

O Impacto das Condições de Trabalho na Qualidade de Vida no Trabalho: Estudo de Caso Empresa THF Comércio de Vestuário LTDA¹

KARINA MILLAN SILVA

Universidade Federal do Estado do Amazonas – UFAM, Manaus-AM, Brasil

M.Sc. MARCELLO PIRES FONSECA

Universidade Federal do Estado do Amazonas – UFAM, Manaus-AM, Brasil

Resumo

O presente estudo tem como objetivo verificar se as condições de trabalho influenciam na qualidade de vida no trabalho dos funcionários da empresa THF Comércio de Vestuários e Representações. Para tanto analisa a contribuição dada por alguns autores nesse campo de estudo e identifica as suas dimensões. Para obtenção de coleta de dados, foi utilizada a metodologia qualitativa descritiva, com aplicação de questionário para todos os funcionários da empresa. Por fim a pesquisa apresentou aspectos prejudicados pela falta de condições de trabalho, interferindo na organização no desempenho do trabalho, causando desorganização e cargas horárias excessivas e insuficientes para a conclusão das tarefas funcionais.

Palavras Chave: condições de trabalho; qualidade de vida no trabalho; gestão de pessoas.

Abstract

The present study aims to verify if the working conditions have influence on THF Comércio de Vestuários e Representações's employees's quality of life on the workplace. In order to do so it analyzes the contribution given by authors in this field of study and

¹ Nome verdadeiro e identificação da organização foram preservados em sigilo conforme compromisso ético da pesquisadora autora Karina Millan Silva e de seu orientador e co-autor Marcello Pires Fonseca.

identifies its dimensions. To obtain the data a descriptive qualitative methodology was utilized, with questionnaires being applied to all company's employees. Finally, the research showed affected aspects for the lack of working conditions, interfering in the organization of the work performance, causing disorganization and excessive working hours that were insufficient for the conclusion of functional tasks.

Keywords: work conditions, quality of working life; people management.

1 INTRODUÇÃO

A qualidade de vida no trabalho (QVT) normalmente é analisada a partir da relação da qualidade de vida do trabalhador com sua produtividade, mas, cada vez mais, os estudos e intervenções estão focalizados também em aspectos da vida do trabalhador, sendo eles físicos, ambientais e psicológicos. Para a empresa o investimento na qualidade de vida dos funcionários é o caminho para o sucesso organizacional. Afinal, isso irá aumentar a produtividade na empresa, reduzir o estresse no trabalho, manter a motivação, reduzir o absenteísmo, prevenir doenças e afastamentos, além de ser um diferencial para atração e retenção de talentos. Um colaborador que se sente bem no ambiente de trabalho, produz muito mais do que aquele que não se sente bem. E esta produtividade é tanto no fato do bom atendimento ao cliente, motivação, confiança, comunicação (pontos qualitativos), como em questões do aumento de vendas, redução de desperdícios e doenças de trabalho (pontos quantitativos). De acordo com os colaboradores, este tema tem de suma importância, pois conforme foi analisado, a empresa THF Comércio de Vestuários e Representações possui pouco gerenciamento nos recursos humanos da organização, assim deixando de lado aspectos que prejudicam o ambiente organizacional e as condições da qualidade de vida no trabalho dos funcionários.

Nesse sentido, esse artigo tem como objetivo geral analisar as condições de trabalho e como elas influenciam na qualidade de vida no trabalho dos funcionários da empresa THF Comércio de Vestuários e Representações Ltda. Quanto aos objetivos específicos foram

desenvolvidos para averiguar os aspectos físicos que a organização apresenta para seus colaboradores, identificar um modelo teórico que estabeleça as relações explicativas entre as variáveis “condições de trabalho” e “qualidade de vida” e por fim propor uma solução para a redução do impacto das condições de trabalho na qualidade de vida no trabalho dos profissionais da organização estudada.

Para adquirir resultados positivos neste projeto de pesquisa, foi necessário o desenvolvimento de pesquisas bibliográficas para a identificação e relação dos temas condições de trabalho e qualidade de vida no trabalho, além da formulação de um questionário baseado nas dimensões de Kandasamy e Ancheri para a obtenção de coleta de dados a respeito da opinião dos colaboradores a certa das condições que seu trabalho lhes oferece.

2 REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

A revisão bibliográfica consiste na revisão de textos, artigos, livros e todo o material pertinente da área que será estudada e debatida. Para Vergara (2007) o referencial teórico faz uma revisão literária, no que concerne não só ao acervo de teorias e suas críticas, como também a trabalhos realizados que as tornam como referências, dessa forma o autor do projeto aponta para o leitor as lacunas que percebe na bibliografia consultada, ou as discordâncias que com ela tem ou os pontos que precisam ser confirmados.

