

Área: Estratégia | Tema: Gestão Estratégica de Pessoas

**A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO COMO ESTRATÉGIA DE GESTÃO DE PESSOAS: O CASO
DE UMA INDÚSTRIA GRÁFICA DE SANTA CATARINA**

**THE QUALITY OF LIFE AT WORK AS A PEOPLE MANAGEMENT STRATEGY: A GRAPHIC
INDUSTRY OF SANTA CATARINA CASE**

Bárbara Zandomenico Perito, Paulo Roberto Silveira Machado, Igor Ceratti Treptow e Henrique Faverzani

Drago

RESUMO

A análise do nível da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e a identificação dos principais fatores que a influenciam é uma das estratégias de gestão de pessoas nas indústrias. A presente pesquisa mediu a QVT dos colaboradores de uma indústria gráfica localizada no sul de Santa Catarina. Para a coleta de dados, fez-se o uso do questionário QWLQ-bref que alcançou 95% do total de colaboradores, sendo considerados válidos e utilizados na avaliação do resultado todos os questionários respondidos. A organização encontra-se entre os níveis de QVT entre médio e bom na escala utilizada, visto que a avaliação através do QWLQ-bref apresentou média global de 3,562 (71,24%). O domínio Físico/Saúde teve média 3,601 (72,02%), o domínio Psicológico 3,465 (69,3%), o domínio Pessoal 3,724 (74,48%) e, por fim, o domínio Profissional 3,459 (69,18%). O estudo mostrou que todos os domínios da QVT foram considerados satisfatório pelos funcionários da empresa. O fator pessoal foi considerado como o fator de maior contentamento, enquanto o profissional o de maior descontentamento. A falta de investimento em qualificação foi apontada como o principal ponto de insatisfação. Por isso, sugere-se que os gestores da organização criem um plano de treinamento a fim de melhorar a satisfação dos seus colaboradores.

Palavras-Chave: Qualidade de Vida no Trabalho, QVT, Gestão Estratégica de Pessoas, Indústria Gráfica

ABSTRACT

The analysis of the level of quality of life at work (QVT) and the identification of the main factors influencing it is one of the management strategies of people in the industries. The present research measured the QVT of the employees of a graphic industry located in the south of Santa Catarina. For the collection of data, the questionnaire QWLQ-bref was used. 95% of the total number of employees responded and all of their answers are considered valid and used in the evaluation of the results. The organization QVT is among the levels medium and good in the scale used, since evaluation through the QWLQ-bref presented a global average of 3.562 (71.24%). The physical/health category results have a 3.601 (72.02%) average, the psychological category 3.465 (69.3%), the personal category 3.724 (74.48%) and, finally, the professional category 3.459 (69.18%). The study showed that all the domains of QVT were considered satisfactory by the company's employees. The personal category was considered as the most content category, while the professional the most discontented. The lack of investment in qualification was pointed out as the main point of dissatisfaction. Therefore, it is suggested that the managers of the organization create a training plan in order to improve the satisfaction of their employees.

Keywords: Quality of Life at Work, QLW, Strategic People Management, Graphic Industry

Eixo Temático: Gestão Estratégica de Pessoas

A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO COMO ESTRATÉGIA DE GESTÃO DE PESSOAS: O CASO DE UMA INDÚSTRIA GRÁFICA DE SANTA CATARINA

THE QUALITY OF LIFE AT WORK AS A PEOPLE MANAGEMENT STRATEGY: A GRAPHIC INDUSTRY OF SANTA CATARINA CASE

RESUMO

A análise do nível da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e a identificação dos principais fatores que a influenciam é uma das estratégias de gestão de pessoas nas indústrias. A presente pesquisa mediu a QVT dos colaboradores de uma indústria gráfica localizada no sul de Santa Catarina. Para a coleta de dados, fez-se o uso do questionário QWLQ-bref que alcançou 95% do total de colaboradores, sendo considerados válidos e utilizados na avaliação do resultado todos os questionários respondidos. A organização encontra-se entre os níveis de QVT entre médio e bom na escala utilizada, visto que avaliação através do QWLQ-bref apresentou média global de 3,562 (71,24%). O domínio Físico/Saúde teve média 3,601 (72,02%), o domínio Psicológico 3,465 (69,3%), o domínio Pessoal 3,724 (74,48%) e, por fim, o domínio Profissional 3,459 (69,18%). O estudo mostrou que todos os domínios da QVT foram considerados satisfatório pelos funcionários da empresa. O fator pessoal foi considerado como o fator de maior contentamento, enquanto o profissional o de maior descontentamento. A falta de investimento em qualificação foi apontada como o principal ponto de insatisfação. Por isso, sugere-se que os gestores da organização criem um plano de treinamento a fim de melhorar a satisfação dos seus colaboradores.

