

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: COMO FATOR DO DESEMPENHO PROFISSIONAL – ESTUDO DE CASO NA EMPRESA ASIA SHIPPING

Caroline Ferreira Barbosa Bentes¹

Wlademir Leite Correia Filho²

Resumo

Dada a importância dos impactos do trabalho tanto positivos, como negativos, na qualidade de vida das pessoas e como estes impactos podem estar relacionados aos objetivos, atividades e resultados estabelecidos e requeridos pelas empresas. Compreende-se qualidade de vida no trabalho como uma expansão da forma com que os programas de qualidade têm otimizado o bem-estar das pessoas, a condição de vida e as satisfações do trabalhador, bem como, melhorado conseqüentemente os resultados das empresas. Qualidade de vida no trabalho resulta em maior probabilidade de se obter qualidade de vida pessoal, social e familiar. Este trabalho teve como objetivo geral analisar a Qualidade de Vida no Trabalho, mencionando alguns conceitos teóricos sobre QVT, o quanto ela afeta diretamente a vida dos indivíduos, pois, quando as organizações proporcionam um ambiente satisfatório, os colaboradores apresentam melhor rendimento e como conseqüência eleva os resultados. Para tanto, foi realizada inicialmente uma base teórica acerca do tema apresentado e posteriormente uma pesquisa *quantitativa*, teve uma amostra validada de 33,3 % do total de 60 colaboradores lotados e ativos no setor operacional de importação da empresa Asia Shipping Transportes Internacionais Ltda. De acordo com os resultados obtidos, a maioria dos entrevistados tem conhecimento sobre o tema, bem como relatam que a qualidade dentro do ambiente profissional é mais importante do que a remuneração em si e como perspectiva, esperam que a Instituição ofereça um plano de carreira sólido, resultando em funcionários mais felizes dentro do local de trabalho.

Palavras-chave: Qualidade de vida no trabalho. Motivação. Desempenho profissional.

¹Acadêmica do curso de Administração da Universidade Estadual do Amazonas. cfb.adm@uea.edu.br

²Professor Dr. Do curso de Administração da Universidade Estadual do Amazonas.
wfilho@uea.edu.br

QUALITY OF LIFE AT WORK: AS A FACTOR OF PROFESSIONAL PERFORMANCE – CASE STUDY AT ASIA SHIPPING

Abstract

Give the importance of work impacts such as reduction, people`s quality of life and how these effects may be related to the objectives, activities and results specified and required by companies. Understand quality of life at work as an expansion of form with quality programs optimized for people`s well-being, a living condition and worker satisfaction as well as, consequently, improved business results. Quality of life at work results in greater likelihood of achieving personal, social and family quality of life. This work aimed to analyze the Quality of Life at Work, mentioning some theoretical concepts about QWL, how it directly affects the lives of individuals, because when activities are offered in a satisfactory environment, employees improve performance and how cause elevates the results. For such, a theoretical basis was executed on the presented theme and later a quantitative research, had a valid sample of 33,3% of the total 60 active and active employees in the importation sector of the company Asia Shipping Transportes Internacionais Ltda. According to the results obtained, most of the interviewees have knowledge about the subject, as well as relate the quality within the professional environment and is more important than the compensation itself and as a perspective, they hope that the reference institution is a career path sustainable, resulting in happier employees within the work place.

Keywords: Quality of life at work. Motivation. Professional performance.

INTRODUÇÃO

O mundo vive um momento de transição fantástico que se reflete na busca incessante pelo incremento da competitividade organizacional. Tal desafio, por sua vez, pode ser apontado como um dos responsáveis pela necessidade da qualidade. (MORETTI, 2003)

Neste contexto, é crucial às organizações pensarem em sedimentar suas habilidades e potenciais para abraçar o novo conceito de Qualidade de Vida no Trabalho, bem como os desafios a ele inerentes. Para tanto, é preciso falar em qualidade de vida no trabalho, ressaltando-se, sempre, a abordagem deste assunto como questão de competitividade organizacional.

Desde que as empresas entenderam que colaboradores mais felizes e motivados produzem mais e melhor, a preocupação com a qualidade de vida no trabalho passou a ser um dos maiores desafios do meio corporativo.

No entanto, a qualidade de vida no trabalho não está, apenas, relacionada ao clima organizacional. Da mesma forma em que o ambiente de trabalho interfere na vida e no bem-estar do colaborador, o seu comportamento, como a ansiedade, e as influências externas que ele leva para o trabalho interferem no ambiente organizacional.

A qualidade de vida no trabalho está diretamente relacionada a um conjunto de ações que uma empresa adota para melhorar o grau de satisfação de um colaborador com sua função e com o ambiente de trabalho, visando os impactos que este bem-estar pode trazer aos resultados positivos da organização.

Empresas são feitas por pessoas. Nada melhor que ter pessoas motivadas, felizes e engajadas, prontas para colocar com seus talentos profissionais à disposição da empresa, para que juntos todos possam colher bons frutos. Garantir um alto nível de Qualidade de Vida no Trabalho faz parte da ação conjunta entre gestores, empresários e equipe de Gestão de Pessoas. Investir em equipamentos e maquinários, estimular a cordialidade e gentileza entre colaboradores, para criar uma cultura organizacional amistosa e agradável, são algumas das muitas iniciativas

que a organização pode ter para que todos tenham qualidade de vida no trabalho. (MARQUES, 2018)

A qualidade de vida, seja no trabalho seja na vida pessoal, tem reflexo direto na saúde (física e emocional) das pessoas, a ansiedade interfere diretamente na qualidade de vida e no sucesso de um indivíduo, e quase sempre também reflete na relação com os colegas e gestores, e conseqüentemente na produtividade, afinal para continuar produzindo precisamos de profissionais saudáveis.

O objetivo deste trabalho é analisar a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no âmbito da Empresa Asia Shipping Transportes Internacionais, organização de grande destaque no contexto de logística integrada, com seus colaboradores da área operacional de importação marítima.

Nesse contexto, a presente pesquisa teve como objetivos específicos: Analisar o quadro atual; identificar pontos de melhorias no processo atual, por meio de diagnóstico; relacionar a teoria de QVT com a situação identificada; propor plano de ação de melhorias.

1. REFERENCIAL TEÓRICO

1.1 HIERARQUIA DAS NECESSIDADES DE MASLOW

Maslow (1951) *apud* Chiavenato (2000) estudou a motivação para encontrar explicação para os comportamentos, por meio das necessidades ou motivados por elas. Ele acreditava que as necessidades não satisfeitas são os motivadores principais do comportamento humano, havendo precedência das necessidades mais básicas sobre as mais elevadas.

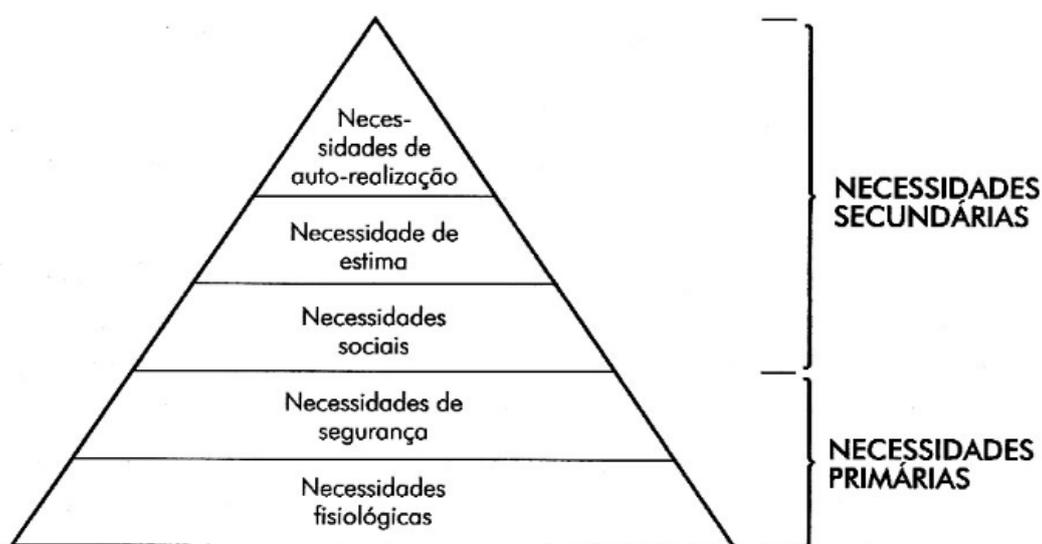
Os 4 primeiros níveis destas necessidades podem ser satisfeitos por aspectos extrínsecos (externos) ao ser humano, e não apenas por sua vontade.