2.1 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: CONTEXTUALIZAÇÃO

Na percepção de Limongi-França (2015) não se pode falar em qualidade de vida no trabalho, sem considerar a qualidade de vida que está inserida no cotidiano do indivíduo desde o início de sua existência, como uma condição interna e externa no processo de viver e de se adaptar a elementos dinâmicos e inter-relacionais de bem-estar e mal-estar. Neste processo, a percepção e o enfrentamento das situações são fundamentais, pois podem proporcionar ganhos ou perdas. Para a autora a qualidade de vida no trabalho consiste em ações que abrangem o diagnóstico e as implantações de melhorias e inovações, tanto gerenciais quanto técnicas, dentro do ambiente de trabalho. Ações que visam promover maiores condições de desenvolvimento humano na realização do trabalho.

Ribeiro (2005) afirmar que a qualidade de vida é uma aliança de diferentes fatores os quais venham a proporcionar o equilíbrio e o bem-estar do ser humano seja elas nos aspectos emocionais, físicos ou ainda psicológicos. Dessa forma a qualidade de vida de uma pessoa é apresentada não só pela sua saúde, mas como também as limitações e possibilidades coletivas ou individuais.

Barros (2002, p.381) relata o seguinte: “uma pessoa infeliz no trabalho tem pouca ou nenhuma chance de ser feliz na vida pessoal, mas também uma vida pessoal equilibrada não garante o sucesso da vida profissional”. Em relação a este pensamento Weimar e Andrieti (2009) afirmam que as organizações necessitam muito de pessoas ágeis e competentes, que desempenham de forma simplificada suas atribuições. E estas por sua vez, precisam de um ambiente de trabalho harmonioso, afinal os colaboradores passam boa parte de suas vidas no trabalho e dependem dele para serem felizes.

A busca pela qualidade de vida vem impulsionando a humanidade há muito tempo e, por meio do trabalho, o homem procura obter mais satisfação e bem-estar. Foi em função disso que as ferramentas e os utensílios foram projetados e inventados pelo homem, sempre procurando a adequação e a serventia em relação ao fim desejado, ou seja, o produto final. Todo o processo de trabalho é organizado e vem sendo alterado constantemente em função do produto desejado, e sempre com o objetivo de melhorar as condições de vida, de trabalho e trazer bem-estar ao homem (ARENDDT, 2005).

2.2 PRINCIPAIS ABORDAGENS CLÁSSICAS

A QVT é uma busca humana muito antiga, desde os tempos primitivos. Segundo Rodrigues (1999) os ensinamentos de Euclides (300 A.C) de Alexandria sobre os princípios da geometria serviram de inspiração para a melhoria do método de trabalho dos agricultores das margens do rio Nilo, servindo de exemplo para a diminuição do esforço físico de muitos trabalhadores naquele período.

Entre os séculos XVIII e XIX, a partir da Revolução Industrial começaram os estudos e investigações sobre a satisfação humana no trabalho. Para Sant’Anna, Kilimnik e Moraes (2011), a influência das condições de trabalho na produção e o comportamento dos trabalhadores passaram a ser estudados de forma científica.

Para Caracantes, Panno e Kloeckner (2005) a administração científica trouxe o detalhamento dos estudos sobre o relacionamento, suas potencialidades e o trabalho humano. Taylor propôs excessiva fragmentação do trabalho, dando ênfase à tarefa. Teve como objetivo buscou aumentar a eficiência a partir da racionalização, divisão dos trabalhos e redução do tempo de execução. Recebeu muitas críticas pelo pensamento desumano em menosprezar as capacidades e necessidades humanas, como exemplo o tempo específico de repouso de cada trabalhador.

No século XX, muitos pesquisadores contribuíram para o estudo sobre a satisfação do indivíduo no trabalho. Um dos destaques é George Elton Mayo, um psicólogo australiano, que pela primeira vez observou fatores psicológicos e sociais nas relações de trabalho e buscou esclarecimentos acerca indivíduo e a organização. Esses trabalhos foram considerados por Sant'Anna, Kilimnik e Moraes (2011) como uma busca de solução para amenizar os efeitos negativos gerados pela administração científica. Os experimentos coordenados por Elton Mayo na empresa Western Electric Company, em Hawthorne, tinham a intenção de associar a produtividade organizacional com as condições físicas do local de trabalho. Mayo, ao utilizar o método da análise da iluminação do ambiente de trabalho com a produtividade, acabou por compreender que os frutos do trabalho humano, além de aspectos de cunho técnico, são afetados por variáveis psicológicas e pelo ambiente social. O trabalho de Mayo teve mérito principalmente por demonstrar que o pagamento ou recompensa salarial não é o único fator decisivo na satisfação do trabalhador dentro da situação de trabalho.

