



QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO NA NORMANDO GOMES & IRMÃOS (NORMANDO RECAP)

Andrea Kality da Costa Lima¹; Ilzene Gomes de Moura Silva²; Hudson do Vale de Oliveira³; Ana Karina dos Santos Souza Queiroz⁴

RESUMO: A Qualidade de Vida no Trabalho – QVT é um tema que tem sido bastante discutido nestes últimos anos. Vários autores têm trabalhado este tema, procurando, dentre outras finalidades, demonstrar que a implantação de um programa de QVT pode trazer inúmeros benefícios para a organização. O objetivo deste estudo é avaliar a QVT sob a percepção dos funcionários da Normando Gomes & Irmãos, considerando a escala criada por Walton (1973 *apud* FERNANDES, 1996). A pesquisa pode ser classificada como bibliográfica, exploratória, qualitativa e quantitativa. Para atingir os objetivos propostos nesta pesquisa, utilizou-se, como instrumento de coleta de dados, a aplicação de questionários. Setenta e sete por cento (77%) dos funcionários consideram-se moderadamente satisfeitos, 14% satisfeitos e 9% consideram-se insatisfeitos. A necessidade de implantação de um programa de Qualidade de Vida no Trabalho nas organizações é uma realidade incontestável, visto que através de um programa de QVT a empresa oferece meios aos seus funcionários de ter uma vida saudável, higiênica e com segurança em seu ambiente de trabalho.

PALAVRAS-CHAVE: Motivação; QVT; Recursos humanos.

INTRODUÇÃO

A Qualidade de Vida no Trabalho é um grande desafio para as organizações, pois desde a década de 70 já se começava a fazer um pequeno esboço do que atualmente é uma ferramenta de grande importância nas organizações que querem ter um quadro de colaboradores que realizem suas tarefas com saúde e prazer.

Pode-se observar que uma organização que tem um departamento de Recursos Humanos atuante, onde a equipe esteja preocupada com o bem estar geral e a saúde dos funcionários no desempenho de suas funções é uma organização que está voltada para o crescimento constante em seu ramo de atividade, pois uma equipe motivada realiza suas tarefas de modo a não cometer erros, minimizando assim o retrabalho, que é consequência de não satisfação da equipe.

Para que uma empresa tenha resultados positivos ao trabalhar a QVT com seu quadro funcional é necessário que o responsável pelo RH ofereça treinamentos aos colaboradores e observe como anda a satisfação dos mesmos. É importante que o

¹ Mestranda em Administração pela Universidade Potiguar – UnP e Professora do Departamento do Curso de Administração da Universidade do Estado do Rio Grande do Norte – UERN. andreakality@yahoo.com.br

² Administradora pela Universidade do Estado do Rio Grande do Norte - UERN. ilzenegomes@hotmail.com

³ Mestrando do Programa de Pós-Graduação em Agronomia pela Universidade Estadual de Maringá – UEM, Maringá – PR. HUDSON_VALE@yahoo.com.br

⁴ Mestranda em Administração pela Universidade Potiguar – UnP e Professora da Universidade Potiguar – UnP. AKSSQ@hotmail.com

departamento de RH de uma organização perceba e trabalhe a importância humana de seus funcionários, para que se obtenham resultados que os satisfaçam, pois quando o cliente interno está satisfeito ele trabalha para satisfazer o cliente externo, pois isso é um reflexo de sua satisfação com a organização da qual o mesmo faz parte.

A QVT assimila duas posições antagônicas: de um lado, a reivindicação dos empregados quanto ao bem-estar e satisfação no trabalho; e, de outro, o interesse das organizações quanto aos seus efeitos potenciadores sobre a produtividade e a qualidade (CHIAVENATO, 2004).