Para Chiavenato (2000, p. 114), “somente quando um nível inferior de necessidades está satisfeito é que o nível imediatamente mais elevado surge no comportamento da pessoa”. Em outros termos, quando uma necessidade é

satisfeita, ela deixa de ser motivadora de comportamento, dando oportunidade para que um nível mais elevado de necessidade possa se manifestar.

Acredita-se que as necessidades fisiológicas já nascem com o indivíduo. As outras se adquirem com o tempo. A ilustração abaixo contextualiza tais questões de forma clara.

Figura 1 – A hierarquia das necessidades



Fonte: CHIAVENATO (2000, p. 393)

A Figura 1 mostra a pirâmide das necessidades descritas por Maslow, destacando as necessidades primárias e as secundárias, a partir de cinco categorias hierárquicas por importância e influência, sendo elas, conforme Chiavenato (2000):

a) Necessidades fisiológicas: necessidades de sobrevivência, alimento, água, oxigênio, sono, sexo e também são instintivas, uma vez que já nascem com o homem;

No trabalho: Necessidade de horários flexíveis, conforto físico, intervalos de trabalho etc.

b) Necessidades de segurança: necessidades de estabilidade, busca de proteção contra ameaças e incertezas;

No trabalho: Necessidade de estabilidade no emprego, boa remuneração, condições seguras de trabalho etc.

c) Necessidades sociais: necessidades de relacionamento ao convívio social, amizade, afeto, amor;

No trabalho: Necessidade de conquistar amizades, manter boas relações, ter superiores gentis etc.

d) Necessidades de estima: necessidades de autoconfiança, de ser útil e necessário para os outros. Sua frustração produz sentimentos de inferioridade e impotência;

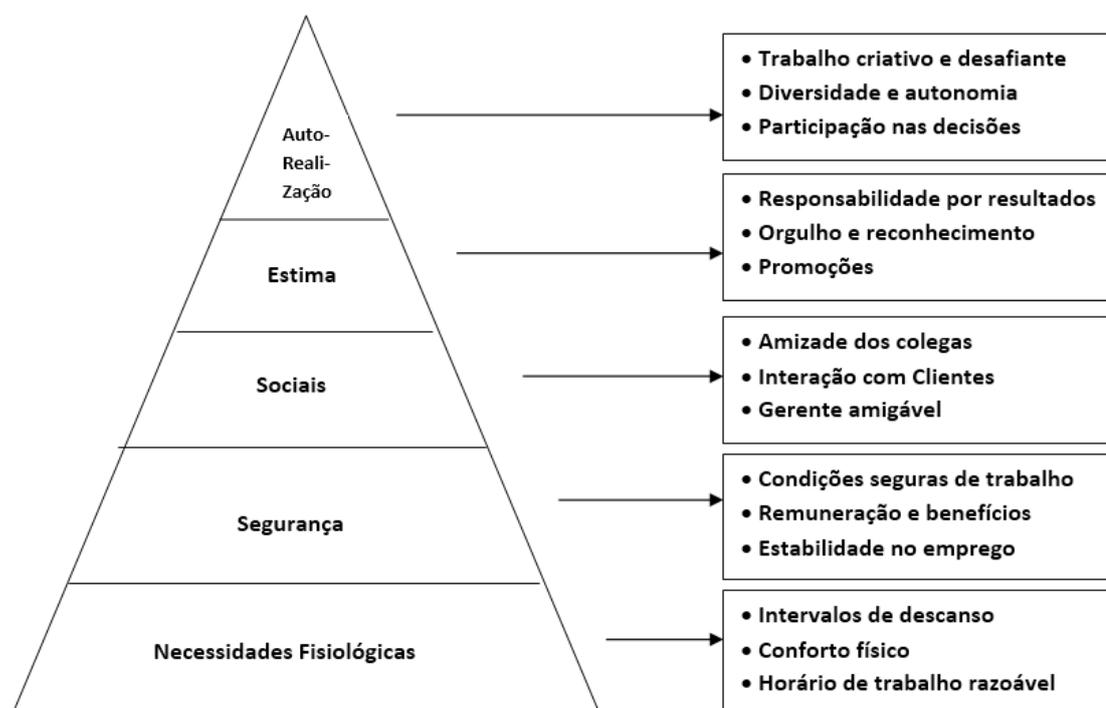
No trabalho: Responsabilidade pelos resultados, reconhecimento por todos, promoções ao longo da carreira, feedback etc.

e) Necessidades de auto realização: necessidades de grandes desafios, criatividade, explorar suas potencialidades, crescimento pessoal.

No trabalho: Desafios no trabalho, necessidade de influenciar nas decisões, autonomia etc.

Em seguida, a figura 2 procurou mostrar a hierarquia das necessidades humanas, segundo a visão de Maslow, considerando que para cada necessidade havia formas diferentes de alcançar sua satisfação.

Figura 2 – A hierarquia das necessidades humanas e os meios de satisfação



Na pirâmide, as necessidades de nível mais baixo devem ser satisfeitas antes do que as necessidades de nível mais alto, pois cada um tem que respeitar a hierarquia das necessidades. Somente quando o nível inferior for satisfeito, deixando de ser um fator de motivação, é que o nível mais elevado surge no comportamento da pessoa para se tornar o novo fator de motivação.

1.2 A ORIGEM DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

A origem do movimento de qualidade de vida no trabalho remontou em 1950, com o surgimento da abordagem sócio técnica. Somente na década de 60, tomaram impulsos, iniciativas de cientistas sociais, líderes sindicais, empresários e governantes, na busca de melhores formas de organizar o trabalho a fim de minimizar só efeitos negativos do emprego na saúde e bem-estar geral dos trabalhadores. Entretanto, a expressão qualidade de vida no trabalho só foi introduzida, publicamente, no início da década de 70, pelo professor Louis Davis (UCLA, Los Angeles), ampliando o seu trabalho sobre o projeto de delineamento de cargos. (MORETTI, 2003)

Então, na década de 70, surge um movimento pela qualidade de vida no trabalho, principalmente nos EUA, devido à preocupação com a competitividade internacional e o grande sucesso dos estilos e técnicas gerenciais dos programas de produtividade japonesa, centrado nos empregados. Existia uma tentativa de integrar os interesses dos empregados e empregadores através de práticas gerenciais capazes de reduzir os conflitos. Outra tentativa era a de tentar maior motivação nos empregados, embasando suas filosofias nos trabalhos dos autores da escola de Relações Humanas, como Maslow, Herzberg e outros.

A qualidade total teve bastante influência para o desenvolvimento da qualidade de vida no trabalho, pois das práticas anunciadas pelo sistema de controle da qualidade total, têm-se algumas que devem ser destacadas para melhor análise da influência, tais como: maior participação dos funcionários nos processos de trabalho, ou seja, uma tentativa de eliminação da separação entre planejamento x execução, promovida principalmente pelos sistemas tayloristas e fordistas; descentralização das decisões; redução de níveis hierárquicos; supervisão democrática; ambiente físico seguro e confortável; além de condições de trabalho

capazes de gerar satisfação; oportunidade de crescimento e desenvolvimento pessoal. Como se pode ver, estas práticas representam um esforço para a melhoria das condições de trabalho, ou seja, existe um movimento pela melhoria da qualidade de vida no trabalho na filosofia do controle da qualidade total. (MORETTI, 2003)

1.3 A IMPORTÂNCIA DA QVT

Segundo Levering (1986) *apud* LIMA e OLIVO (2015, p. 21), “um bom lugar para se trabalhar possibilita, entre outras coisas, que as pessoas tenham além do trabalho, outros compromissos em sua vida, como família, amigos, entre outras atividades”. A importância da Qualidade de Vida no Trabalho é mais do que mera política de redução de custos, pois a mesma possibilita o bom convívio do indivíduo com a organização em que trabalha. Ter um bom ambiente e benefícios que satisfaçam seus anseios pode garantir um clima de confiança entre a instituição e o colaborador. Desta forma, podemos ressaltar a importância dos programas com estes objetivos e sua eficácia está condicionada com a maneira que a política de QVT é conduzida junto dos colaboradores.

As organizações podem promover uma série de ações com diferentes graus de complexidade para aumentar os níveis de satisfação de seus colaboradores. Elas podem variar de acordo com o segmento e tamanho do negócio.

Tais benefícios do investimento no aumento da qualidade de vida dos empregados gera um ambiente corporativo mais agradável.

1.4 SAÚDE E BEM-ESTAR X QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

A Qualidade de Vida no Trabalho envolve o bem-estar físico, mental, psicológico e emocional. Aspectos subjetivos e objetivos, que dependem da percepção de cada indivíduo.

Desta forma, não se pode afirmar que haja um estado de bem-estar pleno, principalmente, quando consideramos os aspectos psicossociais.