Para Chiavenato (2000) ao contrario da Administração científica de Taylor, no qual o homem é motivado pelo dinheiro e pelas recompensas salariais e materiais, a experiência de Hawthorne passou a chamar atenção no fato do ser humano ser motivado por recompensas simbólicas, sociais e não materiais. A teoria das relações humanas entrou em declínio em meados da década de 50, século XX. Essa tentativa de sistêmica de introdução às ciências do comportamento na teoria da administração através de uma teoria humanística gerou uma grande reviravolta na administração. Se de um lado, combateu profundamente a Teoria Clássica, por outro lado proporcionou as bases adequadas de uma nova teoria que pudesse

substituí-la. A oposição entre a Teoria Clássica e a Teoria das Relações Humanas criou um impasse dentro da administração que mesmo a Teoria da Burocracia (criada por Max Weber ao redor da década de 40, cuja ênfase era nos objetivos, a fim de garantir a máxima eficiência) não teve condições de ultrapassar. A Teoria Estruturalista representou um desdobramento da Teoria da Burocracia e uma leve aproximação à Teoria das Relações Humanas e representou também uma visão extremamente crítica da organização formal. Para explicar o comportamento organizacional, surge a Teoria Comportamental (ou Teoria Behaviorista) que se fundamentou no comportamento individual das pessoas. Para poder explicar como as pessoas se comportam, tornou-se necessário o estudo da motivação humana, sendo um dos temas fundamentais da Teoria Comportamental. Dentro do campo da motivação humana salientam-se os estudos de Abraham Maslow e Frederick Herzberg.

Maslow apresentou uma teoria da motivação segundo a qual as necessidades humanas organizadas e dispostas em níveis hierárquicos de importância e de influência. Essa hierarquia de necessidades é visualizada como uma pirâmide, conforme vista na figura 1. Na base da pirâmide estão as necessidades mais baixas (fisiológicas) e no topo, as necessidades de mais elevadas (necessidade de auto realização).

Figura 1: Pirâmide da hierarquia das necessidades de Maslow



Fonte – Chiavenato, 2011, p. 309

Para Schmidt (2004) a Teoria da Hierarquia das Necessidades conclui que a satisfação ou não de uma ou mais necessidades gera no indivíduo um impulso que o move em direção à adoção de um comportamento, ou seja, gera um motivo para a realização de ações

satisfatórias, servindo como um apoio para explicar as reações das pessoas frente à diversidade de forças motivacionais.

O trabalho de Maslow serviu como base para o desenvolvimento de outras teorias, como a Teoria dos Dois Fatores de Frederick Herzberg (figura 2), sendo que essa teoria tem sido utilizada amplamente em estudos sobre a satisfação profissional.

Figura 2: Comparação da Teoria de Maslow com a Teoria de Herzberg



Fonte: Elaborado por Brandão, Lima, Cabral, Santos, e Pessoa (2014)

Para Brandão, Lima, Cabral, Santos, e Pessoa (2014) a teoria de Herzberg como apresentado no lado direito da figura 2, agrupou os fatores relativos à motivação humana no trabalho em apenas dois grupos, os intrínsecos (motivacionais) e extrínsecos (de higiene), assim desenvolvendo a Teoria Bifatorial. Os fatores motivacionais focam no empregado e suas atividades, ou seja, no conteúdo do trabalho, produzindo satisfação. Abrangem a realização, o reconhecimento, o trabalho em si, a responsabilidade e o crescimento ou progresso. Os fatores higiênicos referem aos que levam os empregados à insatisfação, e são observados no contexto do trabalho, ou seja, nos aspectos externos à pessoa, compreendendo a política e administração da empresa, o salários, o status, condições de trabalho, segurança e as relações interpessoais.

2.3 MODELO DE AVALIAÇÃO DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT)

De acordo Sant'anna, Kilimnik e Moraes (2011) os movimentos de teorias de QVT ganharam impulso na década de 60 quando ocorreu um aumento do nível de conscientização dos trabalhadores e também um aumento das responsabilidade sociais dos empresários. Esses

fatores submeteram os cientistas a pesquisar melhores formas de organizações e instrumentos de avaliação. Com essa preocupação em estudar a QVT, surgiram várias formas de análises de estudos, dependendo da adoção do modelo escolhido como critério de avaliação. Vários são os modelos apresentados na literatura, dentre eles: Kandasamy e Ancheri (2008), Lawler (2005), Ingelgard e Norrgren (2001), Molleman e Broekhuis (2001), e, Delaney e Godard (2001).

Ressalta-se que para situações intrínsecas a um determinado tipo de trabalho ou atividade, dimensões específicas podem ser incorporadas a fim de constituir um modelo mais adequado. Nesse sentido será abordado com mais detalhes o modelo de Kandasamy e Ancheri (2008), mais adequado e atualizado, para o devido projeto.

