

## Qualidade de vida no trabalho: um estudo de caso na empresa Alpha

Margarida Aparecida Oliveira<sup>1</sup>  
Marisa Ferreira Figueiredo<sup>2</sup>

### Resumo

As organizações vêm buscando alinhar-se as novas tendências para sobressair e diferenciar-se frente às outras num ambiente cada vez mais dinâmico. Isto porque as pessoas se mantêm mais tempo no ambiente corporativo do que em suas casas. A partir daí a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) passa a se tornar necessária para que os profissionais possam prestar serviços à população e se sentirem valorizados pelas condições de trabalho que lhes são proporcionadas, do cuidado com o ambiente físico e dos relacionamentos. Relaciona-se também com o bem-estar do funcionário, comprometimento pessoal visando melhorias na qualidade geral da empresa. Neste sentido o objetivo é avaliar a qualidade de vida no trabalho dos colaboradores da empresa Alpha, buscando analisar os domínios psicológicos, profissionais, pessoais e da saúde. As metodologias utilizadas foram a da pesquisa qualitativa e quantitativa. A pesquisa foi realizada com 84 colaboradores de uma unidade no setor da saúde em Minas Gerais no mês de outubro. Para a coleta de dados foi utilizado o questionário contendo 52 questões, para identificar a partir das respostas, como é a qualidade de vida do trabalho destes colaboradores e identificar quais níveis apresentados em cada domínio. Os dados apresentaram resultados satisfatórios, onde a maior parte dos domínios foi satisfeito, em especial ao pessoal onde obteve os melhores resultados.

**Palavras-chave:** Saúde. Trabalho. Qualidade de Vida no Trabalho.

### Quality of life at work: a case study in the Alpha company

#### Abstract

Organizations are seeking to align themselves with new trends to stand out and differentiate themselves against others in an increasingly dynamic environment. This is because people stay longer in the corporate environment than in their homes. From that point on, the Quality of Life at Work (QWL) becomes necessary for professionals to provide services to the population and to feel valued for the working conditions provided to them, care for the physical environment and relationships. It is also related to the welfare of the employee,

---

<sup>1</sup> Graduada em Direito pela Universidade Vale do Rio Doce, UNIVALE e Graduada em Administração de Empresas aculdade de Administração de Governador Valadares, FAGV.. Mestre em Administração Faculdades Integradas de Pedro Leopoldo, FPL. Doutoranda em Ciências Sociais, Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, PUC Minas. Pós Graduada em Gestão Educacional. Pós Graduada em Administração Hospitalar. margarida\_oliveira@oi.com.br. <http://lattes.cnpq.br/2074554909914290>

<sup>2</sup> mahfigueiredo@hotmail.com

personal commitment aimed at improvements in the overall quality of the company. In this sense the objective is to evaluate the quality of life in the work of Alpha employees, seeking to analyze the psychological, professional, personal and health domains. The methodologies used were qualitative and quantitative research. The survey was conducted with 84 employees of a unit in the health sector in Minas Gerais in October. For the collection of data, a questionnaire containing 52 questions was used to identify the answers, as is the quality of life of the work of these collaborators and to identify the levels presented in each domain. The data presented satisfactory results, where most domains were satisfied, especially to the personnel where the best results were obtained.

**Keywords:** Health. Work. Quality of life at work.

## **Qualidade de vida no trabalho: um estudo de caso na empresa Alpha**

### **1 Introdução**

Com o passar dos tempos o mercado tem se tornado cada vez mais competitivo e inovador, devido as constantes e diversas mudanças econômicas e tecnológicas. Neste contexto, as organizações buscam alinharem-se as novas tendências buscando sobressair e diferenciar-se. Marras (2011, p.18) comenta que neste cenário onde as organizações preocupam-se mais com a competitividade, produzindo cada vez mais e melhor a custos menores, os funcionários buscam a compensação de todo estresse enfrentado na busca por resultados no interior das empresas em que trabalham.

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) representa a necessidade de valorização das condições de trabalho, do cuidado com o ambiente físico e dos relacionamentos. Um programa de QVT bem executado proporciona uma organização mais humanizada e condições de desenvolvimento pessoal ao indivíduo e ao mesmo tempo a eficácia organizacional. O objetivo geral deste estudo é avaliar a qualidade de vida dos colaboradores da empresa Alpha situada em uma cidade do Estado de Minas Gerais. Visando atender o propósito deste trabalho, foram traçados três objetivos específicos, sendo eles: investigar a existência de programas de QVT na organização; identificar de que forma a QVT contribui com o nível de motivação dos funcionários; e, analisar os aspectos psicológicos, profissionais, pessoal e da saúde dos colaboradores da empresa Alpha.

