
**Qualidade de vida dos funcionários da empresa Cerâmica
Nossa Senhora Aparecida do Município de São Carlos do
Ivaí-PR**
**Quality of life of employees of the company Ceramics Our
Lady Aparecida of The City of San Carlos Ivaí – PR**

ANA CAROLINE PETERMANN MARREGA¹
SUELY APARECIDA FAKER DE ARAUJO²

RESUMO: O significado de Qualidade de Vida no Trabalho tem incluído, em conformidade temas como motivação, satisfação, condições de trabalho, gerenciamento do stress, ou seja, a QVT estaria preocupada com o bem-estar geral dos trabalhadores e sua saúde no desempenho de suas tarefas. Trata-se de uma pesquisa descritiva de abordagem qualitativa exploratória. O presente estudo foi realizado junto aos colaboradores da empresa Cerâmica Nossa Senhora Aparecida, na cidade de São Carlos do Ivaí-PR, com o objetivo de apresentar uma análise sobre a qualidade de vida do trabalhador. Foi elaborado pela própria pesquisadora um questionário abrangendo perguntas sobre qualidade de vida, satisfação com a saúde, momentos de lazer, aproveitamento da vida, condições físicas no trabalho, satisfações pessoais e de moradia, serviço de saúde e sentimentos negativos. A amostra foi composta por 30 colaboradores. Foi possível notar o que mais incomoda os colaboradores da empresa é o barulho. Todo processo de qualidade de vida dentro da empresa deve ser analisado pelas áreas específicas, buscando sempre as melhores condições para trabalhar, pois ao trabalhar satisfeito o rendimento dos colaboradores aumenta assim o que vale é buscar o que pode ser melhorado, ampliado e bem desenvolvido para o bem comum de todos.

Palavras-chave: Qualidade de Vida, Motivação, Recursos Humanos.

ABSTRACT The meaning of Quality of Life at Work has included, in accordance topics such as motivation, satisfaction, working conditions, stress management, ie, the QVT would be concerned about the general

¹Acadêmica do Curso de Graduação em Enfermagem da Faculdade INGÁ

²Enfermeira, Docente da disciplina de Saúde da Criança da Faculdade INGÁ.

welfare and health of workers in performing their tasks . This is a descriptive exploratory qualitative approach. This study was conducted with employees of the company Ceramics Our Lady Aparecida, in São Carlos Ivai-PR, with the aim of presenting an analysis on the quality of life of the worker. Was prepared by the researcher a questionnaire covering questions about quality of life, satisfaction with health, leisure, enjoyment of life, physical conditions at work, personal satisfactions and housing, health services and negative feelings. The sample consisted of 30 employees. It was possible to see what else bothers company employees is the noise. The whole process of quality of life within the company should be examined by specific areas, always seeking the best conditions to work, because the work performance of employees satisfied thus increases its worth is to seek what can be improved, expanded and well developed for the common good of all.

Key-words: Quality of Life, Motivation, Human Resources.

INTRODUÇÃO

No mundo globalizado e tecnológico que vivemos as empresas para se destacar nesse mercado precisam ter conscientização da importância da qualidade de vida no trabalho, mas conhecida por QVT, onde para os colaboradores desempenharem com eficiência esse conceito é necessário levar benefícios para todos.

O significado de Qualidade de Vida no Trabalho tem incluído, em conformidade temas como motivação, satisfação, condições de trabalho, gerenciamento do stress, ou seja, a QVT estaria preocupada com o bem-estar geral dos trabalhadores e sua saúde no desempenho de suas tarefas.

Atualmente a Qualidade de Vida no Trabalho está sendo compreendida como uma corrente de pensamento envolvendo pessoas, trabalho e organizações, onde se destacam dois elementos importantes: a preocupação com o bem-estar do trabalhador e com a eficácia organizacional; e a participação dos trabalhadores nas decisões e problemas do trabalho (MORETTI; TREICHEL, 2003).

Hoje no mundo atual a qualidade de vida no trabalho tem influenciado as empresas a melhorarem seu desempenho com seus colaboradores, buscando através da qualidade de vida do trabalhador aumentar o rendimento da empresa, com a satisfação de seu colaborador e isso é muito importante no mundo globalizado que vivemos.