Palavras-chave: Qualidade de Vida no Trabalho, QVT, Gestão Estratégica de Pessoas, Industria Gráfica.

ABSTRACT

The analysis of the level of quality of life at work (QVT) and the identification of the main factors influencing it is one of the management strategies of people in the industries. The present research measured the QVT of the employees of a graphic industry located in the south of Santa Catarina. For the collection of data, the questionnaire QWLQ-bref was used. 95% of the total number of employees responded and all of their answers are considered valid and used in the evaluation of the results. The organization QVT is among the levels medium and good in the scale used, since evaluation through the QWLQ-bref presented a global average of 3.562 (71.24%). The physical/health category results have a 3.601 (72.02%) average, the psychological category 3.465 (69.3%), the personal category 3.724 (74.48%) and, finally, the professional category 3.459 (69.18%). The study showed that all the domains of QVT were considered satisfactory by the company's employees. The personal category was considered as the most content category, while the professional the most discontented. The lack of investment in qualification was pointed out as the main point of dissatisfaction. Therefore, it is suggested that the managers of the organization create a training plan in order to improve the satisfaction of their employees.

Keywords: Quality of Life at Work, QLW, Strategic People Management, Graphic Industry.

1 INTRODUÇÃO

Durante as últimas décadas, as organizações têm passado por grandes transformações devido às exigências dos mercados consumidores e à competitividade acirrada entre as empresas, o que acarretou em mudanças significativas na dinâmica do trabalho e no ambiente laboral. Devido a este cenário, o esforço para a sobrevivência empreendido pelas organizações tem sido muito grande: a dinâmica atual demanda cada vez maior produtividade e mais qualidade para atender às exigências dos mercados. A qualidade de vida no trabalho (QVT) surge, então, como uma das muitas estratégias organizacionais desenvolvidas para contribuir e auxiliar as organizações a se adaptarem ao ambiente de mudança na qual estão inseridas (TIMOSSI et al., 2010).

A QVT é um tema complexo que recentemente tem se disseminado nas práticas de gestão e refere-se a um conjunto de fatores (objetivos e subjetivos) que incorporam satisfação do colaborador em sua atividade laboral, humanizando as situações relacionadas ao trabalho (RUIZ, 2007; SILVA; PEDROSO; PILATTI, 2010). Segundo Islam (2012), tanto o ambiente laboral, a carga de trabalho, as políticas de remuneração e benefícios quanto a vida familiar do indivíduo impactam significativamente na sua QVT e, conseqüentemente, no seu desempenho. Serb & Gogeanu (2014) argumentam que a gestão adequada desses fatores pode contribuir significativamente para que os indivíduos se sintam satisfeitos com suas atividades laborais.

Com base neste contexto, propõe-se identificar o grau de satisfação dos funcionários de uma indústria gráfica de Santa Catarina, localizada no sul do estado, a respeito da QVT. O estudo justifica-se pelo fato de que é importante para as empresas que buscam maior comprometimento dos seus colaboradores com o crescimento da organização pensar na QVT como uma estratégia empresarial para a gestão de pessoas. De acordo com Muindi e K'Obonyo (2015), em se tratando do ambiente de negócios, a QVT é essencial para que as organizações possam atrair e reter seus funcionários. Sureshkumar & Marimuth (2014) vêem a QVT como uma possibilidade de sucesso para qualquer organização, quando ela está alinhada às estratégias da organização e atrelada à gestão de pessoas.

2 REVISÃO DE LITERATURA

2.1 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Os estudos sobre a Qualidade de Vida no Trabalho tiveram início com as pesquisas de Eric Trist, nos anos de 1950, sobre a satisfação dos trabalhadores. Segundo Rodrigues (1998), o estudo abrangia as dimensões de indivíduo, trabalho e organização e já utilizava o termo Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Em meados dos anos 1960, as pesquisas sobre o tema se intensificaram, principalmente nos Estados Unidos, pois durante essa época ascendeu uma preocupação por parte dos empresários americanos de entender e influenciar a relação do trabalhador com o trabalho.

As principais teorias e modelos sobre QVT foram desenvolvidas entre os anos de 1970 e 1980 e seus conceitos são utilizados como fundamento para as pesquisas até os dias atuais. Foi nessa época que surgiram frentes de estudo com o objetivo de definir os modos como poderia ser utilizada em prol das organizações (GARCIA, 2010). A QVT pode ser compreendida, segundo Moretti (2003), como a busca pela humanização no trabalho, com a finalidade de proporcionar maior satisfação e melhorar o bem-estar do trabalhador. A QVT inclui a compreensão das condições de vida no trabalho, através de diversos aspectos, tais como:

bem-estar, bom uso da energia pessoal, garantia de saúde e segurança física, mental e social, e capacitação para realizar tarefas com segurança (WALGER; VIAPIANA; BARBOZA, 2014).