No contexto de trabalho, um constante estado de bem-estar é algo utópico, portanto, pouco provável de ocorrer plenamente, entretanto o resgate de um estado

de bem-estar melhora essa Qualidade de Vida no Trabalho e a saúde geral do trabalhador, provocando uma diminuição de doenças psicossomáticas, que podem provocar problemas na área da saúde mental.

Desta forma, conhecer o indivíduo, suas necessidades, estudar a relação entre estas patologias (física, mental, psicológica e emocional) e o trabalho contribui para transformar a qualidade da saúde mental do trabalhador e sua relação com o trabalho, propiciando maior Qualidade de Vida no Trabalho.

Há dois fatores reconhecidos pela interferência direta na saúde mental do trabalhador: o estresse ocupacional e a motivação. (LIMA e OLIVO, 2015)

1.4.1 Estresse Ocupacional

O estresse é um fenômeno muito banalizado na atualidade. As pessoas utilizam o termo – estresse, para explicar ou expressar os seus sentimentos nas mais variadas situações e em diferentes contextos e, também, quando não sabem explicar o que estão sentindo.

A palavra “stress” pode ter sido derivada do latim “stringere” - que significa apertar ou pressionar. A definição de estresse pode ser baseada no estímulo, como transação. (LIMA e OLIVO, 2015)

No estímulo, o estresse se concentra na atenção do indivíduo, na adequação das condições ambientais para a realização de suas tarefas, o que pode gerar certa limitação na compreensão do termo, pois não explica por que dois indivíduos expostos à mesma situação reagem de formas diferentes.

O estresse é a soma das perturbações orgânicas e psíquicas provocadas por diversos agentes agressores como trauma, emoções fortes, fadiga, etc. Certos fatores relacionados com o trabalho provocam reações como nervosismo, inquietação, tensão, etc.

Desta forma, o estresse ocupacional pode ser definido como um processo em que o indivíduo percebe as demandas do trabalho como estressoras, de modo que,

ao exceder suas habilidades de enfrentamento, desencadeiam reações negativas no trabalhador.

1.4.2 Motivação

A palavra motivação vem do latim “*motivus*”, relativo a movimento, coisa móvel. Quem motiva uma pessoa, quem lhe causa motivação, provoca nela um novo ânimo, forçando o indivíduo a buscar novos horizontes, novas conquistas. (CHIAVENATO, 2000)

A motivação é um conjunto de fatores que determinam a conduta de um indivíduo.

Nas organizações ela busca um melhor rendimento do colaborador.

Quando ela acontece as pessoas tornam-se mais produtivas, têm maior satisfação e produzem efeitos multiplicadores dentro da organização e na vida pessoal do colaborador. O que motiva as pessoas é o fato de serem reconhecidas, serem tratadas como pessoas, de modo justo, serem ouvidas, desafiadas, receberem novas oportunidades.

Segundo Chiavenato (2000), “as pessoas não são simples recursos empresariais, mas seres humanos com capacidades, características individuais, aptidões diferenciadas de conhecimentos e habilidades específicas”. Assim sendo, a organização que investe na motivação de seus colaboradores, alcançará seus resultados e satisfará seu público alvo com muito mais rapidez e segurança, uma vez que seus colaboradores motivados gerarão um nível de QVT muito maior.

A energia desempenhada no ambiente de trabalho está diretamente relacionada a como está o “eu” do colaborador, logo, a influência gerencial sobre o colaborador exige uma contínua motivação da equipe, quer seja com melhores salários, planos de carreiras, reconhecimento profissional ou desafios profissionais.

Por todo o exposto, conclui-se que resguardando a saúde física e a psicológica, que são fatores primordiais e diretamente ligados ao bem-estar e a

saúde do trabalhador, a organização, conseqüentemente promoverá uma maior Qualidade de Vida no Trabalho.

2. METODOLOGIA

O presente trabalho utilizou uma pesquisa descritiva que conforme argumenta Appolinário (2011, p. 147), na pesquisa descritiva o pesquisador se limita a “descrever o fenômeno observado, sem inferir relações de causalidade entre as variáveis estudadas”.

Para que os dados necessários fossem levantados, foram utilizados dois tipos de fontes: a) pesquisas bibliográficas, por meio da literatura nacional; e b) estudo de caso, através de questionário (Apêndice A).

A pesquisa bibliográfica é aquela que se realiza, segundo Severino (2007), a partir do:

[...] registro disponível, decorrente de pesquisas anteriores, em documentos impressos, como livros, artigos, teses etc. Utilizam-se dados de categorias teóricas já trabalhadas por outros pesquisadores e devidamente registrados. Os textos tornam-se fontes dos temas a serem pesquisados. O pesquisador trabalha a partir de contribuições dos autores dos estudos analíticos constantes dos textos (SEVERINO, 2007, p.122).

No estudo de caso, o pesquisador escolhe, de acordo com a sua perspectiva de estudo, um caso particular (ou uma situação) que considerou representativo dentre um conjunto de casos semelhantes. O caso ou situação escolhido, em especial, representa mais adequadamente aquilo que quer investigar. Severino (2007, p. 121) alerta que “os dados devem ser coletados e registrados com o necessário rigor e seguindo todos os procedimentos da pesquisa de campo. Devem ser trabalhados, mediante análise rigorosa, e apresentados em relatórios qualificados”

O estudo foi realizado na empresa Asia Shipping Transportes Internacionais que é referência no transporte internacional de cargas. Com 23 anos de experiência,

mais de 1000 colaboradores, 39 escritórios próprios em 11 países e uma rede completa de representantes nos cinco continentes, tornou-se especialista em importação para toda América Latina.

Em 2015 integraram o ranking das 50 maiores companhias do setor mundial de freight forwarding da Transport Topics, sendo a única da América latina a ser reconhecida.

Em 2016 a Asia Shipping manteve a classificação de número 2 no banco de dados global da Dun & Bradstreet, em seu Relatório de Análise de Fornecedores (RAF). Esta indicação é atribuída a empresas financeiramente sólidas, não tendo registro conhecido de pagamentos ruins e pagando os fornecedores rapidamente.

Assim, foi realizada uma entrevista estruturada, composta por 20 questões, que analisou as opiniões de funcionários sobre QVT, e pelas respostas dos mesmos, buscou-se ainda propor algumas ações no sentido de contribuir com a melhoria da qualidade de vida deles dentro da organização.

A pesquisa bibliográfica realizada inicialmente objetiva aprimorar o entendimento sobre o assunto estudado para dar um complemento à realização da pesquisa e à elaboração dos instrumentos de coleta de dados. Realizar-se-á uma entrevista estruturada que permite conhecer com maior aprofundamento a opinião dos colaboradores sobre Qualidade de Vida.

A população-alvo considerada na pesquisa foram os funcionários do setor operacional marítimo. O universo da pesquisa foi composto por 60 funcionários e a população-amostra pesquisada foi de 21 funcionários, calculado através do plano de amostragem, fazendo uso de um nível de confiança da amostra de 90% com uma margem de erro de 15%. A pesquisa foi realizada no período de 04/11/2019 à 08/11/2019, a participação foi voluntária, sendo garantido o sigilo das informações prestadas e anonimato dos entrevistados.

Para Vergara (2009), “a entrevista é um método de coleta de dados que permite captar os significados e a realidade experimentada pelo entrevistado, sendo utilizada largamente em pesquisas de abordagem qualitativa”. Além disso, permite

contribuir para conclusões consistentes da investigação por ela utilizada como método de coleta de dados.

3. RESULTADOS

Após conclusão da entrevista realizada, seguiu-se com tabulação das informações coletadas e análise dos resultados. Através da interpretação do conteúdo foi possível verificar as similaridades e convergências nas opiniões dos colaboradores. Desta forma, estabeleceu-se uma relação entre respostas.

As informações foram tabuladas em tabelas e gráficos e o primeiro refere-se ao perfil dos participantes analisados.