O estudo de caso da QVT na Normando Recap tem por finalidade analisar o planejamento e o controle da execução do QVT na vida dos colaboradores, assim como os recursos disponibilizados para a sua realização, ou seja, se a empresa dispõe de ferramentas para aplicar a QVT a seus colaboradores, tais como: treinamentos, instalações físicas e o relacionamento humano entre os grupos. A pesquisa será o ponto de partida para a identificação das necessidades do cliente interno, e uma forma de avaliar como o colaborador está desempenhando suas tarefas, se a empresa oferece meios e oportunidades de crescimento profissional, quais benefícios estão sendo oferecidos para que se tenha uma melhor qualidade de vida, ou seja, se a organização está preparada ou se preparando para trabalhar um Sistema de Gestão da Qualidade de modo a disponibilizar a seus funcionários, satisfação, treinamento e oportunidades em seu ambiente de trabalho.

O objetivo principal desta pesquisa é avaliar a QVT dos funcionários na Normando Gomes & Irmãos sob a percepção destes. Para isso, têm-se os seguintes objetivos específicos: avaliar o grau de satisfação dos funcionários; identificar a necessidade de um programa de QVT na organização; identificar alternativas que proporcionem uma melhoria no nível de satisfação dos colaboradores.

MATERIAL E MÉTODOS

Utilizou-se uma pesquisa bibliográfica para fundamentação teórica deste estudo. Trata-se de uma pesquisa bibliográfica, exploratória, quali-quantitativa.

Utilizou-se como instrumento de coleta de dados a aplicação de questionários. De acordo com Vergara (2000), com este instrumento “o respondente faz escolhas, ou pondera, diante de alternativas apresentadas”. No questionário aplicado sugeriu-se que os funcionários atribuíssem uma nota de 0 a 10 sobre o grau de satisfação para os itens indicados pela escala de Walton (1973 *apud* FERNANDES, 1996).

Os dados foram coletados junto aos funcionários da empresa e, posteriormente, foram tabulados. Através de estatística descritiva os dados foram analisados e, para melhor apresentação dos resultados, elaborou-se gráficos.

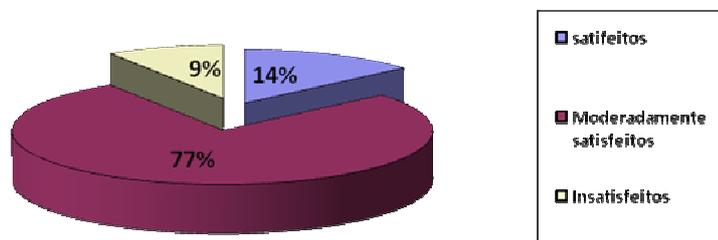
RESULTADOS E DISCUSSÃO

A seguir serão apresentados os resultados obtidos na pesquisa.

AValiação GERAL DO NÍVEL DE SATISFAÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS

No gráfico 1, observa-se o grau de satisfação dos funcionários, considerando-se todos os aspectos da escala de Walton (1973 *apud* FERNANDES, 1996). De acordo o gráfico 77% dos funcionários consideram-se moderadamente satisfeitos, 14% satisfeitos e 9% consideram-se insatisfeitos.

Gráfico 1 – Avaliação Geral do Nível de Satisfação dos Funcionários



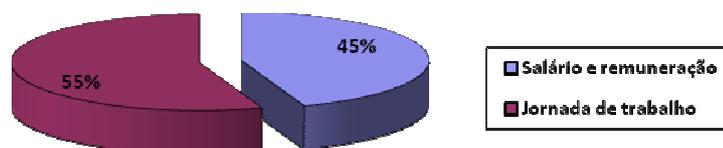
Fonte: Dados da Pesquisa, 2009.

Através do gráfico acima, pode-se observar que a utilização de um programa de QVT que trabalhe de forma prática e eficiente, buscando melhorias para a organização, fará com que o grande percentual de funcionários que se consideram moderadamente satisfeitos seja reduzido.

COMPENSAÇÃO JUSTA E ADEQUADA

No gráfico 2, procurou-se avaliar, mais especificamente, as variáveis que estão relacionadas ao aspecto compensação justa e adequada, a saber: jornada de trabalho e salário e remuneração. Observa-se que 45% dos funcionários estão satisfeitos com o salário que recebem. Quanto à jornada de trabalho, 55% afirmaram está satisfeitos e ressaltaram que sua jornada de trabalho está de acordo com as normas e necessidades da organização.