A metodologia utilizada na pesquisa se caracteriza como exploratória possibilitando a definição e delineamento do tema, além de orientar a fixação dos objetivos e a formulação das hipóteses. Caracteriza como um estudo de caso, pois apresenta um levantamento de dados de uma realidade específica, junto a empresa Alpha. Por fim, as principais conclusões e considerações sugerem aos gestores um olhar mais atento quanto as condições de trabalho fornecidas e sua importância para obtenção dos seus resultados. Uma vez que o grau de satisfação de um colaborador com a função que exerce e com seu ambiente de trabalho impacta diretamente em seu rendimento e conseqüentemente nos resultados da empresa. Espera-se também que este trabalho acadêmico contribua para a teoria sobre a qualidade de vida no trabalho, assunto que vem ganhando destaque nas organizações nos dias atuais.

### **2 Qualidade de vida**

A crescente preocupação e interesse da população com questões relacionadas ao termo qualidade de vida fizeram com que surgissem diversos conceitos para o termo, caracterizando a qualidade de vida como um tema complexo e subjetivo, pois o seu significado sofre

alteração de acordo com as necessidades a serem atendidas de cada indivíduo. Ao falar sobre este tema, é intuitivo lembrar sempre de pessoas e suas necessidades sendo atendidas de forma eficiente, assim gerando satisfação para as mesmas. Por não haver um consenso sobre a definição de qualidade de vida, o World Health Organization Quality of Life (WHOQOL) foi em busca da definição do conceito. Assim, a Organização Mundial da Saúde (OMS) reuniu especialistas de várias partes do mundo, que definiram qualidade de vida como a percepção do indivíduo de sua posição na vida no contexto da cultura e sistema de valores nos quais ele vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações. É um conceito amplo, que abrange a complexidade do construto e inter-relaciona o meio ambiente com aspectos físicos e psicológicos, nível de independência, relações sociais e crenças pessoais.

A qualidade de vida (QV) encontra-se usada em dois aspectos segundo Seidl e Zannon (2004): na linguagem cotidiana, pelas pessoas da população em geral (jornalistas, políticos, profissionais de diversas áreas e gestores ligados a políticas públicas); e no aspecto da pesquisa científica, em diversos campos do saber (Economia, Medicina, Psicologia, entre outros). Se tratando de QV, muitos são os conceitos, cada um se constrói de indivíduo para indivíduo. O que pode ser relevante para um, não necessariamente será para o outro. O que reforça o fato do termo ser uma construção subjetiva (uma percepção do indivíduo). O que não se torna fácil estruturar apenas um conceito. Outra autora que acredita nos duplos aspectos (objetivos e subjetivos) em torno da QV, a Limongi-França (2009, p. 206) conceitua como a percepção de bem-estar, a partir das necessidades singulares, ambiente social e econômico e expectativa de vida, considerando-se a individualidade. Neste sentido:

Qualidade de vida é uma noção eminentemente humana, que tem sido aproximada ao grau de satisfação encontrado na vida familiar, amorosa, social e ambiental e à própria estética existencial. Pressupõe a capacidade de efetuar uma síntese cultural de todos os elementos que determinada sociedade considera seu padrão de conforto e bem-estar. O termo abrange muitos significados, que refletem conhecimentos, experiências e valores de indivíduos e coletividades que a ele se reportam em variadas épocas, espaços e histórias diferentes, sendo, portanto, uma construção social com a marca da relatividade cultural. (MINAYO et al, 2008, p.8)

Portanto, discorrer sobre qualidade de vida (QV) é examinar um tema que é atual, sobretudo é saber que também é um tema complexo. Por ser um tema que traz diversos conceitos, sendo estes passíveis de mudanças partindo de áreas que vão das necessidades básicas do ser humano até aos campos mais elaborados de pesquisa.

## 2.1 Qualidade de vida no trabalho

Muitas transformações ocorreram nas organizações a partir da globalização. A busca de novos modelos de produção, o acirramento da concorrência e a busca por partes das empresas de aumentar a produtividade e competitividade fizeram com que fossem desenvolvidas mais abordagens sobre a QVT. Novos cenários foram desenvolvidos com abordagens sistêmicas, diagnósticos de clima organizacional, melhoria na saúde, cuidado com a saúde mental do trabalhador, além de maior valorização em atividades que levam lazer ao indivíduo (LIMONGI-FRANÇA, 2007). É de extrema importância salientar que o ser humano necessita de um ambiente agradável, para o seu bem-estar e saúde, uma vez que é através do trabalho que ele consegue realizar a maioria de suas aspirações, tanto pessoais, quanto profissionais.