Tabela 1 – perfil dos participantes

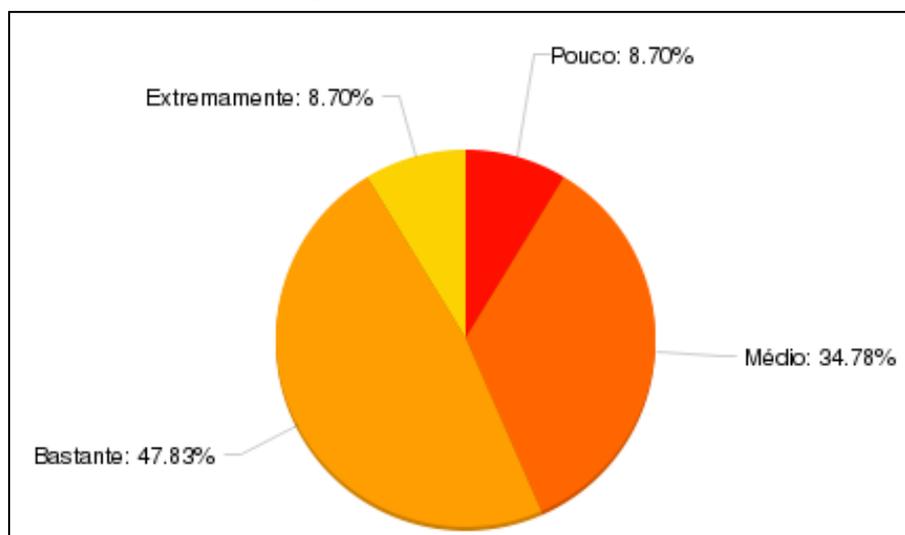
Quesito	Percentual	
Sexo	Feminino	57%
	Masculino	44%
Tempo de empresa	Menos de 1 ano	17%
	De 1 a 5 anos	57%
	De 5 a 10 anos	17%
	De 10 a 15 anos	4%
	De 15 a 20 anos	0%
	Mais de 20 anos	4%

Fonte: Elaborado pela autora

Considerando a tabela 1, ressalta-se a maioria feminina, ter uma boa qualidade de vida é muito importante para a saúde da mulher. Desequilíbrios físicos e emocionais causados pelos sintomas de fases como TPM e menopausa provocam desconfortos que atrapalham a mulher em suas atividades diárias. Esses fatores prejudicam a mulher em sua capacidade de produção, de relacionamento e de sentir-se feliz. Também se pode evidenciar que grande parte dos entrevistados tem até cinco anos de empresa, essa é uma evidência da estabilidade na organização.

No que diz respeito aos indicadores que avaliam a qualidade de vida, foi possível observar que os colaboradores possuem alto grau de satisfação, podendo melhorar a perspectiva, conforme Gráfico 1.

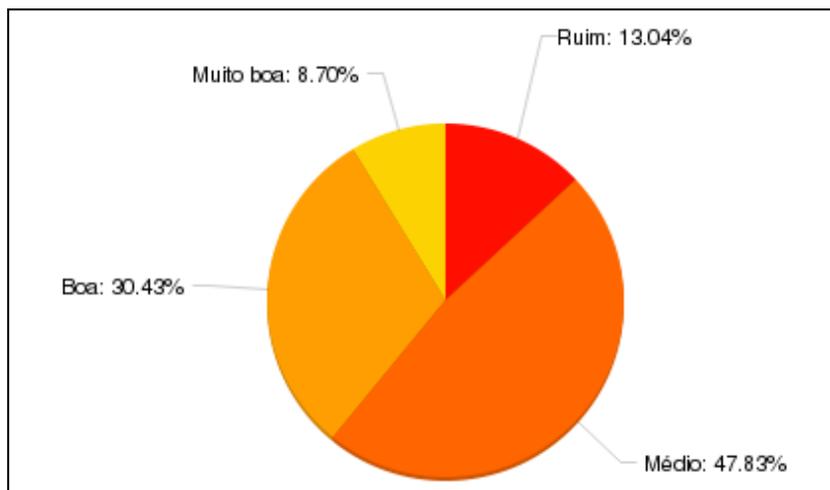
Gráfico 1 – Satisfação com a qualidade de vida no trabalho



Fonte: Elaborado pela autora

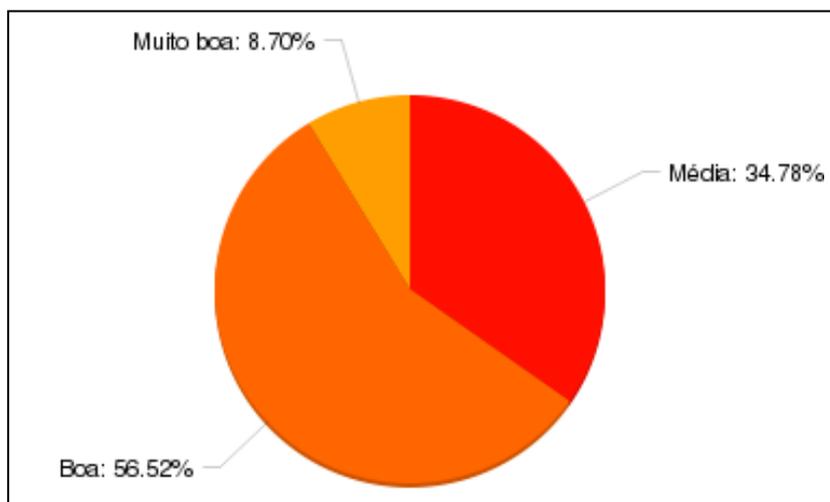
Walton (1973) *apud* Arruda et. Al. (2016) propõe oito categorias conceituais, incluindo critérios de QVT, sendo elas: Compensação Justa e Adequada, Condições de Trabalho, Uso e Desenvolvimento de Capacidade, Oportunidade de Crescimento e Segurança, Integração Social na Organização, Constitucionalismo, Trabalho e o Espaço Total da Vida e Relevância do Trabalho na Vida.

a) **Compensação Justa e Adequada:** busca-se a obtenção de remuneração adequada pelo trabalho realizado, assim como o respeito à equidade interna (comparação com outros colegas) e à equidade externa (mercado de trabalho). Como podemos observar no gráfico 2, grande parte dos entrevistados acham que sua remuneração está na média. Ademais, segundo Herzberg (1968) *apud* Francisco et. Al. (2010), a remuneração não é um fator motivacional, ou seja, quando atendida de forma adequada, não causa insatisfação; porém, se não for percebida de forma positiva, causa descontentamento.

Gráfico 2 - Como você avalia a sua remuneração pelo trabalho?

Fonte: Elaborado pela autora

b) **Condições de Trabalho:** medem-se as condições prevaletentes no ambiente de trabalho. Envolve a jornada e carga de Trabalho, materiais e equipamentos disponibilizados para a execução das tarefas e ambiente saudável (preservação da saúde do trabalhador). Ou seja, esse tópico analisa as condições reais oferecidas ao empregado para execução das suas tarefas.

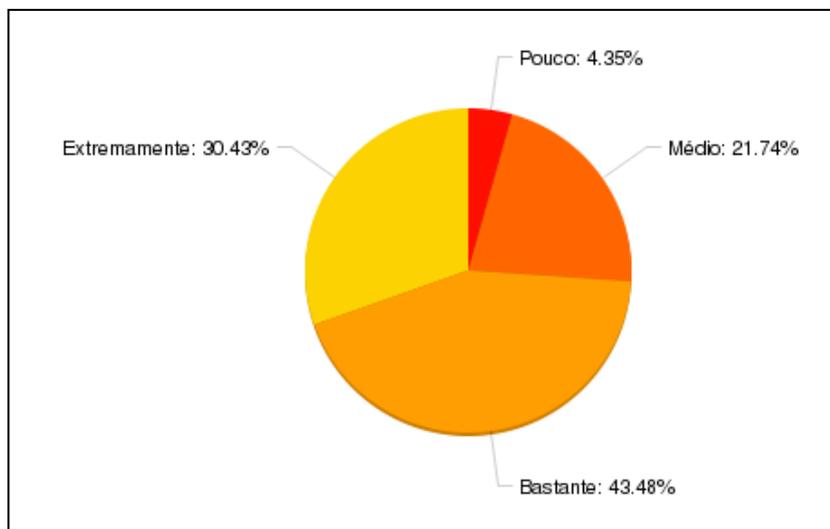
Gráfico 3 - Como você avalia a sua carga horária de trabalho diário?

Fonte: Elaborado pela autora

Um dos principais pontos que merecem atenção das empresas é com relação a saúde e segurança de seus colaboradores no ambiente de trabalho. Nesse sentido, é importante que a empresa garanta a seus colaboradores um ambiente

controlado e salubre, e grande parte dos entrevistados diz que o espaço e as instalações na qual estão inseridos é bastante adequada.

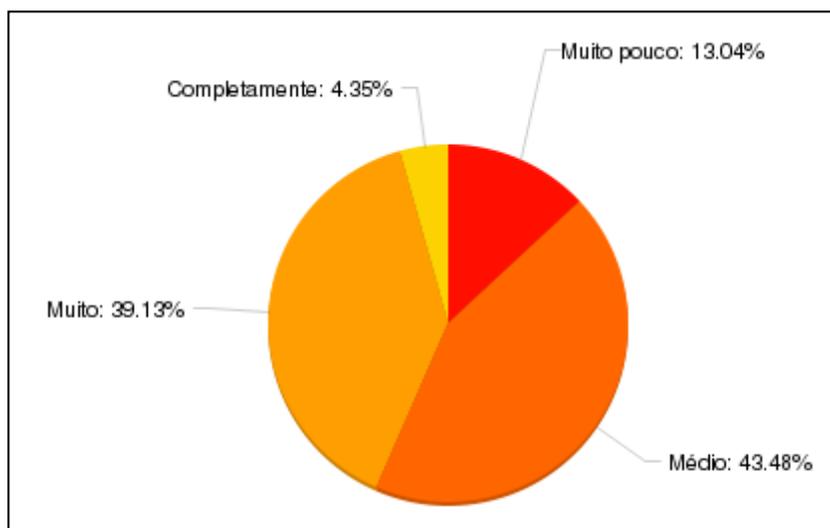
Gráfico 4 - O espaço e as instalações são adequados ao seu trabalho?