O conceito aborda o bem-estar do indivíduo no que diz respeito a sua vida laboral, entretanto a QVT extrapola o ambiente organizacional e passa a possuir uma preocupação mais global para o ser humano, pois a satisfação no trabalho está interligada às outras dimensões da vida humana (CARDOSO, 2003). Por isso, as ações que estimulam o aumento da QVT têm como objetivo conciliar os interesses dos indivíduos com o das organizações, ou seja, melhorar a satisfação do trabalhador e por conseguinte a produtividade da empresa (CONTE, 2003). Percebe-se que a QVT é, então, a relação do indivíduo com o ambiente de trabalho e a sua vida fora das organizações.

Com frequentes reformulações em seu conceito e abrangência, a QVT tende a ser vista nos dias de hoje como uma questão de responsabilidade compartilhada pelas organizações e por seus gestores. Fayol (1994) afirma que é de responsabilidade das organizações promoverem os fatores que afetam diretamente a qualidade de vida no trabalho, estendendo as ações para fora da organização e considerando também as necessidades e aspirações pessoais do indivíduo. Ainda, o autor complementa que tanto as empresas quanto os funcionários têm a ganhar com o maior grau de instrução do mesmo e sua estabilidade social e afetiva, sendo esses elementos fundamentais para que a organização alcance bons resultados.

Neste contexto, a QVT torna-se uma ferramenta de grande importância para as empresas, pois contribui diretamente para o aumento da produtividade. Trabalhadores pouco satisfeitos e desmotivados apresentam altos índices de absenteísmo, rotatividade e acidentes de trabalho, com reflexos na baixa produtividade e na pouca qualidade dos produtos e serviços (MEDEIROS, 2002). O funcionário que tem suas necessidades profissionais e pessoais satisfeitas produz mais e melhor. Sem maiores preocupações, o indivíduo direciona seus esforços para o trabalho, desempenhando suas atividades de maneira satisfatória. A expectativa pessoal dos profissionais é que, se as empresas esperam qualidade nos produtos e serviços por elas oferecidos, ações de QVT devem ser incorporadas definitivamente no cotidiano das empresas (CONTE, 2003).

Limongi-França (2010) afirma que um programa de QVT consiste nas ações de uma organização que envolvem a implantação de melhoria e inovações gerenciais e tecnológicas no ambiente de trabalho. A busca pela QVT, que é a satisfação do trabalhador, ocorre por meio do levantamento de alternativas para manutenção dos ambientes de trabalho saudáveis, tornando-os melhores para as pessoas (KOPS; COSTA E SILVA; ROMERO, 2013). É reconhecido que as empresas que implantam um programa de QVT conseguem maior eficácia e produtividade, ao mesmo tempo em que atendem às necessidades básicas de seus trabalhadores, entre as quais o aumento do seu bem-estar e participação nas decisões e problemas do trabalho (CHAMON, 2011; LIMONGI-FRANÇA, 2010; SANT'ANNA; KILIMNIK; MORAES, 2011).

Limongi-França (2003, *apud* Oliveira, 2006), afirma que as ações do programa de QVT não podem ser confundidas apenas com melhorias no ambiente ou nas políticas de trabalho, pois ela diz respeito a tudo aquilo que interfere diretamente no desempenho do trabalhador. Levar em consideração apenas o ambiente profissional no desenvolvimento do indivíduo é limitante, visto que o ser humano é um sistema complexo, que integra corpo, mente e espírito, e a sua motivação depende de diferentes variáveis. Por esse motivo, é importante para os gestores identificarem quais são os fatores que influenciam diretamente no desempenho de cada um na organização.

Um conjunto de fatores é necessário para que o funcionário satisfaça suas necessidades pessoais através do trabalho. Diversos modelos foram desenvolvidos reunindo esses fatores que proporcionam a satisfação do trabalhador e promovem a QVT. Dentre os modelos existentes, o de Walton é bastante difundido, pois leva em consideração tanto os fatores internos quanto os

externos à organização, como explica Vieira (1996). Walton (1973, *apud* Rueda et al., 2013), em seu modelo, conceituou os critérios e indicadores conforme apresentados no Quadro 1.

Quadro 1: Categorias conceituais de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT).