2.3.1 MODELO KANDASAMY E ANCHERI

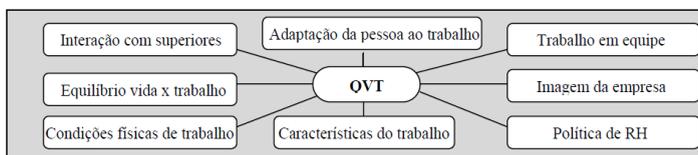
O modelo de Kandasamy e Ancheri surgiu através da necessidade de fornecer uma boa qualidade de vida no trabalho, a fim de atrair e reter empregados na instituição de estudo. Foi então realizada por esses autores uma pesquisa em três empresas da cidade de Mangalore, na Índia, e participaram 84 alunos e 64 funcionários. Esta pesquisa realizou um estudo qualitativo numa tentativa de identificar as dimensões esperadas da QVT dentro do ambiente de trabalho. Os dados foram coletados através de entrevistas, debates em grupo e questionários analisados.

De acordo Freitas e Goncalves (2010) o modelo teórico de Kandasamy e Ancheri sobre QVT possui oito dimensões (figura 3) que podem ser identificadas no ambiente de trabalho, sendo essas dimensões:

- Características do trabalho: contém aspectos como autonomia, interesse e satisfação com o trabalho, exigências da tarefa, carga de trabalho longa e imprevisível.
- Adaptação da pessoa ao trabalho: interesse individual em relação à atividade executada.
- Imagem da empresa: analisa a aceitação das normas de segurança e de higiene e o crescimento, o desenvolvimento e a imagem da organização junto à sociedade.
- Política de RH: abrange a remuneração justa e adequada, oportunidade de crescimento e a oferta de benefícios extras.

- Trabalho em equipe: compreende o espírito de equipe, confiança, responsabilidade, respeito, auxílio e a comunicação na empresa.
- Condições físicas de trabalho: observa a estrutura física, como exemplo, o espaço, a iluminação e a circulação de ar adequado ao trabalho além da estação de trabalho e os equipamentos, favorecendo a ergonomia.
- Equilíbrio vida x trabalho: refere-se ao tempo disponível para a vida do trabalho com a familiar.
- Interação com superiores: considera se ocorre comportamento de desrespeito com os empregados e uso de palavras ríspidas.

Figura 3: Representação gráfica da teoria de Kandasamy e Ancheri



Fonte: Freitas e Gonçalves (2010)

3 METODOLOGIA

A metodologia utilizada é um estudo de caso com uma abordagem clássica qualitativa, preocupando-se em analisar os aspectos mais profundos, descrevendo a complexidade do comportamento humano e sua gestão nas organizações. A pesquisa qualitativa para Minayo (2001, p.14) “trabalha com o universo de significados, motivos, aspirações, crenças, valores e atitudes, o que corresponde a um espaço mais profundo das relações, dos processos e dos fenômenos que não podem ser reduzidos à operacionalização de variáveis”. Aplicada inicialmente em estudos de Antropologia e Sociologia, como contraponto à pesquisa quantitativa dominante, tem alargado seu campo de atuação a áreas como a Psicologia e a Educação.

A metodologia utilizada nesse trabalho visando contemplar o problema estudado foi à pesquisa com o objetivo descritivo utilizando a pesquisa bibliográfica através de meios como livros, artigos e revistas científicas. De acordo com Gil (2002) a pesquisa bibliográfica é utilizada como parte da pesquisa descritiva e esta visa expor

características de uma determinada população ou fenômeno ou, então, o estabelecimento de relações entre variáveis.

Deste modo, a pesquisa apresenta o intuito de analisar as variáveis condições de trabalho e qualidade de vida no trabalho focando no estudo de caso da organização THF Comércio. Para Gil (2002) a modalidade de estudo de caso é muito utilizada pelas ciências sociais.

[...] Um estudo de caso pode ser caracterizado como um estudo de uma entidade bem definida como um programa, uma instituição, um sistema educativo, uma pessoa, ou uma unidade social. Visa conhecer em profundidade o como e o porquê de uma determinada situação que se supõe ser única em muitos aspectos, procurando descobrir o que há nela de mais essencial e característico. O pesquisador não pretende intervir sobre o objeto a ser estudado, mas revelá-lo tal como ele o percebe. O estudo de caso pode decorrer de acordo com uma perspectiva interpretativa, que procura compreender como é o mundo do ponto de vista dos participantes, ou uma perspectiva pragmática, que visa simplesmente apresentar uma perspectiva global, tanto quanto possível completa e coerente, do objeto de estudo do ponto de vista do investigador. (FONSECA, 2002, p. 33).

3.1 QUESTIONÁRIO

O processo de coleta de dados foi por meio de questionário, sendo realizado no segundo semestre de 2018, com a aplicação no próprio ambiente de trabalho, fora do horário de expediente no mês de julho. O instrumento de pesquisa consistiu na aplicação dos questionários aos seis funcionários da organização, sendo a amostra e a população de cunho igual, pela importância da participação de todos os colaboradores da empresa na aplicação do questionário. Desse modo, apresentaram-se algumas abordagens de QVT, tendo em vista a necessidade de usá-las para fundamentar o projeto de intervenção que trata da QVT na organização THF Comércio de Vestuários e Representações Ltda.