Fonte: Elaborado pela autora

c) **Uso e Desenvolvimento de Capacidades:** implicam o aproveitamento do talento humano, ou capital intelectual, como está em voga atualmente. Portanto, reconhecer a necessidade de concessão de autonomia (*empowerment*), incentivo a utilização da capacidade plena de cada indivíduo no desempenho de suas funções e feedbacks constantes acerca dos resultados obtidos no trabalho e do processo como um todo.

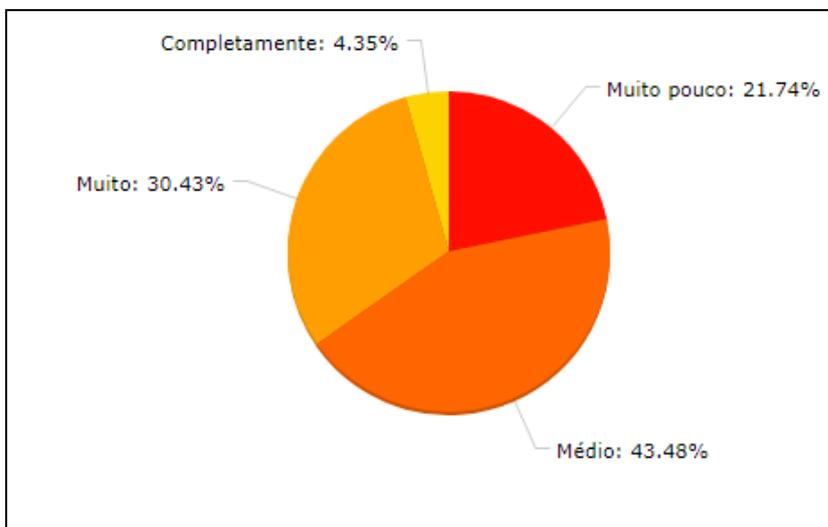
Gráfico 5 - Você se sente satisfeito com a variedade de tarefas que realiza?



Fonte: Elaborado pela autora

Um profissional criativo dificilmente se manterá motivado por muito tempo se for encarregado de tarefas repetitivas e “quadradas”.

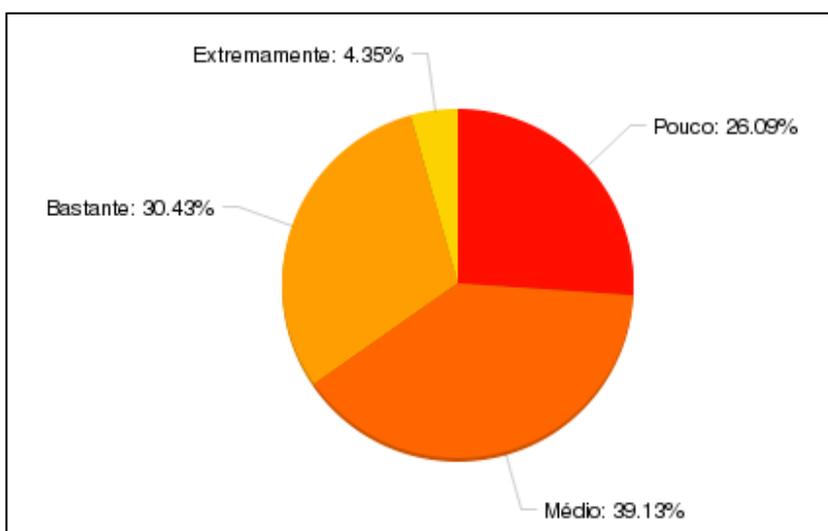
Gráfico 6 – Você se sente reconhecido e valorizado pelo seu trabalho?



Fonte: Elaborado pela autora

Podemos ressaltar ainda que, os entrevistados reconhecem assim como os autores que, quanto mais forem disseminados sentimentos de valorização e bem-estar, melhores serão os resultados para o crescimento da organização.

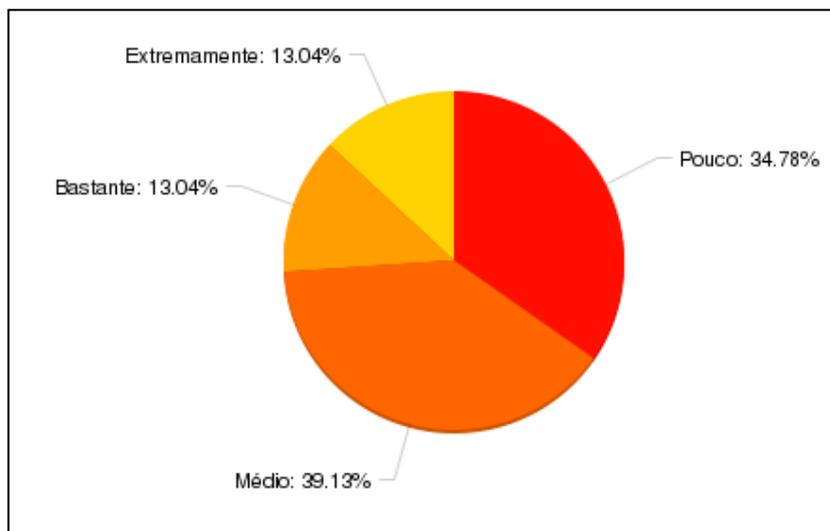
Gráfico 7 – Você está satisfeito com o feedback dado pela organização sobre seus resultados?



Fonte: Elaborado pela autora

Os dados obtidos na pesquisa suscitam que a variável feedback é um fator que deve ser levado em conta pela instituição, no sentido de estabelecer políticas mais claras e eficazes que satisfaçam as necessidades dos trabalhadores no sentido de conhecer suas performances.

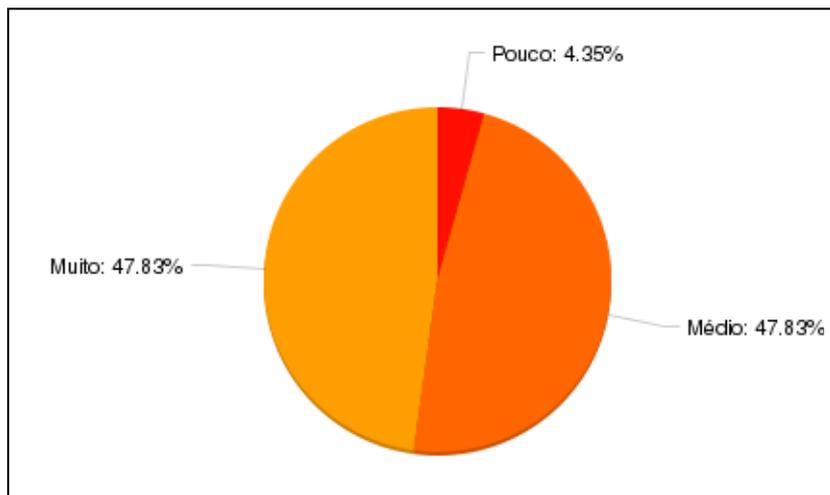
Gráfico 8 – Você se sente satisfeito com os treinamentos dados pela organização?



Fonte: Elaborado pela autora

É necessário fornecer um treinamento aos colaboradores, para que eles tenham conhecimento e habilidade suficiente para realizar suas tarefas da melhor maneira possível.

Gráfico 9 – Como você avalia o seu conhecimento sobre os processos de trabalho da organização?