Critérios	Indicadores de QVT
1. Compensação justa e adequada	Equidade interna e externa
	Justiça na compensação
	Partilhas de ganhos de produtividade
2. Condições de trabalho	Jornada de trabalho razoável
	Ausência de insalubridade
3. Uso e desenvolvimento de capacidades	Autonomia
	Autocontrole relativo
	Qualidade múltiplas
	Informações sobre o processo total de trabalho
4. Oportunidade de crescimento e segurança	Possibilidade de carreira
	Crescimento pessoal
	Perspectiva de avanço salarial
	Segurança de emprego
5. Integração social na organização	Ausência de preconceitos
	Igualdade
	Mobilidade
	Relacionamento
	Senso comunitário
6. Constitucionalismo	Direitos de proteção ao trabalhador
	Privacidade pessoal
	Liberdade de expressão
	Tratamento imparcial
	Direitos trabalhistas
7. O trabalho e o espaço total de vida	Papel balanceado no trabalho
	Estabilidade de horários
	Poucas mudanças geográficas
	Tempo para lazer da família
8. Relevância social do trabalho na vida	Imagem da empresa
	Responsabilidade social da empresa
	Responsabilidade pelos produtos
	Práticas de emprego

Fonte: Walton (1993, *apud* Fernandes, 1996, p.48).

Pereira (2012) porém, apresenta um modelo tido como mais conciso, que leva em consideração a dimensão pessoal, ou seja, questões intrínsecas ao ser humano, para a análise da QVT. O Quadro 2, apresentado abaixo, especifica as quatro dimensões que o autor entende como sendo fundamentais para obter satisfação e QVT.

Quadro 2: Dimensões do Modelo Reis Júnior.

A. Físico/Saúde	Aborda todos os aspectos relacionados com a saúde, doenças relacionadas ao trabalho e hábitos saudáveis dos funcionários.
B. Psicológico	Aborda todos os aspectos relacionados à satisfação pessoal, motivação no trabalho e autoestima dos funcionários.
C. Pessoal	Aborda os aspectos familiares, crenças pessoais e religiosas, e aspectos culturais que influenciam o trabalho dos funcionários.

D. Profissional

Aborda os aspectos organizacionais que podem influenciar a qualidade de vida dos funcionários.

Fonte: Reis Júnior (2008, *apud* Pereira, 2012, p.72).

2.2 INSTRUMENTOS DE AVALIAÇÃO DA QVT

A literatura dispõe de algumas opções em relação aos instrumentos para avaliação da QVT, dentre as quais destacam-se os roteiros de entrevistas, levantamentos de dados através do Índice de Kertesz e Kerman, o Inventário de Qualidade de Vida Profissional 35, a Escala de Percepção dos indivíduos quanto à QVT e os questionários de Qualidade de Vida no Trabalho QWLQ-78 e o QWLQ-bref (CHEREMETA et al., 2011; FERNANDES, 1996; LIMONGI-FRANÇA, 2010; OGATA; SIMURRO, 2009; REIS JÚNIOR; PILATTI; PEDROSO, 2011).

O modelo de questionário Quality of Working Life Questionnaire, ou apenas QWLQ-78, foi desenvolvido no Brasil a partir da mesma metodologia utilizada pelo Grupo WHOQOL para a criação do WHOQOL-100, que atualmente é um dos instrumentos mais empregados na avaliação da QVT. Utilizando como base o questionário já existente e largamente difundido, o QWLQ-78 concentra sua pesquisa de dados em quatro diferentes aspectos do indivíduo que são chamados de fatores ou domínios: o Físico/Saúde, o Psicológico, o Pessoal e o Profissional.

O domínio Físico/Saúde diz respeito aos aspectos relacionados à saúde e aos hábitos dos colaboradores de uma determinada organização, bem como às doenças relacionadas ao trabalho. O domínio Psicológico refere-se à autoestima e satisfação pessoal dos colaboradores e aos aspectos motivacionais no trabalho. O domínio Pessoal aborda as crenças pessoais e religiosas, as características culturais que influenciam o trabalho e a dimensão familiar. O domínio Profissional, por sua vez, remete aos aspectos que influenciam, de maneira global, a percepção da QVT (REIS JÚNIOR; PILATTI; PEDROSO, 2011).

Em estudos recentes, para facilitar e acelerar a aplicação e avaliação, Cheremeta et al. (2011) criaram uma versão abreviada do QWLQ-78, o QWLQ-bref. A validação dessa versão abreviada foi publicada no volume 3 do ano de 2011 da Revista Brasileira de Qualidade de Vida. O questionário abreviado aborda um quarto das questões de cada domínio, totalizando vinte questões: quatro questões do domínio físico/saúde, três do domínio psicológico, quatro do domínio pessoal e nove do domínio profissional.

No Quadro 3 estão especificadas a divisão das perguntas do instrumento de coleta de acordo com o domínio a qual pertencem.