Embora os autores mostrem visões diferentes para conceituar o termo “Qualidade de Vida no Trabalho”, nota-se que existe algo comum em todos, no entendimento de que os interesses da organização e dos indivíduos que a compõem devem ao mesmo tempo atender a satisfação do trabalhador e assim como consequência alcançar níveis elevados de

produtividade. Portanto, a qualidade de vida no trabalho e qualidade de vida das pessoas, diferenciam-se onde a QVT está relacionada aos aspectos referentes ao bem-estar das pessoas no desenvolvimento de suas obrigações no ambiente organizacional; e a qualidade de vida das pessoas, na percepção do bem-estar de acordo com as necessidades e expectativas individuais (LIMONGI-FRANÇA, 2003). Para ser mais produtiva em QVT, a organização precisa conhecer a percepção de seus empregados quanto ao seu ambiente e situação de trabalho para que permita técnicas de melhorias contínuas. A construção da QVT só se inicia quando a empresa se olha e olha as pessoas, num olhar amplo, holístico e consegue enxergar a realidade, e onde deve haver mudanças.

## 2.2 Modelos de QVT

O movimento da Qualidade de Vida no Trabalho é um tema pouco difundido e está em um estágio pouco avançado, o que justifica que ainda exista muito conflito sobre os significados técnicos sobre o conceito. Com isso, Limongi-França (2010), classifica as diferentes visões que tem tido influência sobre QVT em três escolas: Escola Socioeconômica, Escola Condição Humana no Trabalho e Escola Organizacional. A primeira abrange a QVT sob a ótica das relações de trabalho e suas contradições na sociedade pós-industrial, onde relatam o bem-estar das pessoas; assim, segundo Ruiz a Escola Socioeconômica representa:

[...] uma vertente em que a QVT é colocada num contexto mais amplo, como uma questão de ética, cidadania e responsabilidades compartilhadas (ou multiplicadas) em prol do desenvolvimento econômico, social, científico e cultural da sociedade, garantindo-lhe mais saúde e conhecimento. Desta maneira, alinha-se com o conceito de desenvolvimento sustentável preconizado pela comissão Mundial sobre o Meio Ambiente e Desenvolvimento da ONU. (RUIZ, 2007, p.44)

A segunda escola sobre QVT, a Escola da Condição Humana no Trabalho, baseada no olhar holístico da saúde, derivado da medicina. Nesta escola, a visão é considerada que o ser humano é um ser complexo, tem potencialidades biológicas, psicológicas e sociais que respondem por suas condições de vida. (LIMONGI-FRANÇA, 2010). Este conceito está mais voltado para saúde como um estado de bem-estar físico, mental e social. A última escola de QVT, a Escola Organizacional, baseia-se na constatação que a QVT envolve partes específicas do local onde a produção ocorre. Richard Walton é um grande estudioso no movimento QVT e maior cabeça da Escola Organizacional, sendo o pioneiro na criação de um modelo de avaliação da mesma. A seguir serão apresentados dois modelos de avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho, sendo eles o modelo de Walton e o modelo de Westley.

### 2.2.1 Modelo de Walton

O modelo de Walton é um dos modelos mais aceitos e utilizados por pesquisadores. Uma vez que ele é considerado o mais completo por apresentar maior número de critérios entre os modelos da QVT. Para Walton, o principal problema enfrentado pelos trabalhadores é a insatisfação com o trabalho. O modelo em questão compõe-se de oito critérios da QVT e seus respectivos indicadores: compensação justa e adequada; condições de trabalho seguras e saudáveis; oportunidades imediatas para desenvolver e usar as capacidades humanas; oportunidades futuras para o crescimento contínuo e a garantia de emprego; integração social na organização; constitucionalismo na organização; trabalho e espaço total na vida do indivíduo; relevância social no trabalho. Neste modelo de Walton, encontra-se fatores internos e externos a organização, o que permite ao investigador melhores condições para avaliar o nível de QVT nas organizações.