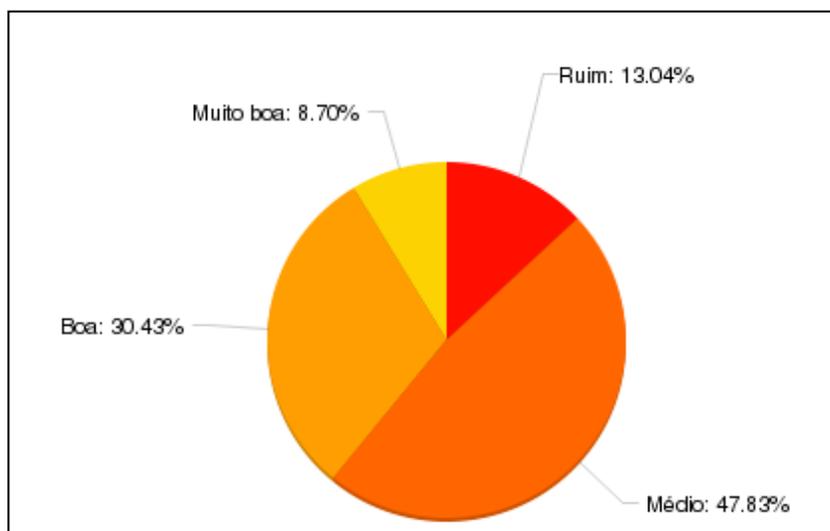


Fonte: Elaborado pela autora

A compreensão desse processo contribui para o sucesso de forma que os membros da organização contribuem com seus esforços para uma maior produtividade.

d) Oportunidade de Crescimento e Segurança: englobam-se as políticas da instituição no que envolve o desenvolvimento, crescimento e segurança de seus empregados, ou seja, possibilidade de carreira, crescimento pessoal e segurança no emprego. Neste fator pode se observar, através das ações implementadas pelas empresas, o quanto a prática empresarial está de fato sintonizada com o respeito e a valorização dos empregados.

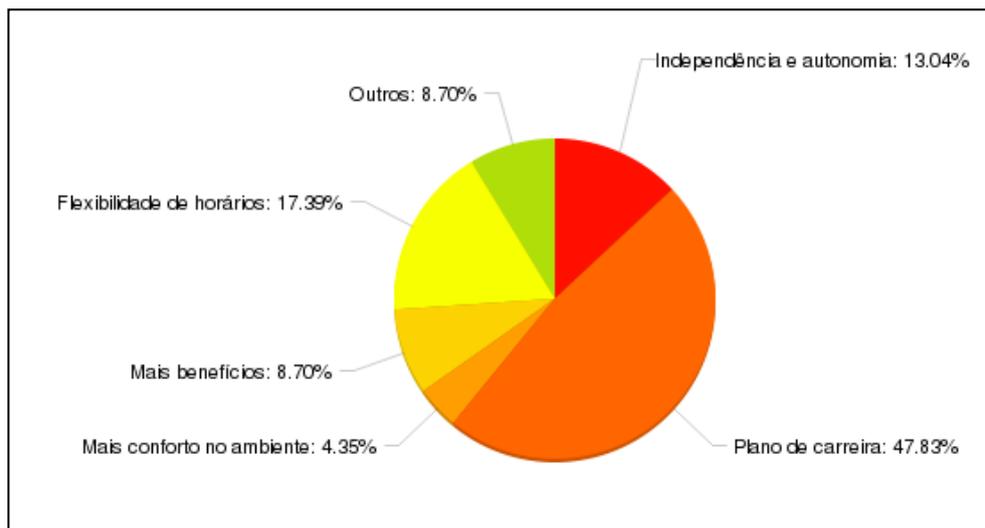
Gráfico 10 - A sua organização possibilita a construção de uma carreira e/ou avanços salariais?



Fonte: Elaborado pela autora

É importante que o colaborador saiba como o seu trabalho é visto e se está no caminho certo. Deixar claro qual o plano de carreira que a empresa tem para ele o deixa mais motivado a alcançar seus objetivos corporativos, além de passar segurança e confiança, como podemos observar no gráfico 11.

Gráfico 11 – Em sua opinião, o que poderia ser proposto para a melhoria de sua qualidade de vida no trabalho?

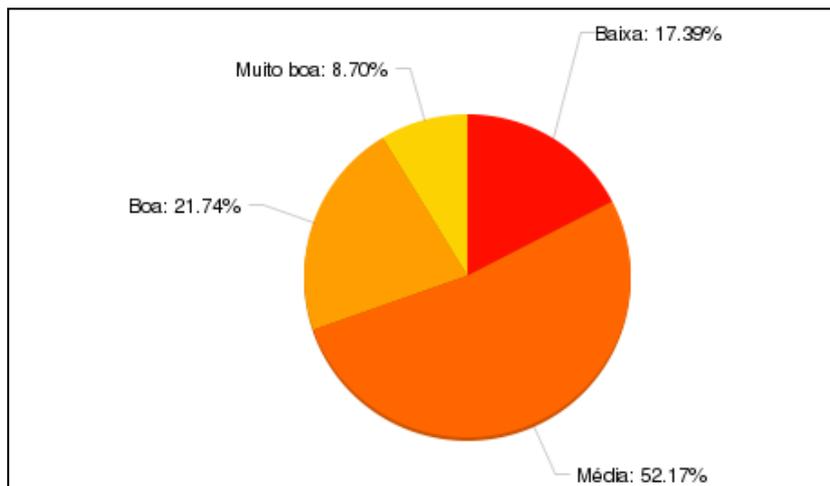


Fonte: Elaborado pela autora

As empresas que oferecem oportunidade prospecção de futuro têm funcionários mais motivados, pois sabem que há chances de evoluir em sua carreira e por isso, vale a pena se esforçar.

e) Integração Social na Organização: no qual se pode, efetivamente, observar se há igualdade de oportunidades, independente da orientação sexual, classe social, idade e outras formas de discriminação, bem como se há o cultivo ao bom relacionamento.

Gráfico 12 – Como você avalia a igualdade de tratamento entre os funcionários?



Fonte: Elaborado pela autora

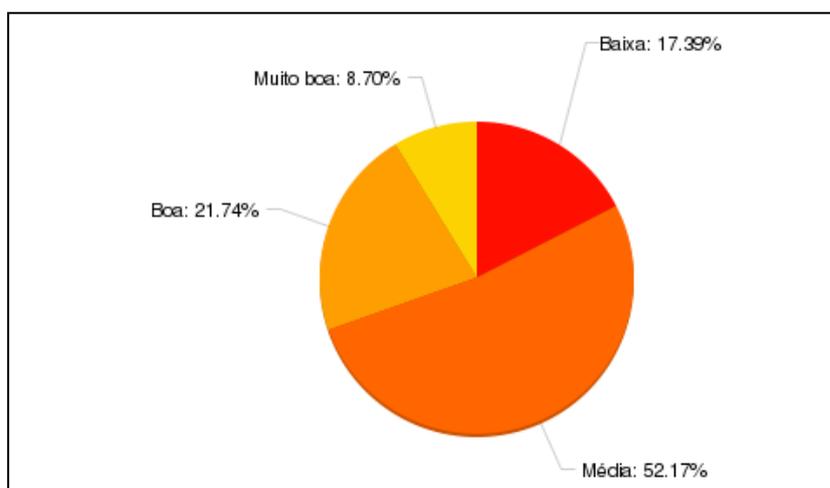
A empresa deve desenvolver políticas claras de crescimento profissional conforme o cargo desempenhado.

f) **Constitucionalismo:** mede o grau em que os direitos do empregado são cumpridos na instituição. Implica o respeito aos direitos trabalhistas, à privacidade pessoal (praticamente inexistente no mundo empresarial moderno), à liberdade de expressão (altamente em cheque, tendo-se em vista as enormes dificuldades de trabalho com registro em carteira).

Para este item não houve questões pertinentes.

g) **Trabalho e o Espaço Total da Vida:** onde deveríamos encontrar o equilíbrio entre a vida pessoal e o trabalho.

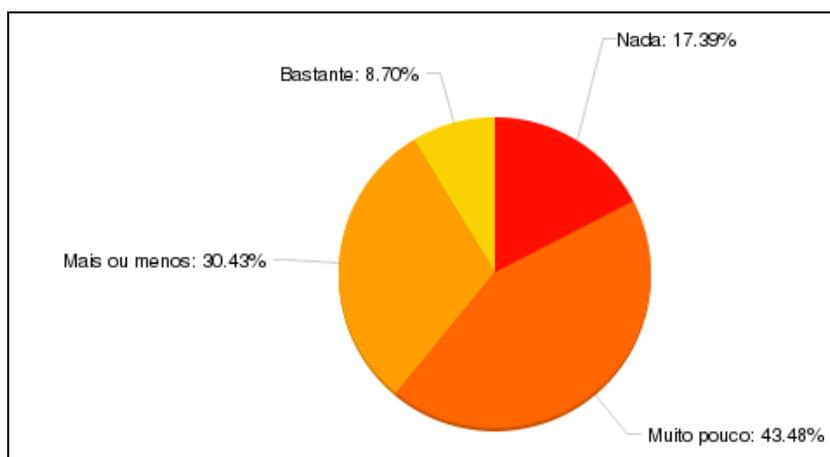
Gráfico 13 – Em que medida você avalia sua motivação para trabalhar?



Fonte: Elaborado pela autora

A satisfação das necessidades da pessoa afeta a criatividade, vontade de inovar ou aceitar mudanças no ambiente de trabalho é o grau de motivação interna para o trabalho que são fatores importantes para a produtividade do indivíduo.