O questionário tem de suma importância neste artigo por ser identificado como:

[...] um método que, se usado de forma correta, é um poderoso instrumento na obtenção de informações, tendo um custo razoável, garantindo o anonimato e, sendo de fácil manejo na padronização dos dados, garante uniformidade. Fica claro, então, ser este um modelo de fácil aplicação, simples, barato, e plenamente hábil a possibilitar ao aluno desenvolver suas pesquisas. (Chaer, Diniz e Ribeiro, 2011, p 263).

Desde modo com a apresentação deste instrumento de pesquisa, seu desenvolvimento foi por meio de questões fechadas seguindo as observações de Freitas e Gonçalves (2010) ao modelo teórico de QVT de Kandasamy e Ancheri. Por conseguinte fez-se o uso das suas abordagens de QVT caracterizada por oito categorias, entretanto, aplicam-se aqui apenas sete, são elas: Características do trabalho; Adaptação da pessoa ao trabalho; Política de RH; Trabalho em equipe; Condições físicas de trabalho; Equilíbrio vida x trabalho; Interação com superiores.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Neste devido capítulo apresenta-se a análise dos dados adquiridos por meio do instrumento de pesquisa aplicado aos funcionários da THF Comércio e Vestuários, visando responder a questão de pesquisa apresentada neste artigo.

A presente pesquisa foi embasada no colhimento de informações através de questionário, conforme Anexo. Sendo respondido por todos os envolvidos na pesquisa, os seis funcionários da empresa, cujos cargos se dividem em assistente e auxiliar administrativo, assistente logística, vendedores e motorista.

4.1 PERFIL DOS FUNCIONÁRIOS

As questões a seguir descrevem o perfil dos colaboradores da empresa THF, levando em consideração o gênero e o tempo de instituição.

Tabela 1 – Gênero

1. GÊNERO	
Masculino	Feminino
03	03

Fonte: dados da pesquisa

Conforme a tabela 1 a empresa THF não possui desequilíbrio nas questões de gêneros dentro do seu quadro organizacional. Outro aspecto que se destaca na coleta de dados é a falta de funcionários recém-contratados, com menos de um ano de empresa, desta forma identifica-se um quadro de contratação mais estável na organização,

apresentando colaboradores com um ano ou mais de empresa. A tabela 2 apresenta o número de tempo de empresa dos funcionários.

Tabela 2 – Tempo de empresa

2. Tempo de empresa			
Menos de um ano	Um a dois anos	Três a quatro anos	Mais de quatro anos
0	2	3	1

Fonte: dados da pesquisa

4.2 CATEGORIAS DA QVT

As afirmações apresentadas nesta parte do questionário visa identificar sete categorias da teoria da Qualidade de Vida no Trabalho de Kandasamy e Ancheri conforme Freitas e Goncalves (2010) para a análise na empresa THF Comércio e Vestuários.

Tabela 3 – Características do trabalho

Característica do trabalho	Sim	Não	N.Sempre
3.A carga horária de trabalho é compatível com o desempenho das tarefas que a função exige.	01	03	02
4.Meu trabalho é organizado da forma que me possibilita a realização de atividades completas, do início ao fim.	0	04	02
5. Há liberdade de participação no planejamento e desenvolvimento das atividades organizacionais.	01	03	02

Fonte: dados da pesquisa

Os resultados obtidos na categoria de características do trabalho sugerem a hipótese que a maioria dos funcionários não concorda que a carga horária de trabalho é suficiente para desempenhar todas as tarefas de seu cargo, além da falta de organização das atividades demandadas a cada empregado, dessa forma isso pode acarretar falhas nas atividades organizacionais e o acúmulo de horas extras. A falta de planejamento e desenvolvimento das atividades completa o quadro agravante das características de trabalho precárias.

Outro aspecto analisado é a questão da liberdade do colaborador decorrente ao seu trabalho, a organização não presa pela participação do colaborador no desempenho e planejamento das atividades.

Tabela 4 – Adaptação ao trabalho

Adaptação ao trabalho	Sim	Não	N.Sempre
6. Há oportunidade e capacitação para o desempenho adequado das atividades da função.	01	02	03
7. Considero meu trabalho relevante para mim.	01	02	03
8. A empresa possui boas políticas de treinamento.	0	05	01

Fonte: dados da pesquisa

Na dimensão sobre a adaptação no trabalho, tabela 4, os funcionários não concordam que a empresa possui oportunidade e capacitação adequada nas atividades organizacionais, isso reflete na maioria não concordar que a THF possui boas políticas de treinamento, não apresentando orientação adequada para o funcionamento das tarefas. Esses dados justificam o tópico no qual os funcionários não consideram seus trabalhos relevantes, podendo causar desmotivação em suas funções.