A qualidade de vida é um dos principais objetivos que se tem perseguido nos ensaios clínicos atuais. Na pesquisa de

novas metodologias para tratamento e prevenção de doenças, surgiu a necessidade de se padronizar a sua avaliação. Para tanto, a ciência médica precisou definir conceitualmente, o que ela entende por qualidade de vida. Esta definição deveria se aplicar a qualquer pessoa, fosse ela fisicamente incapacitada, atleta de elite, operário, escriturário, bailarina, idoso, jovem, entre outros tantos. Da mesma maneira, não poderia ser determinada pelas condições ambientais ou pelo comportamento influenciado pelo meio social em que se vive. (NOBRE, 1994 p.81).

O princípio da história de Recursos Humanos deu-se da necessidade de contabilizar horas trabalhadas, faltas, atrasos, pagamentos e descontos, nessa área, pouca coisa mudou até o presente momento. (MARRAS, 2003. p.85).

Dessa forma a área de recursos humanos foi se ampliando com o passar dos tempos se tornando uma ligação direta com o desenvolvimento funcional do colaborador, cuidando do físico, emocional e estrutural dos funcionários que realizam um determinado trabalho dentro da empresa.

Como cada ser humano é diferente entre si, nada mais justo que a área de recursos humanos se organizar para atender as necessidades dos colaboradores da empresa, pois colaboradores satisfeitos são formas que a empresa possibilita seu crescimento social e lucrativo dentro do mercado de trabalho.

Segundo Marras (2003) pode-se dizer que Recursos Humanos é o conjunto de decisões integradas sobre as relações de emprego que influenciam a eficácia dos funcionários e das organizações, portando vale a pena a empresa investir em seus funcionários na área de recursos humanos para que eles possam ser capacitados para buscar colaboradores que atendam as necessidades da empresa.

Administração de Recursos Humanos tem por objetivo conquistar e manter pessoas na organização, trabalhando e desempenhando o máximo de si, com uma atitude positiva e favorável (CHIAVENATO, 2004).

Portando todo esse conceito de recursos humanos reforça a importância de qualificação, para depois reforçar a importância de qualidade de vida, colaboradores qualificados na área de recursos humanos vão buscar qualidade e levar a empresa a um sucesso dentro de sua área no contexto empresarial nos dias de hoje.

Desafiando conceitos, hoje a administração de recursos humanos conta com profissionais em algumas áreas diferenciadas para auxiliar na qualidade de vida no trabalho, como psicólogos, pedagogos, terapeutas e

até médicos que ajudam no desenvolvimento da qualidade de vida dos colaboradores das empresas.

É possível hoje observar que algumas empresas hoje têm demonstrando interesse em trabalhar com a área de recursos humanos não apenas na área administrativa, mas na área social buscando descobrir as necessidades de seus colaboradores.

Portanto é através dessas mudanças na área de recursos humanos que é possível observar o avanço de muitas empresas na qualidade de vida do trabalhador, considerando os fatos apresentados é necessário observar sempre a importância da área de recursos humanos dentro da empresa, pois é uma área de extrema importância ao desenvolvimento da empresa no mercado de trabalho, é ela quem vai observar o que é necessário para a empresa crescer.

Partindo de todos esses conceitos apresentados fica claro que os recursos humanos da empresa devem ter capacitação para buscar soluções inovadoras para ser desenvolvidas com os colaboradores, para auxiliar no processo de desenvolvimento dentro da empresa, pois quanto mais satisfeito seu colaborador se encontrar, mas ele vai desenvolver seu trabalho e trazer benefícios à empresa.

Segundo Gil (2002) as práticas de Recursos Humanos, devem se submeter às leis do País que a empresa esta inserida, devendo acompanhar as mudanças das mesmas, para assim garantir o seu cumprimento.

Dois pontos fundamentais que devem ser analisados na qualidade de vida no trabalho, as condições e o local de trabalho, pois são pontos fundamentais para os indivíduos realizarem um trabalho de qualidade e que também colaborem para seu sucesso pessoal dentro do seu trabalho.

Ao trabalhar a motivação dentro da empresa, é importante observar se as pessoas que trabalhar nela se sentem bem com elas mesmos, e com seu trabalho, com seus amigos de trabalho, buscar observar esses fatos, podendo levar os colaboradores a se sentirem motivados a buscarem sua confiança e capacidade de mudança ou de crescimento dentro da empresa.

Segundo Davis e Newstron (1991) embora não haja respostas simples para a questão da motivação um importante ponto de partida reside na compreensão das necessidades do empregado. Assim quando a empresa consegue compreender o que o funcionário quer, e pode desenvolver isso tudo fica mais desenvolvido.