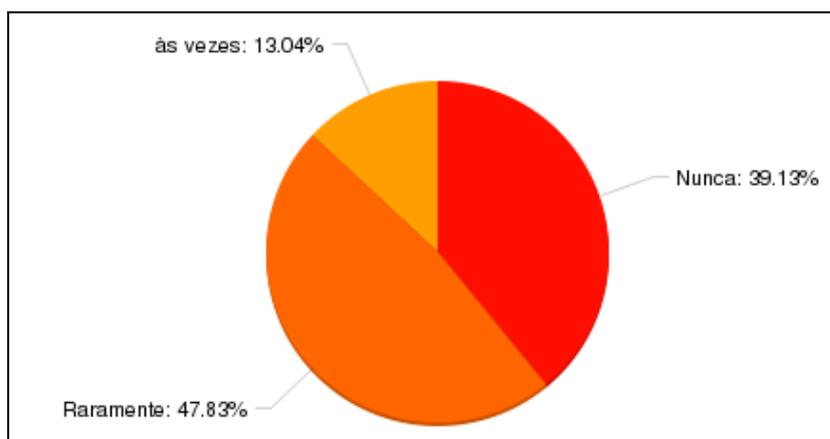
Gráfico 14 – Em que medida algum problema com sono (insônia, cefaleia) prejudica seu trabalho?



Fonte: Elaborado pela autora

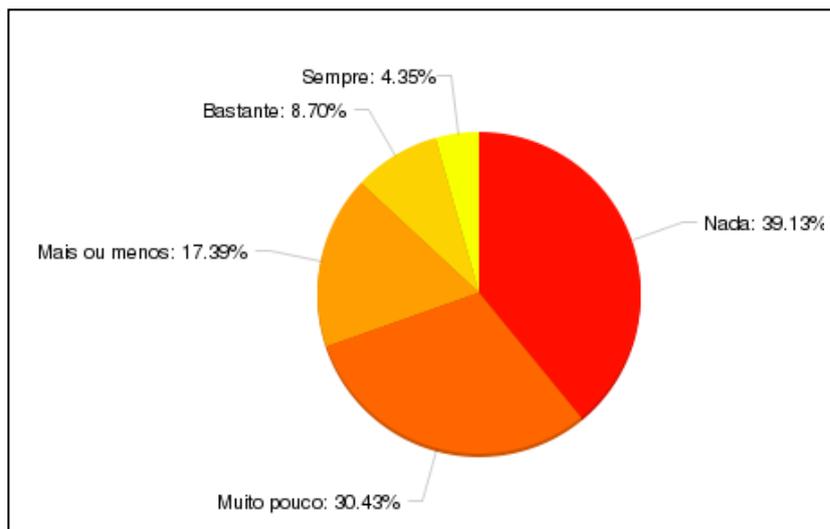
O sono é uma necessidade fisiológica, mas com vital importância, analisando o gráfico acima identificamos que esta necessidade é respeitada pela organização.

Gráfico 15 – Com que frequência você falta ao trabalho por motivo de doença?



Fonte: Elaborado pela autora

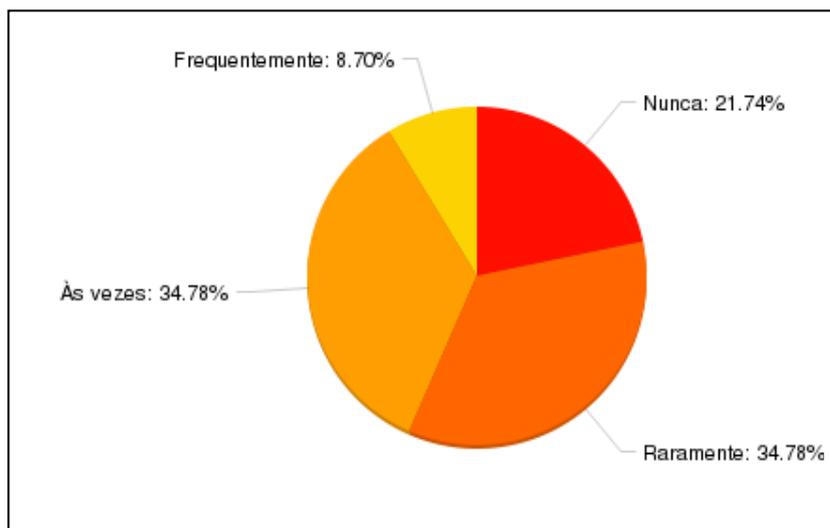
A promoção da saúde no local de trabalho é o processo que resulta do esforço conjunto de empregadores, trabalhadores e sociedade em geral, para melhorar a saúde e o bem-estar das pessoas no trabalho, proporcionando consequências positivas como a diminuição do absenteísmo.

Gráfico 16 – Você pratica exercício físico regular?

Fonte: Elaborado pela autora

Os programas que contem atividades físicas são indispensáveis para a manutenção da saúde como: melhora do sistema cardíaco e respiratório, melhora da postura, melhora do humor e diminuição do estresse, diminui o sedentarismo, e auxiliar nas questões de sobrepeso, dentre muitas outras melhorias.

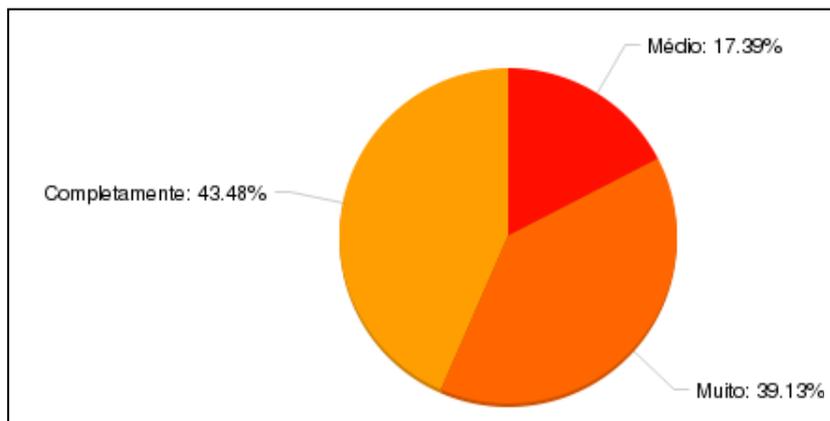
h) Relevância Social do Trabalho na Vida: investiga se há percepção do empregado em relação à imagem da empresa, a responsabilidade social da instituição na comunidade, a qualidade dos produtos e a prestação dos serviços.

Gráfico 17 – Com que frequência você pensa em mudar radicalmente de emprego?

Fonte: Elaborado pela autora

A adoção de programas de qualidade de vida e promoção da saúde proporcionariam ao indivíduo maior resistência ao estresse, maior estabilidade emocional, maior motivação, maior eficiência no trabalho, melhor autoimagem e melhora o relacionamento.

Gráfico 18 – Você sente orgulho da organização na qual trabalha?



Fonte: Elaborado pela autora

Para Sucesso (1998), a qualidade de vida no trabalho abrange “a renda capaz de satisfazer às expectativas pessoais e sociais, o orgulho pelo trabalho realizado, a vida emocional satisfatória, a autoestima, a imagem da empresa junto à opinião pública, o equilíbrio entre o trabalho e o lazer, os horários e condições de trabalhos sensatos, as oportunidades e perspectivas de carreira, a possibilidade de uso do potencial, o respeito aos direitos e a justiça nas recompensas”.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A expressão “qualidade de vida no trabalho” coloca em evidência a colaboração mútua entre trabalho e organização. A partir do momento que existe uma sincronia entre ambas as partes, é possível satisfazer exigências e necessidades humanas, promover estabilidade e motivação, que conseqüentemente resultam em ganhos de produtividade e eficiência nos processos internos.

Mediante o estudo apresentado, conclui-se que para o objetivo geral foi constatado que a QVT é um fator de extrema relevância e influência na organização,

pois seus funcionários estão bastante satisfeitos com a sua Qualidade de Vida no Trabalho.

Quanto ao objetivo de analisar o quadro atual da empresa Asia Shipping foi possível identificar quais pontos são positivos e quais precisam ser melhorados. De acordo com a hierarquia das necessidades de Maslow, os três primeiros níveis são atendidos de forma satisfatória (fisiologia, segurança e sociais), porém os níveis de estima e autorrealização devem ser aperfeiçoados.

Para os pontos a serem melhorados, para a necessidade de autoestima depende da valorização e reconhecimento profissional. Um elogio pelo trabalho realizado com eficácia, premiação ou aumento de salário por bom desempenho ou uma promoção são formas de motivar um funcionário a partir dessa necessidade.