### 2.2.2 O modelo de Westley

O Modelo de Westley tem como base quatro elementos principais: econômico, político, psicológico e sociológico. Para o autor, estes elementos são causas de injustiça, insegurança, alienação e falta de organização, respectivamente. (REIS JÚNIOR, 2008). O modelo proposto por Westley, diferente do que Walton propõe, apresenta apenas um problema em cada dimensão. Com isso, este modelo não contempla indicadores de forma ampla, fazendo com que um grande número de indicadores fique sem ser analisados.

### 2.3 Qualidade de vida no trabalho e o questionário QWLQ-78

Reis Junior (2008), através de um estudo, que teve como base para sua criação a lista de indicadores dos mais conceituados modelos de QVT, elaborou um instrumento de avaliação da qualidade de vida no trabalho, dado como QWLQ-78 (Quality Of Working Life Questionnaire). Para maior credibilidade, a metodologia utilizada para criação deste instrumento foi baseada na metodologia da construção do instrumento WHOQOL-100, da Organização Mundial da Saúde. Para criação do instrumento de avaliação QWLQ-78, o primeiro passo dado foram as avaliações dos indicadores, que teve como base os modelos clássicos de QVT de alguns autores, como o de Walton (1973); Westley (1979), que já foram mencionados neste trabalho. Reis Junior (2008), explica que após a pesquisa referencial, foi feita uma lista com os indicadores e seus respectivos autores para reunir todos os aspectos que de alguma forma ou outra, poderia exercer alguma influência sobre a QVT dos colaboradores. Logo após a análise dos indicadores, criou-se a primeira lista de questões que a princípio era de 56 passando para 78 devido a necessidade de abordar alguns pontos mais detalhados. Para melhor entendimento e organização, Reis Junior (2008) sentiu necessidade da criação de quatro domínios: saúde; psicológico; pessoal e profissional, além do número de questões para cada um deles.

### 2.4 Saúde e bem-estar

Segundo Gonçalves (2014), o modo de vida dos indivíduos determina as chances de escolhas que os mesmos podem adotar para suas vidas. Sendo assim, quando um indivíduo assume hábitos saudáveis em sua vida, ele está proporcionando um estilo de vida tido como saudável melhorando sua qualidade de vida. Entre os comportamentos citados como saudáveis na sociedade contemporânea se destaca (Vilarta; Gonçalves, 2004, p. 47):

- Adotar hábitos alimentares que respeitem as necessidades biológicas de regularidade de ingestão de nutrientes;
- Respeitar as necessidades específicas de nutrientes para cada etapa da vida;
- Praticar atividade física apropriada à própria condição fisiológica e com regularidade;
- Controlar o estresse físico e emocional com técnicas específicas as expectativas e os objetivos de cada pessoa;
- Envolver-se em ações comunitárias estabelecendo laços de apoio e convívio familiar e social;
- Dedicar-se ao lazer não-sedentário, baseado em ações que envolvam atividade esportiva, hobbies ou trabalho voluntário.

Podemos ver, que dentro das ações citadas acima, observa-se a presença de aspectos voltados à alimentação, práticas de vida saudáveis voltadas para atividade física e relacionamentos sociais. Por outro lado, a implantação de atividade física como um ponto que



influencia positivamente sobre as condições de saúde, é preciso estar além de condições e modo de vida favorável, mas sim prática frequente no estilo de vida do indivíduo (LOVISOLO, 2002). A melhora na qualidade de vida no ambiente organizacional, neste sentido, mostra a importância de que neste âmbito, é necessário relacionar a atividade física a saúde afim de promoção de qualidade de vida, além de aumentar a produtividade e satisfação no trabalho.

## 2.5 O bem-estar psicológico e pessoal

O bem-estar subjetivo (BES) é um campo de estudos que busca entender as avaliações que as pessoas fazem de suas próprias vidas, onde um dos principais objetos de estudo da pesquisa é a satisfação e felicidade (Diener, Suh e Oishi, 1997 apud SIQUEIRA; PADOVAM, 2008, p.201). Ainda neste estudo é relatado que as avaliações devem ser cognitivas, e de forma a englobar a análise pessoal acerca das emoções positivas e negativas experimentadas, expondo que para que o grau de BES seja considerado adequado, é preciso que o indivíduo mantenha e reconheça sua satisfação com a vida em alta frequência de experiências emocionais positivas e baixas negativas. Neste campo, a intenção é de apenas diferenciar os níveis de bem-estar alcançadas pelas pessoas, não buscando entendimentos para os estados psicológicos negativos, como por exemplo a ansiedade e estresse. (Diener, 1997 apud SIQUEIRA; PADOVAM, 2008, p.201). Surge o novo conceito de bem-estar psicológico (BEP) tendo como base teóricas formulações psicológicas acerca do desenvolvimento humano e sua capacidade em enfrentar os desafios da vida, diferente da BES, que se baseava na satisfação com a vida e seus pontos positivos e negativos. (Ryff, 1989 apud SIQUEIRA; PADOVAM, 2008, p. 202)