Gráfico 2 – Compensação Justa e Adequada



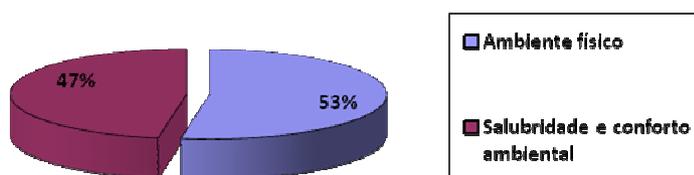
Fonte: Dados da Pesquisa, 2009.

Percebe-se que um grande percentual de funcionários está satisfeito com o salário que recebem. Isso é uma grande vantagem para a organização, pois este fator é também muito importante para criar motivação nos funcionários, principalmente, quando associados a outros fatores como: treinamentos, reconhecimento e benefícios.

CONDIÇÕES DE TRABALHO

As condições de trabalho aos quais os funcionários são submetidos também foram avaliadas (Gráfico 3). Observa-se que 53% dos funcionários estão satisfeitos com o ambiente físico onde desempenham suas atividades diárias. Além disso, 47% dos funcionários afirmaram que o ambiente de trabalho é seguro à saúde dos funcionários, confortável e propício para a execução das tarefas.

Gráfico 3 – Condições de Trabalho

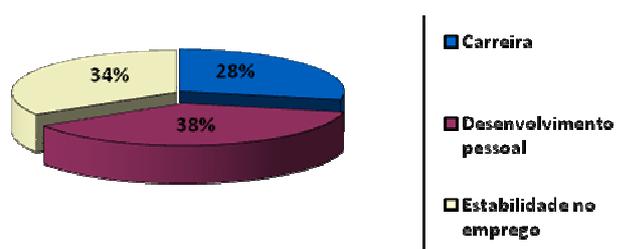


Fonte: Dados da Pesquisa, 2009.

OPORTUNIDADE DE CRESCIMENTO

No gráfico 4, observa-se os resultados referente as oportunidades de crescimento que a empresa oferece para os seus funcionários. Verifica-se que 38% dos funcionários afirmaram que a organização em estudo tem a preocupação de trabalhar o desenvolvimento pessoal do seu público interno. Quanto à oportunidade de carreira, 28% dos funcionários afirmaram que não há muitas oportunidades de mudança de cargos dentro da organização. Já com relação à estabilidade no emprego, 34% dos entrevistados afirmaram que tal estabilidade está ameaçada.

Gráfico 4 – Oportunidade de Crescimento



Fonte: Dados da Pesquisa, 2009.

A empresa trabalha o desenvolvimento pessoal dos funcionários oferecendo, sempre que possível, palestras, mini cursos, reuniões, etc. para que ocorra, por exemplo, melhorias no desempenho de suas funções.

As oportunidades de carreira e a estabilidade no emprego podem está relacionadas aos problemas existentes no país como, por exemplo, a crise mundial, que atinge todos os ramos da economia e é, no momento, a principal responsável pelo número crescente de desemprego.

CONCLUSÃO

A necessidade de implantação de um programa de Qualidade de Vida no Trabalho nas organizações é uma realidade incontestável, visto que através de um programa de QVT a empresa oferece meios aos seus funcionários de ter uma vida saudável, higiênica e com segurança em seu ambiente de trabalho.

Procurando contribuir com a instituição estudada, fica como sugestão a formação de uma equipe que lidere um processo de conscientização sobre a importância de se ter um programa de Qualidade de Vida no Trabalho, que venha possibilitar boas condições de trabalho e bem-estar aos funcionários da organização.

REFERÊNCIAS

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

FERNANDES, E. C. **Qualidade de Vida no Trabalho: como medir para melhorar**. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

VERGARA, C. S. **Projeto e Relatório de Pesquisa em Administração**. 3 ed. São Paulo: Atlas, 2000.