**: um estudo sobre a percepção dos funcionários do centro estadual de ensino fundamental Tucunduva. Monografia (Graduação). Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul, 80p. 2012.

SILVA, J. O. et al. A correlação existente entre o estresse no ambiente de trabalho e doenças psicossomáticas. **Revista Científica da Faculdade de Educação e Meio Ambient**, v. 8, n. 2, 2017.

TEIXEIRA, C. G. **Gestão da saúde e qualidade de vida no trabalho**: análise de um modelo estruturado de avaliação da saúde de trabalhadores de uma empresa mineradora de grande porte. Dissertação (Mestrado). Instituto Universitário de Lisboa, 84p. 2010.

APÊNDICE

APÊNDICE A: QUESTIONÁRIO

1) Qual é o seu sexo?

Masculino

Feminino

2) Qual é sua idade?

18-25 anos

26-40 anos

41-60 anos

Mais de 60 anos

3) Qual o seu estado civil?

Casado(a)

Solteiro(a)

Divorciado(a)

Viúvo(a)

União estável

4) Qual a sua escolaridade (Completa)

Ensino Fundamental

Ensino Médio

Ensino Superior

Especialização

5) Qual o tempo de Serviço na Empresa:

De 06 meses a 1 ano

Até 5 anos

De 6 á 10 anos

Mais de 10 anos

6) Você é tratado com respeito no local de trabalho?

Sim

- Não
- Não sei

7) Você acha que os profissionais permanecem muito tempo no mesmo cargo?

- Sim
- Não
- Não sei

8) Você considera que o treinamento que recebeu ao entrar na empresa foi suficiente para desempenhar a sua função?

- Sim
- Não

9) As tarefas e os prazos a cumprir são suficientes para que seu trabalho seja executado adequadamente?

- Sim
- Não
- Não sei

10) Você considera a rotina de seu trabalho estressante?

- Sim
- Não

11) No seu ponto de vista, a empresa preocupa com os funcionários?

- Sim
- Não
- Não sei

12) Com os itens respondidos até agora você acredita que os funcionários têm qualidade de vida dentro da empresa?

- Sim
- Não
- Não sei



ANEXO A: TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Você está sendo convidado(a) a participar, como voluntário(a), da pesquisa – ANÁLISE DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS FUNCIONÁRIOS DO CONTROLE DE QUALIDADE DE UMA EMPRESA FARMACOQUÍMICA DE ANÁPOLIS -, no caso de você concordar em participar, favor assinar ao final do documento. Sua participação não é obrigatória, e, a qualquer momento, você poderá desistir de participar e retirar seu consentimento. Sua recusa não trará nenhum prejuízo em sua relação com o pesquisador(a) ou com a instituição.

Você receberá uma cópia deste termo onde consta o telefone do pesquisador(a) principal, podendo tirar dúvidas do projeto e de sua participação.

NOME DA PESQUISA: O ANÁLISE DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS FUNCIONÁRIOS DO CONTROLE DE QUALIDADE DE UMA EMPRESA FARMACOQUÍMICA DE ANÁPOLIS/GO.

PESQUISADOR RESPONSÁVEL: ALINE ALICE DE CARVALHO
JULIANA MIGUELETE SARAN
LEANDRO BUENO PEREIRA

OBJETIVOS: Discorrer sobre a qualidade de vida nas organizações e a motivação dos trabalhadores, tendo em vista a abordagem dos fatores que interagem na motivação.

PROCEDIMENTOS DO ESTUDO: Caso concorde em participar deste experimento, você deverá responder a um questionário formatado com 12 perguntas, com objetivo de levantarmos dados para a avaliação da qualidade de vida dos funcionários que atuam no controle de qualidade. Com isso esperamos descrever a importância, apontar os malefícios que a falta da qualidade de vida ocasiona na organização e destacar as possíveis ações que promovem a saúde e bem estar do funcionário. Caso o(a) senhor(a) tenha dúvidas ou necessite de maiores esclarecimentos pode nos contatar.

RISCOS E DESCONFORTOS: Gostaríamos de esclarecer que sua participação é totalmente voluntária, podendo você: recusar-se a participar, ou mesmo desistir a qualquer momento sem que isto acarrete qualquer ônus ou prejuízo à sua pessoa.

BENEFÍCIOS: Esperamos que este estudo possa trazer uma reflexão e análise sobre a qualidade de vida dos funcionários atuantes no setor de controle de qualidade de uma indústria Farmacoquímica de Anápolis- Go.

CUSTO/REEMBOLSO PARA O PARTICIPANTE: Informamos que o(a) senhor(a) não pagará nem será remunerado por sua participação nesta pesquisa.

CONFIDENCIALIDADE DA PESQUISA: Informamos que as informações serão utilizadas somente para os fins desta pesquisa e serão tratadas com o mais absoluto sigilo e confidencialidade, de modo a preservar a sua identidade.

Assinatura do Pesquisador Responsável:

ALINE ALICE DE CARVALHO: _____

JULIANA MIGUELETE SARAN _____

LEANDRO BUENO PEREIRA: _____



CONSENTIMENTO DE PARTICIPAÇÃO DA PESSOA COMO SUJEITO

Eu, _____, declaro que li as informações contidas nesse documento, fui devidamente informado (as) pelos pesquisadores – **ALINE ALICE DE CARVALHO, JULIANA MIGUELETE SARAN E LEANDRO BUENO PEREIRA** - dos procedimentos que serão utilizados, riscos e desconfortos, benefícios, custo/reembolso dos participantes, confidencialidade da pesquisa, concordando ainda em participar da pesquisa. Foi-me garantido que posso retirar o consentimento a qualquer momento, sem que isso leve a qualquer penalidade. Declaro ainda que recebi uma cópia desse Termo de Consentimento.

Local e data

Anápolis, Novembro de 2018.

(Assinatura)