## 2.6 O lado profissional e satisfação

A vida profissional e a satisfação no ambiente de trabalho estão ligadas ao bem-estar proporcionado no ambiente de trabalho. Ao se tratar deste assunto, podemos representá-lo, como um conjunto de ações, seja ele um fator positivo como satisfação com o trabalho (Amaral & Siqueira, 2004), seja eles negativos ou estresse (Bryne, 1994 apud SIQUEIRA; PADOVAM, 2008, p. 205). Neste sentido o bem-estar no trabalho é integrado por três componentes: envolvimento com o trabalho, satisfação no trabalho e comprometimento organizacional afetivo, que ainda segundo Siqueira e Gomide Jr. (2004), a Psicologia Organizacional e do Trabalho, retrata ligações positivas com o trabalho (satisfação e envolvimento) e com a organização (comprometimento afetivo).

Estudos mais recentes mostram que a satisfação no trabalho está atrelada ao vínculo afetivo positivo com o trabalho, através deste vincula as satisfações que se criam nos relacionamentos com as chefias e com colegas de trabalho, além da remuneração paga pela empresa, das oportunidades oferecidas pela gestão da empresa e a satisfação pelas atividades prestadas, o que mostra que o conceito de satisfação passa a englobar avaliações prazerosas no ambiente de trabalho. (SIQUEIRA & GOMIDE JR, 2004). Para se alcançar um bom nível de bem-estar no trabalho, entende-se então que seria necessário que os profissionais se sentissem satisfeitos com o trabalho, reconhecessem seu envolvimento com as atividades que realizam e que ocorresse o compromisso com a organização que está inserida.

## 2.7 A motivação no trabalho

De acordo com Maximiano (2000) a palavra motivação indica o processo pelo qual um conjunto de razões ou motivos explica, induz, incentive, estimula ou provoca algum tipo de ação ou comportamento humano. “Motivação para o trabalho é uma expressão que indica

um estado psicológico de disposição ou vontade de perseguir uma meta ou realizar uma tarefa.” (MAXIMIANO, 2000, P.347). Em outras palavras, podemos dizer que uma pessoa apresenta maiores níveis de disposição para realizar seu trabalho quando está motivada. Buscar entender o que motiva as pessoas para o trabalho é tentar mostrar motivos ou razões que impulsionem seu desempenho. “Desempenho é o resultado que uma pessoa consegue com a aplicação de algum esforço intelectual ou físico”. O desempenho é positivo quando o resultado beneficia a própria pessoa, o grupo do qual ela participa, ou a organização na qual trabalha. (MAXIMIANO, 2000, P.347). Este mesmo autor afirma que a motivação para o trabalho pode apresentar o desempenho positivo ou negativo, além de sofrer influência de dois grupos: **Motivos internos**: são aqueles que surgem das próprias pessoas, e os **Motivos externos**: são aqueles criados pela situação ou ambiente em que a pessoa se encontra.

### 3 Metodologia

Segundo Prodanov e Freitas (2013) a pesquisa tem como objetivo conhecer e explorar os fenômenos, fornecendo respostas às questões significativas para a compreensão da natureza. Neste estudo, caracterizou-se como pesquisa bibliográfica e pesquisa exploratória. Para Prodanov e Freitas (2013), a pesquisa bibliográfica consiste no estudo obtido através de material já publicado, principalmente de livros, revistas, publicações em periódicos e artigos científicos, entre outros. Já a pesquisa exploratória tem como finalidade possibilitar a definição e delineamento de um assunto, bem como orientar a fixação dos objetivos e a formulação das hipóteses, e ainda descobrir um novo tipo de enfoque para o tema.