De acordo com Matos (1997), os fatores que influem, decisivamente, sobre a motivação humana são: trabalho em grupo,

reconhecimento, segurança, integração ao grupo, necessidades fisiológicas, necessidade de segurança material, necessidades sociais, necessidade do ego e necessidade de auto-realização.

Portanto essas necessidades são importantes para o desenvolvimento do colaborador dentro da empresa e devem ser trabalhados dentro da empresa dando ênfase a cada necessidade do colaborador para que sejam realizados com sucesso os objetivos da empresa. Afinal a motivação faz parte de uma forma onde a empresa pode ajudar seu colaborador e que também ajuda a si própria no desenvolvimento e na sua qualidade.

Todos esses fatores influenciam muito o desenvolvimento do colaborador dentro da empresa, e quanto mais cedo à empresa acreditar que esses fatores são importantes, mas ela crescerá rápido dentro do mercado competitivo que existe hoje afinal os colaboradores trabalham onde há mais motivação.

A qualidade de vida no trabalho hoje em dia é ponto fundamental para o individuo aceitar determinado cargo em empresas, logo que é entrevistado já busca informações do que a empresa tem a oferecer ao mesmo.

Segundo Rodrigues (1994) os trabalhadores que contam com uma vida familiar insatisfatória tem o trabalho como o único ou maior meio para conseguir a satisfação de muitas de suas necessidades, principalmente, as sociais. Assim, o trabalho assume importância na vida do homem.

É importante ressaltar que a qualidade de vida no trabalho é resultante das condições que a empresa oferece ao seu colaborador, onde tudo é envolvido desde a saúde até a segurança, pois quanto mais a empresa garante a qualidade, mas os colaboradores ficam satisfeitos gerando a motivação ao trabalho.

De acordo com Rodrigues (1994) a Qualidade de Vida no Trabalho tem sido uma inquietação do homem desde o início de sua existência com outros argumentos, mas sempre voltada para promover ou trazer satisfação e bem estar ao trabalhador na execução de sua tarefa.

Portanto a qualidade de vida no trabalho é uma forma de satisfação do colaborador, podendo não ter um custo muito baixo a empresa, mas favorece o desenvolvimento e a motivação de seus colaboradores para desenvolver seus produtos com mais animo gerando mais lucro e satisfação.

A qualidade de vida no trabalho pode ter tantas atividades, que depende da área de recursos humanos estruturarem da melhor forma

possível a atender as necessidades dos seus colaboradores. O que vale mesmo a pena é descobrir a satisfação dos colaboradores com a empresa e ver que esta dando resultado positivo.

Quando falamos em qualidade de vida no trabalho não é apenas um plano de saúde, um vale alimentação vai muito mais que isso, é a possibilidade de desenvolver a qualidade mesmo dentro da empresa como uma palestra sobre saúde, um atendimento diferenciado de medico, umas aulas de educação física tudo isso faz parte da qualidade de vida no trabalho.

Segundo Chiavenato (2004) a Qualidade de Vida no Trabalho concebe o nível em que os trabalhadores da empresa são capazes de satisfazer as suas necessidades pessoais com sua tarefa na organização.

Para Chiavenato (2004), as empresas para serem consideradas como adequadas para trabalhar devem: “criar, manter e melhorar o ambiente de trabalho, seja em suas condições físicas, higiene e segurança, seja em suas condições psicológicas e sociais”.

Portanto a qualidade de vida no trabalho considera todos os fatores, físico, os aspectos sociológicos e psicológicos dos colaboradores, além dos aspectos tecnológicos, pois são um conjunto que afetam o desenvolvimento do individuo dentro de seu trabalho. Cabe à área responsável conhecer seu colaborador e buscar soluções para ajudar em seu desenvolvimento dentro da empresa. A qualidade de vida no trabalho pode ser compreendida como a gestão de fatores físicos, tecnológicos e sociopsicológicos que interferem na cultura e renovam o clima organizacional, manifestando-se no bem-estar do trabalhador e na produtividade das empresas.

Partindo desse conceito o presente estudo tem como objetivo apresentar uma análise sobre a qualidade de vida do trabalhador partindo de uma pesquisa na empresa Cerâmica Nossa Senhora Aparecida localizada na cidade de São Carlos do Ivaí.