Quanto à necessidade de autorrealização, a empresa deve proporcionar um bom plano de carreira. Para Esmanhoto (2008), “é necessário criar condições adequadas para que as pessoas possam desenvolver seu potencial e a sua criatividade para tentar evitar o surgimento da má qualidade de vida no trabalho”.

Evidente, que a Pirâmide de Maslow é diretamente aplicada nesta pesquisa, mas também podemos apresentar ressalvas. Um funcionário, não precisa necessariamente passar por todos os níveis da pirâmide para buscar sua autorrealização; as cinco necessidades podem surgir a qualquer momento.

Como plano de ação, sugere-se que a empresa deve aprimorar e aperfeiçoar seu programa de qualidade de vida no trabalho, com ações diferenciadas que valorizam seus funcionários. Com mudança de hábitos dentro da empresa:

- Com manutenções do equilíbrio entre vida pessoal e profissional: oferecendo horários flexíveis, orientação nutricional, projetos culturais, são algumas ações que podem ser aplicados;
- Incentivo de práticas saudáveis, pois como foi observado 30,43% dos entrevistados não têm o costume de praticar exercícios físicos;
- Otimização do diálogo com os profissionais, a comunicação tem uma forte influência na maneira como os profissionais se relacionam internamente;

- Incentivar a liderança pelo exemplo. Respeitar os profissionais nos aspectos físico e mental, por exemplo, é um bom começo para garantir boas condições de trabalho.
- Maior autonomia no ambiente de trabalho: promover a participação dos funcionários na tomada de decisão;
- Remuneração adequada a cada cargo: de acordo com o mercado de trabalho;
- Oferecer Plano de Carreira aos funcionários: chance de crescimento profissional dentro da organização

Conclui-se então que a busca pela qualidade deixou de ser um diferencial competitivo e tornou-se uma condição de sobrevivência para as empresas. É possível afirmar que uma empresa que investe na QVT e que beneficia toda a sua equipe é muito mais competitiva. Buscando isso, ela consegue contar com profissionais motivados, comprometidos e capazes de entregar ótimos resultados. Para tanto, é necessário canalizar esforços para o comprometimento humano, na busca da qualidade de vida.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

APPOLINÁRIO, Fabio. **Dicionário de Metodologia Científica**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

ARRUDA, Ariana Trindade de, et. Al: **A qualidade de vida nas organizações como fator influenciador na produtividade de seus colaboradores**. Monografia. Faculdade G & P, Pederneiras, 2016.

AS GROUP: QUEM SOMOS. Acessado em: Outubro/2019. Disponível em: <https://www.asgroup-portal.com/pt/asgroup/sobre-a-asia-shipping>

BONFANTE, Julia Giglio, et. al. **O Impacto da Qualidade de Vida no Trabalho sobre a Produtividade**. Ribeirão Preto. Ver. Científica Eletrônica UNISEB, v.6, n.6, p.114-129, jul/dez.2015. Acessado em: Novembro/2019. Disponível em: <http://estacioribeirao.com.br/revistacientifica/arquivos/revista6/9.pdf>

CHIAVENATO, Idalberto; **Introdução à Teoria Geral da Administração**. 6ª ed. Rio de Janeiro: Campus, 2000.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humano nas organizações**. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

ESMANHOTO, Sirlene Maria Pedroso. **Qualidade de Vida no Trabalho**. Monografia. Universidade Tuiuti do Paraná, Curitiba, 2008.

FRANCISCO, Antonio Carlos de, et. Al. **Análise da qualidade de vida no trabalho de colaboradores com diferentes níveis de instrução através de uma análise de correlações**. Revista Produção, v.20, n.3, jul./set. 2010, p.471-480, UTFPR, Ponta Grossa. Acessado em: Junho/2019. Disponível em: http://www.scielo.br/pdf/prod/v20n3/AOP_200901009.pdf

LIMA, Alexandra Rodrigues de. OLIVO, Melissa. **Qualidade de Vida no Trabalho: Realidade e Perspectiva**. Monografia. Universidade de São Paulo, 2015.

MARQUES, José Roberto. **Qualidade de Vida no Trabalho: Dicas e Conceitos**. 07/03/2018. Acessado em: junho/2019. Disponível em: <https://www.ibccoaching.com.br/portal/qualidade-de-vida/qualidade-de-vida-trabalho-dicas-conceitos/>

MORETTI, S.; TREICHEL, A. **Qualidade de Vida no Trabalho e auto Realização Humana**. Revista Leonardo pós-Órgão de Divulgação Científica e Cultural do ICPG, Blumenau, 1,3, pp.73-80, 2003.

SEVERINO, Antônio Joaquim. **Metodologia do Trabalho Científico**. 23 ed. São Paulo: Cortez, 2007.

SUCCESSO, Edina de Paula. Bom. **Trabalho e Qualidade de vida**. Rio de Janeiro – Editora Qualitymark e Dunya, 1998.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração.**
São Paulo: Atlas, 2009.

APÊNDICES

APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO PESQUISA QUANTITATIVA

Qualidade de Vida no Trabalho

Este questionário tem como objetivo avaliar a qualidade de vida no trabalho, sob o ponto de vista pessoal, de saúde, psicológico e profissional.

Por favor, responda **todas** as questões. Caso não tenha certeza sobre qual resposta dar, sugiro escolher entre as alternativas a que lhe parece ser a mais adequada, sendo normalmente esta a primeira escolha.

Por favor, tenha em mente as **duas últimas semanas** para responder as questões.

1. Sexo:

1 () Masculino

2 () Feminino

2. Tempo de serviço na empresa:

1 () menos de 1 ano

2 () de 1 a 5 anos

3 () de 5 a 10 anos

4 () de 10 a 15 anos

5 () de 15 a 20 anos

6 () mais de 20 anos

3. A Qualidade de Vida no trabalho está diretamente relacionada a um conjunto de ações que uma empresa adota para melhorar o grau de satisfação de um colaborador com sua função e com o ambiente de trabalho, visando os impactos positivos que este bem-estar pode trazer aos resultados positivos da organização. O quanto você está satisfeito com a sua qualidade de vida no trabalho?

Nada	Pouco	Médio	Bastante	Extremamente
1	2	3	4	5

4. Com que frequência você falta ao trabalho por motivo de doença?

nunca	raramente	Às vezes	frequentemente	Sempre
1	2	3	4	5

5. Como você avalia a sua carga horária de trabalho diário?

Muito baixa	baixa	média	boa	Muito boa
1	2	3	4	5

6. Você pratica exercício físico regular?

nada	Muito pouco	Mais menos	ou bastante	Sempre
1	2	3	4	5

7. Em que medida você avalia sua motivação para trabalhar?

Muito baixa	baixa	Média	alta	Muito alta
1	2	3	4	5

8. Como você avalia a igualdade de tratamento entre os funcionários?

Muito baixa	baixa	média	boa	Muito boa
1	2	3	4	5

9. Em que medida algum problema com sono (insônia, cefaleia) prejudica seu trabalho?

nada	Muito pouco	Mais menos	ou bastante	Sempre
1	2	3	4	5

10. Com que frequência você pensa em mudar radicalmente de emprego?

nunca	raramente	Às vezes	frequentemente	Sempre
1	2	3	4	5

11. O espaço e as instalações são adequados ao seu trabalho?

Nada	Pouco	Médio	Bastante	Extremamente
1	2	3	4	5

12. Você se sente satisfeito com a variedade de tarefas que realiza?

Nada	Muito pouco	médio	Muito	Completamente
1	2	3	4	5

13. Você se sente reconhecido e valorizado pelo seu trabalho?

Nada	Muito pouco	médio	Muito	Completamente
1	2	3	4	5

14. A sua organização possibilita a construção de uma carreira e/ou avanços salariais?

nunca	raramente	Às vezes	Quase sempre	Sempre
1	2	3	4	5

15. Como você avalia a sua remuneração pelo trabalho?

Muito ruim	ruim	média	boa	Muito boa
1	2	3	4	5

16. Você está satisfeito com o feedback dado pela organização sobre seus resultados?

Nada	Pouco	Médio	Bastante	Extremamente
1	2	3	4	5

17. Você se sente satisfeito com os treinamentos dados pela organização?

Nada	Pouco	Médio	Bastante	Extremamente
1	2	3	4	5

18. Como você avalia o seu conhecimento sobre os processos de trabalho da organização?

Muito pouco	Pouco	Médio	muito	completamente
1	2	3	4	5

19. Você sente orgulho da organização na qual trabalha?

Muito pouco	Pouco	Médio	muito	completamente
1	2	3	4	5

20. Em sua opinião, o que poderia ser proposto para a melhoria da sua qualidade de vida no trabalho?

Independência e autonomia	Plano de carreira	Mais conforto no ambiente	Mais benefícios	Flexibilidade de horários	Outros
1	2	3	4	5	6