Para explorar o tema foi realizado uma pesquisa no ambiente da empresa Alpha, buscando informações e dados, a fim de obter respostas quanto a teoria e prática no que diz respeito à qualidade de vida no trabalho. Quanto aos procedimentos e meios de averiguação, a pesquisa se caracteriza como um estudo de caso, pois apresenta um levantamento de dados de uma realidade específica, junto a empresa Alpha e seus colaboradores. O estudo de caso, ainda Segundo Prodanov e Freitas (2013) é um tipo de pesquisa entendida como uma categoria de investigação, que visa um estudo aprofundado de uma unidade. Para fins de classificação quanto à natureza da abordagem dos objetivos, optou-se para o método quantitativo, através da realização de um questionário, visando descobrir informações sobre as condições de trabalho dos colaboradores, além de verificar se já existe algum programa de melhoria na QVT na empresa.

#### 3.1 Unidade de análise pesquisada

Em relação à unidade de estudo, foram pesquisados os colaboradores atuantes em uma Unidade Básica de Saúde, empresa no setor da saúde localizada no estado de Minas Gerais. A instituição pesquisada é de natureza pública, e foi selecionada de maneira intencional. A empresa conta no seu quadro de funcionários com profissionais concursados e contratados. A aceitação e aprovação para a realização da aprovação teve como facilitador o interesse da administração local nos resultados encontrados a fim de contribuir para uma melhoria na área de gestão de pessoas. A instituição avaliada possui em seu quadro de funcionários cerca de 102 funcionários, sendo que no momento da pesquisa 5 encontravam-se afastados por estar em gozo de férias. Foram distribuídos 96 questionários. Após a aplicação, constatou-se que o número de respondentes foi menor que o distribuído.

#### 3.2 Instrumento de coleta de dados

Para esta pesquisa, adotou como instrumento de coleta de dados, a aplicação de um questionário. Segundo Gil (2010), entende-se como questionário um conjunto de perguntas a serem respondidas pelos pesquisados. O questionário tido como base foi o QWLQ-78 (Quality of Working Life Questionnaire – Questionário de Qualidade de Vida no Trabalho) que continha 78 questões relacionadas ao ponto de vista pessoal, profissional, psicológico e da saúde. O questionário foi refinado, passando para 45 questões sobre a ótica dos pontos de vista citados acima, além de contemplar mais 7 questões sobre o perfil pessoal de cada colaborador, obtendo assim um total de 52 questões.

#### 4 Resultados e Conclusões

Este estudo teve como objetivo verificar e avaliar a Qualidade de Vida no Trabalho, com intuito de apresentar quais pontos mais afetam a QVT do trabalhador. A pesquisa teve como base uma amostra de 84 funcionários da empresa Alpha, em uma cidade do Estado de Minas Gerais. Foram distribuídos quatro domínios para serem avaliados: psicológico, profissional, saúde e pessoal. No domínio psicológico foram retratados indicadores como autoestima, segurança, orgulho do trabalho, concentração e motivação; no domínio profissional, os indicadores abordados são sobre a identidade do trabalhador com a tarefa que executa, plano de carreira e aprendizagem, remuneração, reconhecimento, treinamento, a privacidade da vida pessoal no trabalho, informações sobre os processos da empresa, carga horária, absenteísmo, cooperação e integração entre níveis hierárquicos e estabilidade; no domínio da saúde, os indicadores estão ligados a qualidade do sono, sensação de conforto, cansaço, a satisfação das necessidades fisiológicas básicas, ginástica laboral, atividade física regular e estresse; e por fim, no domínio pessoal, foram trazidos aspectos como a autoavaliação, realização pessoal, preconceito, relação chefe/subordinados e respeito dos colegas.

Os resultados encontrados foram através dos dados da amostra não probabilística baseada apenas nos dados coletados, avaliando e analisando apenas os dados referentes especificamente a população da instituição em estudo. Sendo assim, a pesquisa buscou avaliar a qualidade de vida no trabalho dos colaboradores da empresa Alpha, visando analisar os domínios psicológicos, profissional, saúde e pessoal. Em relação aos objetivos específicos, foram apresentadas as seguintes análises abaixo:

Quanto ao primeiro objetivo, foi possível verificar a existência de um programa de QVT na organização, o que demonstra que a empresa se preocupa com seus colaboradores e oferece a prática da ginástica laboral. Apesar da oferta do programa, através dos resultados encontrados, a pesquisa revela que ainda assim, são poucos os que se manifestam e fazem prática da ginástica laboral.