Quadro 3: Divisão das questões entre os domínios.

Domínio	Questões
1. Físico/Saúde	4, 8, 17 e 19
2. Psicológico	2, 5 e 9
3. Pessoal	6, 10, 11 e 15
4. Profissional	1, 3, 7, 12, 13, 14, 16, 18 e 20

Fonte: Adaptado de Pereira (2012).

Considerando-se o referencial exposto, este artigo tem como objetivo identificar o grau de satisfação dos funcionários de uma indústria gráfica no interior de Santa Catarina, localizada no sul do estado, a respeito da QVT.

2.3 GESTÃO ESTRATÉGICA

O conceito de gestão diz respeito às ações de diagnóstico organizacional, estruturação do processo de planejar e formular um propósito compartilhado para toda a organização,

escolha das estratégias de negócio, definição de metas e desafios, bem como atribuição de responsabilidades para o detalhamento dos planos e projetos e por fim, sua implantação. Inclui, também, as ações de revisão dos planos para que se mantenham sempre adequados às realidades externas e internas da organização (COSTA, 2010).

A gestão estratégica é um processo sistemático, planejado, gerenciado, executado e acompanhado sob a liderança da alta administração da instituição, envolvendo e comprometendo todos os gerentes e colaboradores da organização (COSTA, 2010).

Segundo Amolia e Aghashahi (2016), para uma gestão estratégica eficaz, é importante que os gestores da organização conheçam e entendam o ambiente no qual a empresa está inserida. Os autores complementam ainda que não somente os elementos do ambiente externo, mas também é importante atentar-se aos fatores internos que a influenciam, tais como os seus funcionários. As organizações que pensam e agem estrategicamente antecipam eventuais mudanças e adaptam sua gestão à dinâmica atual do mercado, o que é requisito para o sucesso no mundo dos negócios atual.

A gestão estratégica visa assegurar o crescimento, a continuidade e a sobrevivência da organização por meio da adaptação contínua das suas estratégias e da sua estrutura, possibilitando-lhe enfrentar as mudanças observadas ou previsíveis no seu ambiente externo ou interno, antecipando-se a elas (COSTA, 2010).

3 MÉTODO DE ESTUDO

A pesquisa é considerada descritiva, pois conforme Gil (2010), descreve as características de determinadas populações ou fenômenos. Além disso, uma de suas características mais significativas está na utilização de técnicas padronizadas de coleta de dados como o questionário e a observação sistemática.

Para operacionalizar o presente estudo, utilizou-se a estratégia do estudo de caso, segundo Yin (2010), essa opção objetiva compreender fenômenos sociais complexos, permitindo uma investigação para se preservarem as características holísticas e significativas dos eventos da vida real, em que se examina o “caso” em profundidade, no seu contexto natural, reconhecendo-se a sua complexidade e recorrendo-se para isso a todos os métodos que se revelem apropriados.

A coleta dos dados foi realizada através do questionário QWLQ-bref de Cheremeta et al. (2011), que é composto de 20 questões de avaliação dos domínios Físico/Saúde, Psicológico, Pessoal e Profissional da QVT, além da QVT como fator global. As questões são apresentadas em uma escala do tipo Likert de cinco alternativas, em que o ponto 1 representa uma resposta muito negativa e o ponto 5 representa uma resposta muito positiva a fim de definir o grau de satisfação dos colaboradores em relação à QVT e sua importância perante aos membros da gráfica.

A pesquisa qualifica-se como censitária, pois a aplicação dos questionários QWLQ-bref foi realizada com 41 dos 43 colaboradores da empresa. Após a aplicação, a tabulação das respostas foi realizada em planilha Microsoft Excel, com cálculos das médias e percentuais por questões e domínios da QVT. Na classificação dos resultados seguiu-se as indicações de Cheremeta et al. (2011) que, por sua vez, utilizaram a mesma escala de classificação em níveis: muito insatisfatório, insatisfatório, neutro, satisfatório e muito satisfatório.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

4.1 HISTÓRICO DA EMPRESA

A empresa em estudo é uma empresa familiar de primeira geração presente no mercado gráfico desde 1986, localizada no sul de Santa Catarina. Na época, a instituição prestava serviço de fotocópias e possuía apenas uma máquina fotocopadora, uma máquina de cópias heliográficas e uma encadernadora. Desde o ano de 2008, a empresa direcionou toda a sua produção para o mercado editorial, especializando-se na confecção de livros, revistas e periódicos através da tecnologia de impressão offset. Atualmente, atende organizações governamentais e instituições privadas de todo o país e é reconhecida regionalmente pela qualidade de impressão e de acabamento dos seus produtos.