Porém, a justificativa norteadora para o presente tema foi demonstrar a importância da qualidade de vida no trabalho dentro da Cerâmica Nossa senhora Aparecida, buscando demonstrar que para se sobressair e crescer no mundo corporativo precisam se conscientizar de que o trabalhador constitui o mais valioso capital de sua empresa e que ele necessita de motivação para desempenhar com eficiência o seu trabalho trazendo benefícios para todos.

MÉTODOS

Segundo Martins Junior (2008), trata-se de uma pesquisa descritiva de abordagem qualitativa exploratória, onde visa descobrir e observar fenômenos existentes, situações presentes e eventos, procurando descrevê-los, classificá-los, compará-los, interpretá-los e avaliá-los, com o objetivo de aclarar situações para idealizar futuros planos e decisões.

O presente estudo foi realizado junto aos colaboradores da empresa Cerâmica Nossa Senhora Aparecida, localizada na cidade de São Carlos do Ivaí, no Estado do Paraná. Onde foi composto um questionário abrangendo perguntas sobre qualidade de vida, satisfação com a saúde, momentos de lazer, aproveitamento da vida, condições físicas no trabalho, satisfação com as condições pessoais e de moradia, serviço de saúde e sentimentos negativos. O questionário foi elaborado pela própria pesquisadora. A amostra foi composta por 30 colaboradores da empresa.

Na empresa a pesquisadora foi recebida pela responsável da área de recursos humanos que mostrou toda a empresa e relatou que a mesma tem trinta funcionários, como é desenvolvido seu produto e quais as condições e horário de trabalho que os colaboradores trabalham dentro da empresa, a entrevista foi realizada, pela própria pesquisadora em uma sala na área administrativa da empresa, com os 30 colaboradores após convite verbal e aceite por parte do indivíduo e assinatura do Termo de Consentimento Livre Esclarecido (TCLE).

Neste questionário foi apresentadas questões sobre a qualidade de vida pessoal, a saúde, as horas de lazer, ao ambiente de trabalho sobre poluição, clima e barulho. Sobre sua satisfação pessoal, satisfação com seu local de moradia, com os serviços municipais e seus sentimentos pessoais como humor, desespero e ansiedade. Os dados obtidos foram analisados pelo programa Excel. O protocolo de pesquisa foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Faculdade Ingá-UNINGÁ, sob número 1196/1-2012.

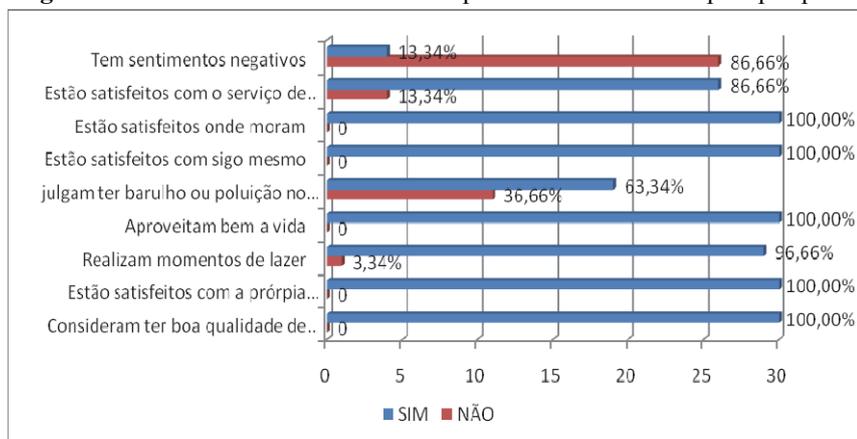
RESULTADOS

Tabela 1: Resultados obtidos através do questionário elaborado pela pesquisadora

RESULTADOS GERAIS	
Qualidade de vida	Todos os participantes da pesquisa consideram que Possuem boa qualidade de vida.
Satisfação com a Saúde	Em sua totalidade, consideram-se satisfeitos com a Saúde.
Momentos de lazer	Sem destacar quais são praticamente todos os pesquisados Disseram ter momentos de lazer.
Aproveitamento Da vida	Todos disseram aproveitar a vida.
Condições físicas No trabalho	De acordo com a maioria dos entrevistados, o ambiente. Físico de trabalho contem barulho ou poluição.
Satisfação com as Condições pessoais	Alto nível de satisfação pessoal.
Satisfação com as Condições de moradia	Alto nível de satisfação com moradia.
Serviços de saúde	A grande maioria relata não ter insatisfações quanto aos Serviços de saúde.
Sentimentos Negativos	Não apresentou ocorrência em grande parte, Apenas quatro dos pesquisados disseram ter.