Este é um caso a ser revisto pelos gestores da organização Alpha visando uma maior eficácia para este programa, visto que a ginástica laboral “trabalha o cérebro, a mente, o corpo e estimula o autoconhecimento, visto propicia a ampliação da consciência e a autoestima e proporciona um melhor relacionamento consigo mesmo, com os outros e com o meio, levando uma verdadeira mudança de comportamento interno e externo das pessoas.” (MENDES e NEIVA, 2004). Sendo assim, ela contribui de forma significativa para a qualidade de vida das pessoas que as praticam.

Quanto a motivação dos funcionários, verifica-se que mais da metade dos pesquisados avaliam como alta sua motivação para trabalhar. Sendo assim, somente com os dados obtidos nesta questão, não é possível verificar se a QVT contribui para a motivação dos colaboradores da empresa Alpha. Apenas foi possível constatar que os colaboradores da empresa Alpha apresentam alta motivação para exercer seu trabalho. Por fim, o último objetivo, traz a análise dos aspectos psicológicos, profissionais, pessoal e da saúde. Em análise ao domínio psicológico, os resultados encontrados foram satisfatórios, visto que todos os indicadores apresentaram pontos positivos quanto ao colaborador e a organização em que trabalha. Neste



sentido, os níveis de QVT encontram-se bons para os colaboradores da empresa quanto ao fator psicológico.

Quanto ao domínio profissional, de modo geral, os resultados foram satisfatórios. Porém, alguns pontos merecem uma atenção. Como por exemplo, o fato da organização não oferecer oportunidade de crescimento, como a construção de uma carreira e/ou avanços salariais. O que propiciaria melhores condições para o crescimento pessoal e de renda para seus colaboradores, visto que a maioria dos pesquisados consideram sua fonte de remuneração como mediana. Além disso, os resultados também apontaram que os colaboradores da empresa Alpha, mesmo que poucas vezes, precisam recorrer a outras fontes de dinheiro para poder sustentar sua família. Entende-se que neste caso, que esse fato pode estar ligado ao fato da renda não ser suficiente já que a maior parte da amostra se diz ser o principal provedor da renda familiar.

Em relação a saúde, a maior parte dos resultados apresentaram pontos positivos. Quanto a prática de atividade física regular, este aspecto apresentou um grande número de pessoas que não fazem nenhuma prática de exercício. Neste sentido, a maior parte das pessoas que responderam a pesquisa estão em níveis de sedentarismo. Segundo Francischi (2000) o sedentarismo representa o principal fator de risco no desenvolvimento da obesidade. Dentre os resultados, pontos que também devem ser considerados, é o fato de que a maior parte da amostra apresentou boa qualidade de sono, além de que muito poucos apresentaram problemas com cefaleias ou a necessidade de qualquer medicação para trabalhar. E se sentem confortáveis no ambiente organizacional.

No que se refere a prática de atividade física na empresa ou ginástica laboral, os resultados apontaram que a maior parte da amostra nada pratica ou pratica muito pouco. Entende-se que isto é um fator ruim para os colaboradores. Visto que a prática de atividade física traz benefícios que vão além do lado físico, mas também ajudam a melhorar o desempenho funcional, diminui o risco de necessidade de serviços de saúde e medicamentos. (SANTOS, 2001).

Em uma análise geral, relacionado a saúde os resultados também foram satisfatórios. Os pontos que merecem enfoque, são os pontos relacionados a prática de exercício regular tanto dentro e fora da organização. O quarto e último domínio é o pessoal, nele foram obtidos os melhores resultados. Com isso, entende-se que os colaboradores que participaram da pesquisa encontram-se satisfeitos e com altos níveis de QVT, quanto ao aspecto pessoal.

A análise realizada neste trabalho apresenta os pontos positivos e negativos encontrados quanto a cada domínio da pesquisa. Sendo assim, a pesquisa apresenta um relato sobre a qualidade de vida no trabalho dos colaboradores da empresa Alpha. Os resultados obtidos poderão servir de subsídio para os gestores, oferecendo a oportunidade de identificar possíveis problemas e construir programas de QVT voltados para solucionar cada um deles. E consequentemente, melhorar sua produtividade e resultados.

Sugere-se um maior estudo quanto a aplicação de estatísticas mais aprofundadas para que consiga se detalhar mais e obter ainda maiores informações. Além disto, recomenda-se a utilização de um maior número de questões descritivas e uma possível comparação dos resultados obtidos com os de outras organizações semelhantes com a que foi pesquisada.

## Referências

AMARAL, D..J. & SIQUEIRA, M..M..M. (2004). **Relações entre percepção da estrutura organizacional e bem-estar de profissionais de uma empresa em processo de privatização.** Em J. Ribeiro & I. Leal (Orgs.), Actas do 5º Congresso Nacional de Psicologia da Saúde (pp. 671-677). Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.