A empresa enquadra-se como uma Empresa de Pequeno Porte (EPP) e, ao todo, 43 colaboradores são responsáveis por manter as atividades da organização. O quadro de funcionários é bastante antigo, ou seja, a empresa apresenta um nível baixo de rotatividade de pessoal, principalmente em cargos de funções mais especializadas.

4.2 ANÁLISE DOS FATORES DO MODELO APLICADO

O fator Pessoal alcançou a maior média entre todos os fatores, com 3,724, e a menor foi do fator Profissional, com 3,459. A média geral apontada pela pesquisa foi de 3,562, e, conforme a escala de avaliação utilizada, encontra-se entre médio e bom. Ao analisar os resultados, percebe-se que os colaboradores visualizam que as questões pessoais, tais como a família, crenças e cultura, estão sendo as mais respeitadas. Por sua vez, as condições profissionais abrangendo os aspectos organizacionais que influenciam a qualidade de vida dos funcionários são as menos valorizadas no contexto atual da empresa. Apesar disso, a diferença entre as médias entre os fatores com pior e melhor resultados são muito próximas, conforme apresentado no Quadro 4.

Quadro 4: Resultados por domínio.

Domínio	Média
A. Físico/Saúde	3,601
B. Psicológico	3,465
C. Pessoal	3,724
D. Profissional	3,459
QVT	3,562

Fonte: Autores (2018).

O fator pessoal diz respeito aos aspectos familiares e culturais que influenciam o trabalho. Neste ponto, a empresa encontra-se na escala entre médio e bom, apresentado o melhor resultado da pesquisa com média de 3,724. O resultado aponta que os funcionários da empresa estão satisfeitos com a relação trabalho/família, ou seja, conseguem conciliar bem as obrigações da vida profissional com a vida pessoal e familiar. Um bom ambiente de trabalho possibilita que o colaborador tenha outros compromissos em suas vidas além do trabalho, como a família, os amigos, o lazer, as atividades sociais e a participação do indivíduo na comunidade (LEVERING, 1986; PILATTI; BEJARANO, 2005; RECHZIEGEL; VANALLE; LIMONGI-FRANÇA, 2001).

No fator físico/saúde, a empresa apresenta média de 3,601. Este fator aborda tanto os aspectos relacionados à saúde quanto às doenças relacionadas ao trabalho. Segundo Fernandes (1996), a gestão dos fatores físicos e sócio psicológicos impactam no clima organizacional, refletindo-se no bem-estar do trabalhador e na produtividade das empresas. Fernandes et al. (2013) corroboram com a ideia de que um clima organizacional agradável pode influenciar a produtividade positivamente, ao reduzir a rotatividade dos funcionários, evitar faltas, bem como diminuir doenças ocupacionais e acidentes. Novamente, a empresa apresenta resultado entre

médio e bom. De acordo com os funcionários, este fator é satisfatório, o que representa que a organização oferece um ambiente e condições de trabalho adequados aos seus colaboradores.

No fator psicológico, o resultado obtido pela empresa foi de 3,465, que na escala aplicada apresenta-se entre médio e bom. A satisfação pessoal e a autoestima são fatores essenciais para a motivação no trabalho. De acordo com Chiavenato (2000), a motivação se refere a um comportamento interno que é causado por necessidades do indivíduo, orientado a objetivos que satisfaçam essas necessidades. Lopes (1980) reconhece que a motivação precisa ser estimulada para que o potencial das pessoas que compõem a organização seja liberado e, em consequência, a eficácia delas seja maximizada. Com base no resultado obtido, entende-se que a empresa busca motivar seus funcionários através da integração entre os membros da equipe a fim de propiciar o sentimento de segurança e estabilidade.

O resultado no fator profissional apontado foi de 3,459 e, apesar de ser o resultado mais baixo da pesquisa, também se encontra entre médio e bom. O fator profissional diz respeito ao desenvolvimento de habilidades para o aperfeiçoamento de carreira. Davis e Newstrom (1992) defendem a necessidade de a gerência criar espaço para o colaborador planejar e executar com independência suas tarefas rotineiras, bem como de auxiliar o indivíduo no estabelecimento de seus próprios objetivos de carreira e na busca de planos para consegui-los. Diante dessa perspectiva, os funcionários mostraram-se satisfeitos com a possibilidade de crescimento na empresa, porém, não acreditam terem liberdade para modificar ou criar coisas novas no trabalho e estão pouco satisfeitos com o nível de participação nas decisões da empresa.