Tabela 5 – Política de RH

Política de RH	Sim	Não	N.Sempre
9.Na instituição os funcionários têm chances de progredir na carreira.	01	03	02
10. Nesta empresa os trabalhadores se sentem estáveis, pois não existe uma alta rotatividade de funcionários.	03	01	02
11. Considero bons os benefícios que recebo (vale transporte, auxílio alimentação e assistência médica).	01	02	03
12. O que recebo em relação ao que produzo para organização é justo.	01	02	03

Fonte: dados da pesquisa

Nos aspectos de políticas de RH, a empresa THF não apresenta boa reputação diante de seus funcionários. Conforme analisado na pergunta nove (tabela 5), a empresa por não apresentar um setor específico para a área de RH, menospreza aspectos como o plano de carreira, os benefícios e remuneração adequada para a motivação financeira ao colaborador.

Um aspecto positivo identificado nas políticas de RH é o fator da pouca rotatividade de funcionários na organização, promovendo segurança e estabilidade no quadro funcional.

Tabela 6 – Trabalho em equipe

Trabalho em equipe	Sim	Não	N.Sempre
13. Na realização das tarefas sempre existe uma boa comunicação entre as pessoas.	04	01	01
14. O relacionamento interpessoal no meu grupo de trabalho é harmonioso.	03	01	02
15. Recebo apoio adequado de meus supervisores, em caso de dificuldade.	02	01	03
16. Há respeito mútuo entre meus colegas de trabalho.	06	0	0

Fonte: dados da pesquisa

Uma categoria que remete bons aspectos para a organização é o trabalho em equipe, analisado da tabela 6. A empresa possui boa comunicação entre as pessoas, apresentando um relacionamento interpessoal harmonioso e respeito mútuo entre os colegas de trabalho, dessa forma as pessoas que fazem parte de grupos harmônicos trabalham em maior sintonia, o que torna o desempenho individual e o trabalho em equipe muito mais proveitoso.

Tabela 7 – Condições físicas de trabalho

Condições físicas de trabalho	Sim	Não	N.Sempre
17.A empresa está localizada em um local com boa segurança.	0	04	02
18. Os recursos e a estrutura física que a instituição oferece são adequados para o desempenho das atividades que a função exige.	0	05	01
19. Considero a ventilação e a iluminação do meu trabalho adequado.	0	06	0
20. O calor excessivo no ambiente de trabalho causa-me mal estar, prejudicando minha saúde.	05	0	01

Fonte: dados da pesquisa

Uma dimensão muito importante para análise neste projeto de pesquisa são as condições de trabalho apresentadas na tabela 7. Um fator analisado é o local onde a empresa está localizada, que apresenta distância do centro da cidade, com uma mata preservada perto do local, gerando insegurança para os funcionários transitarem no ambiente externo da empresa.

Outro ponto de relevância é a análise do ambiente interno do escritório, este apresenta condições precárias, no qual todos os funcionários concordam com a falta de iluminação e ventilação inadequada do ambiente, causando mal-estar para mais da metade dos entrevistados, se não são asseguradas as condições de conforto e ergonomia adequadas à natureza do trabalho, podem decorrer problemas de saúde graves. O mal desempenho das atividades

organizações também é um aspecto prejudicado pela falta de conforto no ambiente de trabalho.

Tabela 8 – Vida x Trabalho

Vida x Trabalho	Sim	Não	N.Sempre
21. Existem condições de equilíbrio entre trabalho e vida pessoal.	0	02	04
22. Ao final da jornada de trabalho, há um cansaço excessivo.	03	01	02
23. As ligações de cliente/fornecedores no celular pessoal, fora do horário de expediente, atrapalham minha vida social.	03	01	02

Fonte: dados da pesquisa

De acordo com a tabela 8, foram identificados aspectos prejudiciais para os funcionários da THF, a utilização de aparelhos pessoais para contato com fornecedores e clientes tira a privacidade e o desligamento do trabalho nas horas fora de expediente. A falta de aparelhos corporativos geram horas excessivas de trabalho e atrapalham no equilíbrio entre vida pessoal e o serviço.

A jornada de trabalho excessiva e a falta de condições de trabalho inadequada levam os colaboradores de a THF concordar com um cansaço excessivo no final de seus expedientes. Esses resultados identificam uma qualidade de vida prejudicada que afetam a vida pessoal do empregado.

Embora a relação vida pessoal e trabalho não seja adequada, a interação com o superiores trouxeram resultados qualificadores para a organização. Conforme a tabela 9, vemos que mais da metade dos funcionários concordo com uma relação respeitosa e colaborativa com seus superiores, mantendo também uma relação saudável com o dono da organização.

Tabela 9 – Interação com superiores

Interação com superiores	Sim	Não	N.Sempre
24. Existe respeito e colaboração com meus superiores	04	0	02
25. Relaciono-me bem com o dono da empresa.	04	0	02

Fonte: dados da pesquisa

CONCLUSÕES

Utilizando como base as observações descritas ao longo deste trabalho e encerradas as coletas das informações através de questionário

aplicado aos colaboradores da THF Comércio e Representações respectiva apuração dos resultados, segue a proposta de solução.