DIENER, E., SUH, E. & OISHI, S. (1997). **Recent findings on subjective well being**. Indian Journal of Clinical Psychology, 24(1), 25-41.

FRANÇA, A C. LIMONGI. **Qualidade de vida no trabalho**: conceitos, abordagens, inovações e desafios nas empresas brasileiras. Revista Brasileira de Medicina Psicossomática. Rio de Janeiro, Vol. 1, n° 2, p. 80, abril./mai./jun., 1997.

FRANCISCHI, Rachel Pamfílio Prado de et al. **Obesidade**: atualização sobre sua etiologia, morbidade e tratamento. Revista de Nutrição, 2000.

GONÇALVES, Aguinaldo. 2004. **“Em busca do diálogo do controle social sobre o estilo de vida”**. In: VILARTA, Roberto (org.). Qualidade de Vida e políticas públicas: saúde, lazer e atividade física. Campinas, IPES, p. 17-26.

LIMONGI-FRANÇA, A.C. **Qualidade de vida no trabalho**: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. São Paulo: Atlas, 2003.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de Vida no Trabalho – QVT**: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. 5ª reimpr. São Paulo: Atlas, 2010.

LIMONGI-FRANÇA. A. C. **Práticas de Recursos Humanos – PRH**: conceitos, ferramentas e procedimentos. São Paulo: Atlas, 2007.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de vida no trabalho**: conceitos, aborda gentes, inovações e desafios nas empresas brasileiras. Revista Brasileira de Medicina Psicossomática. São Paulo, abr./jun. 1997, v.1.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de vida no trabalho – QVT**: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. 2. Ed. São Paulo: Atlas, 2009.

LOVISOLO, H. 2002. **“Atividade física e saúde: uma agenda sociológica de pesquisa”**. In: MOREIRA, Wagner Wey; SIMÕES, Regina (orgs.). Esporte como fator de Qualidade de Vida. Piracicaba: Editora Unimep, p. 277-296.

MARRAS, J. P. **Administração de recursos humanos**: do operacional ao estratégico. 14.ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

MAXIMIANO, A. C. A. **Introdução à administração**. 5ª ed. Rev. e ampl. – São Paulo: Atlas, 2000.

MENDES, R. A. & LEITE, N. **Ginástica laboral: princípios e aplicações práticas**. Editora Manole, 2004.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE. 1995. **“The World Health Organization Quality of Life Assessment (WHOQOL)**: position paper from the World Health Organization”. Social science and medicine. V.41, n.10, p.403-409.

PRODANOV, C. C. FREITAS, E. C. **Metodologia do trabalho científico**: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico. 2. Ed. Novo Hamburgo: Feevale, 2013.

REIS JUNIOR, D. R. **Qualidade de vida no trabalho**: construção e validação do questionário QWLQ-78. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Ponta Grossa, 2008. Disponível em:  
<http://www.dominopublico.gov.br/download/texto/cp080680.pdf>. Acesso em: 08 nov. 2017.

RUIZ, V. M. **Qualidade de vida no trabalho: um desafio no século XXI**. In: Pesquisas temáticas em desenvolvimento sustentável. UNIFAE – Centro Universitário das Faculdades Associadas de Ensino de São João da Boa Vista (vários autores). Itu: Ottoni, 2007, p. 37-49.

SANTOS, L. D. et al. **Eficácia da atividade física na manutenção do desempenho funcional do idoso:** uma revisão da literatura. *Fisioter Bras*, v. 2, n. 3, p. 169-77, 2001.

SEIDL, E. M. F; ZANNON, C. M. L. C. **Qualidade de Vida e Saúde:** aspectos conceituais e metodológicos. *Cad. Saúde Pública*, Rio de Janeiro, 20 (2): 580-588, 2004.

SIQUEIRA, M. M. M. & GOMIDE Jr., S. (2004). **Vínculos do indivíduo com o trabalho e com a organização.** Em J. C. Zanelli, J. E. BorgesAndrade & A. V. B. Bastos (Orgs), *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil* (pp. 300-328). Porto Alegre: Artmed.

SIQUEIRA, M. M. M., & PADOVAM, V. A. R. (2008). **Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho.** *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 24, 201-209.

The WHOQOL Group. What quality of life? *World Health Forum*. 1995;17(4):354-6.