5 CONCLUSÃO

A presente pesquisa teve como objetivo medir o grau de satisfação dos funcionários de uma indústria gráfica no sul de Santa Catarina, a respeito da QVT. Os funcionários da empresa consideram que os fatores analisados através do questionário QWQL-bref encontram-se entre médio e bom na sua escala de avaliação utilizada, visto que a média da QVT final alcançou 3,562. Com base na análise dos resultados obtidos, verificou-se que a gráfica apresenta um bom ambiente de trabalho e proporciona qualidade de vida aos trabalhadores, já que, de forma geral, todos os quesitos analisados foram avaliados como satisfatórios.

O fator de maior contentamento foi o fator pessoal, sendo que a maior média alcançada foi em relação a como as famílias dos funcionários avaliam o trabalho deles. Isso demonstra que tanto os funcionários quanto suas famílias percebem que a organização tem a preocupação em ser humanizada, permitindo que seus funcionários equilibrem suas obrigações profissionais e pessoais.

Em contrapartida, o fator de maior descontentamento foi o fator profissional. Segundo os funcionários da gráfica, a organização investe pouco ou nada na qualificação dos seus colaboradores e não se preocupa em desenvolver o potencial humano da empresa. Além disso, os funcionários não acreditam terem liberdade para modificar ou criar coisas novas no trabalho e não estão satisfeitos com o nível de participação nas decisões da empresa.

Diante dos resultados apresentados, sugere-se como estratégia que os gestores da empresa desenvolvam um plano para investimento em qualificação formal, incentivando o desenvolvimento intelectual dos seus funcionários. Sendo que o desempenho de uma organização é resultado do desempenho de seus colaboradores, o capital humano torna-se um diferencial para o negócio. Sugere-se também que a gráfica desenvolva um plano premiado de incentivo a sugestões e melhorias, criando a oportunidade de inovação dentro da empresa. O envolvimento de todos nas questões organizacionais pode aumentar a satisfação do colaborador e conseqüentemente a sua qualidade de vida.

REFERÊNCIAS

- AMOLIA, S. J.; AGHASHAHI, F. An Investigation on Strategic Management Success Factors in an Educational Complex. **Procedia - Social and Behavioral Sciences**, Dubai, v. 230, p. 447-454, 2016.
- CARDOSO, W. L. C. D. Qualidade de Vida e Trabalho: uma Articulação Possível, 2003. *In*: GUIMARÃES, L. A. M.; GRUBITS S. (Orgs.) **Saúde Mental e Trabalho**. 3 ed. São Paulo: Casa do Psicólogo, p. 71-94, 1999.
- CHAMON, E. M. Q. de O. **Qualidade de vida no trabalho**. Rio de Janeiro: Brasport, 2011.
- CHEREMETA M. et al. Construção da versão abreviada do QWLQ-78: um instrumento de avaliação da qualidade de vida no trabalho. **Revista Brasileira de Qualidade de Vida**, Ponta Grossa, v. 3, n. 1, 2011.
- CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Campus, 2000.
- CONTE, A. L. Qualidade de vida no trabalho. **Revista FAE Business**, [S.I], n. 7, p. 32-34, 2003.
- COSTA, E. A. da. **Gestão Estratégica: da empresa que temos para a empresa que queremos**. 2. ed. Sao Paulo: Saraiva, 2010.
- DAVIS, K.; NEWSTROM, J.W. **Comportamento Humano no trabalho**. São Paulo: Pioneira, 1992.
- FAYOL, H. **Administração Industrial e Geral**, 9. ed. São Paulo: Atlas, 1994.
- FERNANDES, E. C. **Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar**. 5. ed. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.
- FERNANDES, T. R. et al. Qualidade de Vida no Trabalho. *In*: **Mostra De Iniciação Científica do CESUCA**, n 7, 2013, Cachoeirinha. Anais da VII Mostra de Iniciação Científica do CESUCA. Cachoeirinha: CESUCA, 2013.
- GARCIA, E. O. P. O conteúdo significativo da qualidade de vida no trabalho para funcionários públicos de uma secretaria de saúde. **Revista Eletrônica Gestão e Serviços**, São Paulo, v. 1, n. 1, p. 76-94, 2010.
- GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010.
- ISLAM, M. B. Factors Affecting Quality of Work Life: An Analysis on Employees of Private Limited Companies in Bangladesh. **Global Journal of Management and Business Research**, [S.I.], v. 12, n. 18, 2012.
- KOPS, L. M.; SILVA, S. F. da C.; ROMERO, S. M. T. **Gestão de pessoas: conceitos e estratégias**. Curitiba: Intersaberes, 2013.
- LEVERING, R. **Um excelente lugar para se trabalhar: o que torna alguns empregadores tão bons (e outros tão ruins)**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1986.
- LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de vida no trabalho - QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2010.
- LOPES, T. V. M. **Motivação no trabalho**. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1980.