Conforme apresentado no capítulo da apresentação teórica desse trabalho, compreendemos que a QVT surge para satisfazer as necessidades dos trabalhadores e facilitar suas atividades na organização de forma coerente, obtendo como principal concepção o fato de que as pessoas apresentam maior produtividade quando mais envolvidas e satisfeitas com seu próprio trabalho.

De acordo com a Teoria de Maslow e a teoria de Herzberg, temos como a primeira e principal base das necessidades de um trabalhador as condições de trabalho, é através delas que a organização consegue atingir outras dimensões fundamentais para a qualidade de vida no trabalho. Conforme observou-se nessa pesquisa, há um descontentamento compreendido de forma geral pelos colaboradores como indicativo de comprometimento da QVT, pois, de acordo com eles, a falta de estrutura física adequada no ambiente laboral, gera estresse e instabilidade na função exercida. Portanto é sugerida como solução a THF Comercio e Representações uma mudança adequada no espaço físico da organização, sendo necessária a transferência do escritório para um local onde a empresa apresenta um escritório fechado e inutilizado no bairro do coroadado na cidade de Manaus.

Mediante mudança, serão apropriadas as mudanças na estrutura física com instalações adequadas, essas deveram apresentar um ambiente climatizado, com número suficiente de refrigeradores para a diminuição do calor excessivo no ambiente interno, iluminação adequada que transforma o ambiente em um lugar mais prazeroso, menos desgastante e mais saudável para a execução do trabalho. Conforme a transformação no ambiente de trabalho, a THF apresentará resultados positivos na motivação pessoal dos colaboradores, no desempenho funcional e na ergonomia do trabalho.

REFERÊNCIAS

1. ARENDT, H. **A condição humana**. 10. ed. São Paulo–SP: Forense Universitária, 2005.
2. BARROS, Betania Tanure. **O desafio de equilibrar resultados de negócio e qualidade de vida**. In: BOOG, Magdalena (Coord): Manual de Gestão de Pessoas e Equipes: Estratégias e Tendências. São Paulo: Gente, 2002.
3. BRANDÃO, I. F.; LIMA, L.C; CABRAL, A. C . A; SANTOS, A. M; PESSOA, M. N. M. **Satisfação no serviço público: um estudo na Superintendência Regional do Trabalho e Emprego no Ceará**. REAd. Rev. eletrôn. adm. Vol.20 no.1 Porto Alegre Jan./Apr. 2014. Disponível em < http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-23112014000100004> Acesso 17/07/2018
4. CARAVANTES, G.R.; PANNO, C.C.; KLOECKNER, M.C. **Administração, teorias e processo**. São Paulo: Pearson/Prentice Hall, 2005.
5. CHAER, G; DINIZ, R. R. P; RIBEIRO, E. A. **A técnica do questionário na pesquisa educacional**. Minas Gerais, Evidência, 2011. Disponível em < http://www.educadores.diaadia.pr.gov.br/arquivos/File/maio2013/sociologia_artigos/pesquisa_social.pdf> Acesso 06/08/2018
6. CHIAVENATO, Idalberto. I. **Introdução á teoria geral da administração**. 6.ed. Rio de Janeiro: Campus, 2000.
7. _____, Idalberto. **Introdução á teoria geral da administração**. 8ed. Rio de Janeiro: Campus, 2011.
8. FONSECA, J. J. S. **Metodologia da pesquisa científica**. Fortaleza: UEC, 2002. Apostila.
9. FREITAS, A. L. P; GONÇALVES, A. P. E. **Modelo para avaliação da qualidade de vida no trabalho no setor de extração e beneficiamento de rochas**. São Paulo; Enegep, 2010. Disponível em < https://www.researchgate.net/publication/235746359_MODELO_PARA_AVALIACAO_DA_QUALIDADE_DE_VIDA_NO_TRABALHO_NO_SETOR_DE_EXTRACAO_E_BENEFICIAMENTO_DE_ROCHAS> Acesso 29/07/2018
10. GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.
11. LIMONGI-FRANÇA, A. C. Gestão da qualidade de vida no trabalho: evolução, aplicação e soluções da metodologia biopsicossocial e organizacional – BPSO96. In: OGATA, A. J. N. (Org.). **Temas avançados em qualidade de vida**. 1. ed. Londrina–PR: Midiograf, 2015, p. 67–86.
12. MINAYO, M. C. S. (Org.). **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. Petrópolis: Vozes, 2001.
13. RIBEIRO, Antônio L.; **Gestão de pessoas**. 1. ed. São Paulo: Saraiva, 2006. São Paulo: Saraiva, 2005.
14. RODRIGUES, Marcus V.C. **Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial**. Rio de Janeiro: Vozes, 1999.
15. SANT'ANNA, A.S.; KILIMNIK, Z.M.; MORAES, L.F. **Antecedentes, origens e evolução do movimento em torno da qualidade de vida no trabalho**. Cap. 1. In: SANT'ANNA, A.S.; KILIMNIK, Z.M.; MORAES, L.F.

- Qualidade de vida no trabalho: abordagens e fundamentos.** Rio de Janeiro: Elsevier; Belo Horizonte/MG: Fundação Dom Cabral, 2011.
16. SCHMIDT, Denise Rodrigues Costa. **Qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho de profissionais de enfermagem atuantes em unidades do bloco cirúrgico.** USP/UEL/UNOPAR. Ribeirão Preto/SP, 2004. Disponível em <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/22/22132/td-23062005-084422/en.php - acesso 25/06/2018>
 17. VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração.** 8. ed. São Paulo: Atlas, 2007.
 18. WEIMAR, Paulo Renato; ANDRIETI, Jaqueline. **Qualidade de vida no trabalho: estudo de caso na Câmara Municipal de Blumenau.** Revista Interdisciplinar Científica Aplicada, Blumenau, v.3, n.4, p.467-487, Sem II 2009. Disponível em: <http://rica.unibes.com.br/index.php/rica/article/viewFile/350/313>> Acesso : 20/07/2018

APÊNDICE ÚNICO

QUESTIONÁRIO

Este instrumento de pesquisa visa compreender o entendimento que os colaboradores da THF Comercio e Vestuário Representações LTDA possui sobre Qualidade de Vida no Trabalho assim como registrar experiências relacionadas no referido ambiente organizacional.

A realização desta pesquisa destina-se à coleta de informações para subsidiar o Trabalho de Conclusão do Curso de Graduação em Administração, pela Universidade Federal do Amazonas, da aluna Karina Millan Silva. Os dados aqui coletados são sigilosos e serão utilizados apenas para a finalidade deste instrumento.

A sua participação é voluntária, tendo garantidos o sigilo e o anonimato de sua identidade. Agradeço desde já a sua colaboração.

1. Genero: M () F ()

2. Tempo de empresa:

- () menos de um ano
() um a dois anos
() três a quatro anos
() mais de quatro anos

Característica do trabalho

3. A carga horária de trabalho é compatível com o desempenho das tarefas que a função exige.
() Sim () Não () Nem sempre
4. Meu trabalho é organizado da forma que me possibilita a realização de atividades completas, do início ao fim.
() Sim () Não () Nem sempre
5. Há liberdade de participação no planejamento e desenvolvimento das atividades organizacionais.
() Sim () Não () Nem sempre

Adaptação ao trabalho

6. Há oportunidade e capacitação para o desempenho adequado das atividades da função.
() Sim () Não () Nem sempre
7. Considero meu trabalho relevante para mim.
() Sim () Não () Nem sempre
8. A empresa possui boas políticas de treinamento.
() Sim () Não () Nem sempre

Karina Millan Silva, Marcello Pires Fonseca- **O Impacto das Condições de Trabalho na Qualidade de Vida no Trabalho: Estudo de Caso Empresa THF Comércio de Vestuário LTDA**

Política de RH

9. Na instituição os funcionários têm chances de progredir na carreira.
 Sim Não Nem sempre
10. Nesta empresa os trabalhadores se sentem estáveis, pois não existe uma alta rotatividade de funcionários.
 Sim Não Nem sempre
11. Considero bons os benefícios que recebo (vale transporte, auxílio alimentação e assistência médica).
 Sim Não Nem sempre
12. O que recebo em relação ao que produzo para organização é justo.
 Sim Não Nem sempre

Trabalho em equipe

13. Na realização das tarefas sempre existe uma boa comunicação entre as pessoas.
 Sim Não Nem sempre
14. O relacionamento interpessoal no meu grupo de trabalho é harmonioso.
 Sim Não Nem sempre
15. Recebo apoio adequado de meus supervisores, em caso de dificuldade.
 Sim Não Nem sempre
16. Há respeito mútuo entre meus colegas de trabalho.
 Sim Não Nem sempre

Condições físicas de trabalho

17. A empresa está localizada em um local com boa segurança.
 Sim Não Nem sempre
18. Os recursos e a estrutura física que a instituição oferece são adequados para o desempenho das atividades que a função exige.
 Sim Não Nem sempre
19. Considero a ventilação e a iluminação do meu trabalho adequado.
 Sim Não Nem sempre
20. O calor excessivo no ambiente de trabalho causa-me mal estar, prejudicando minha saúde.
 Sim Não Nem sempre

Vida x Trabalho

21. Existem condições de equilíbrio entre trabalho e vida pessoal.
 Sim Não Nem sempre
22. Ao final da jornada de trabalho, há um cansaço excessivo.
 Sim Não Nem sempre
23. As ligações de cliente/fornecedores no celular pessoal, fora do horário de expediente, atrapalham minha vida social.
 Sim Não Nem sempre

Interação com superiores

24. Existe respeito e colaboração com meus superiores.
 Sim Não Nem sempre
25. Relaciono-me bem com o diretor da empresa.
 Sim Não Nem sempre