- MEDEIROS, E. G. **Análise da qualidade de vida no trabalho: um estudo de caso na área da construção civil.** Dissertação (Mestrado em Administração) - UFRGS. Porto Alegre, p. 138, 2002.
- MORETTI, S.; TREICHEL, A. Qualidade de vida no trabalho x auto-realização humana. **Revista Instituto Catarinense de Pós-Graduação**, Blumenau, v.1, n.3, p. 73-80, 2003.
- MUINDI, F.; K'OBONYO, P. Quality of work life, personality, job satisfaction, competence, and job performance: a critical review of literature. **European Scientific Journal**, [S.I.], v. 11, n. 26, p. 223-240, 2015.
- OGATA, A.; SIMURRO, S. **Guia prático de qualidade de vida: como planejar e gerenciar o melhor programa para a sua empresa.** Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.
- OLIVEIRA, A. C. de. **Qualidade de Vida no Trabalho segundo o modelo Walton: um estudo de caso frente a percepção dos funcionários da Imperador Calçados.** Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Administração) - Universidade do Vale do Itajaí. São José, p. 91, 2006.
- PEREIRA, A. P. **Liderança e Qualidade de Vida no Trabalho: um estudo sobre a percepção de colaboradores em organizações empresariais.** Dissertação (Mestrado em Desenvolvimento Sustentável e Qualidade de Vida) - UNIFAE. São João da Boa Vista, p. 175, 2012.
- PILATTI, L. A.; BEJARANO, V. C. Qualidade de Vida no Trabalho: Leituras e Possibilidades no Entorno. *In: GONÇALVES, A.; GUTIERREZ, G. L.; VILARTA, R. (Org.). Gestão da Qualidade de Vida na empresa.* Campinas: IPES Editorial, 2005.
- RECHZIEGEL, W.; VANALLE, R. M.; LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Satisfação com a qualidade de vida no trabalho no nível operacional: um estudo de caso em uma grande empresa do setor de autopeças.** *In: ENEGEP - ENCONTRO NACIONAL DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO*, 2001. Salvador. Anais. Salvador: ENEGEP, 2001.
- REIS JÚNIOR, D. R.; PILATTI, L. A.; PEDROSO, B. Qualidade de vida no trabalho: construção e validação do questionário QWLQ-78. 2008. **Revista Brasileira de Qualidade de Vida**, Ponta Grossa, v. 3, n. 2, p. 1-12, 2011.
- RODRIGUES, M. V. C. **Qualidade de Vida no Trabalho: Evolução e Análise no Nível Gerencial.** 4. ed. Petrópolis: Vozes, 1998.
- RUEDA, F. J. M. et al. Construção e Validação de uma Escala de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho. **Avaliação Psicológica**, Itatiba, v. 12, n.1, p. 43-50. 2013.
- 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, p. 37-39, 2007.
- SANT'ANNA, A. de S.; KILIMNIK, Z. M.; MORAES, L. F. R. de. Antecedentes, origens e evolução do movimento em torno da Qualidade de Vida no Trabalho. Cap.1. *In: SANT'ANNA, A.; KILIMNIK, Z. M. Qualidade de vida no trabalho: abordagens e fundamentos.* Rio de Janeiro: Elsevier, Belo Horizonte-MG: Fundação Dom Cabral, p. 3-30, 2011.
- SERB, D.; GOGEANU, G. A. Study on quality of individuals' life of XXI century through work. **Management Strategies Journal**, [S.I.], v. 7, n. 4, p. 595-599, 2014.
- SILVA, K. A.; PEDROSO, B.; PILATTI, L.A. Qualidade de vida no trabalho e sociedade pós-moderna: construção de um instrumento de avaliação. **Revista Eletrônica FAFIT/FACIC**, Itararé, v. 4, n. 2, p. 11-25, 2010.

SURESHKUMAR, M.; MARIMUTH S. Analysis of quality of work life employees in private sector commercial banks: application of discriminant analysis. **Abhinav Publications**, Nova Delhi, v. 3, n. 9, p. 7-16, 2014.

TIMOSSE, L. S. et al. Correlação Multivariada: Análise da qualidade de vida no trabalho de colaboradores com diferentes níveis de instrução através de uma análise de correlações. **Produção**, São Paulo, v. 20, n. 3, p. 471-480, 2010.

VIEIRA, A. **A qualidade de vida no trabalho e o controle da qualidade total**. Florianópolis: Insular, 1996.

WALGER, C.; VIAPIANA, L.; BARBOZA, M. M. **Motivação e satisfação no trabalho**: em busca do bem-estar de indivíduos e organizações. São Paulo: Intersaberes, 2014.

YIN, R. K. **Estudo de caso**: planejamento e métodos. 4. ed. Porto Alegre: Bookman, 2010.