Fonte: Dados coletados pela pesquisadora, 2012.

Figura 1: Resultados obtidos através do questionário elaborado pela pesquisadora.



Fonte: Dados coletados pela pesquisadora, 2012.

Na figura 1 é possível observar que os colaboradores não estão satisfeitos com o barulho e a poluição no trabalho.

Partindo desse conceito, a empresa relatou que oferece aos colaboradores os EPI's (Equipamento de Proteção Individual), mas muitos não usam e atrapalham no desenvolvimento da qualidade de vida no trabalho na empresa.

Portando há uma necessidade de conscientização dos funcionários envolvidos em um trabalho de parceria com os mesmos para que se conscientizem da importância dos usos das matérias de proteção. Assim as reclamações serão menos constantes dentro da empresa.

Nenhum outro ponto no questionário foi marcante, pois os funcionários tem satisfação em trabalhar na empresa é pequena, mas garante a qualidade de vida deles, pois os mesmos garantem gostar do que fazem dentro da empresa, e elogiam o trabalho em equipe que é realizado na mesma.

DISCUSSÃO

No decorrer do trabalho foi possível observar que a qualidade de vida no trabalho é uma estruturação que deve começar da área de recursos humanos na empresa, assim os responsáveis pela empresa devem ter consciência e responsabilidade ao contratar sua equipe de recursos humanos.

Partindo desse conceito é possível observar que a qualidade de vida no trabalho parte de muitos aspectos para ser um diferencial dentro da empresa, a capacitação a melhoria a satisfação do colaborador são pontos que devem ser trabalhados com dedicação para que a empresa obtenha a qualidade esperada.

A qualidade de vida no trabalho pode ser desenvolvida a partir das necessidades do colaborador dentro da empresa, portando pode ser feita uma avaliação das necessidades e assim buscar condições para atender algumas necessidades, o colaborador que trabalha satisfeito rende muito mais dentro da empresa.

Ao desenvolver a pesquisa de qualidade de vida no trabalho dentro da Cerâmica Nossa Senhora Aparecida foi possível notar que os funcionários são simples, e o que mais incomoda os colaboradores da empresa é o barulho.

Partindo desse conceito apresentado pela pesquisa realizada, apresentamos à dona da empresa que procurou nos explicar que tem

aparelhos de proteção, mas que funcionários costumam utilizar, pois se sentem incomodados com os aparelhos de proteção.

A qualidade de vida no trabalho não é resultado apenas de um bom salário, ou benefícios dentro da empresa e sim uma junção de satisfação emocional e criativa do colaborador, onde quanto mais satisfeito ele ficar, mais ele pode produzir e gerar progresso a empresa.

CONCLUSÃO

Partindo de todos os fatos apresentados foi possível analisar que a qualidade de vida no trabalho vai além dos benefícios, vai buscar o emocional do colaborador buscando suas necessidades para que o andamento dentro da empresa seja pleno e bem desenvolvido, portando é muito importante que a área de recursos humanos esteja atenta as necessidades de seus colaboradores.

Todo processo de qualidade de vida dentro da empresa deve ser analisado pelas áreas específicas, buscando sempre as melhores condições para trabalhar, pois ao trabalhar satisfeito o rendimento dos colaboradores aumenta assim o que vale é buscar o que pode ser melhorado, ampliado e bem desenvolvido para o bem comum de todos.

REFERÊNCIAS

AYRES, K. **Stress e fatores de competitividade**: uma análise em empresas incubadas da Região Nordeste. João Pessoa, 2001.

CHIAVENATO, I. **Recursos humanos**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 1997.

CHIAVENATO, I. **Recursos humanos**: o capital humano das organizações. São Paulo: Atlas, 2004.

DAVIS, K.; NEWSTROM, J.W. **Comportamento humano no trabalho**: uma abordagem psicológica. São Paulo: Pioneira, 1991.

DAVIS, K.; WERTHER, W. **Administração de pessoal e recursos humanos**. São Paulo: EPU, 1983.

GIL, A. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4.ed. São Paulo: Atlas, 2002.

LIMONGI-FRANÇA, A.C. **Qualidade de vida no trabalho**: conceitos e práticas na sociedade pós-industrial. São Paulo: Atlas, 2004.

MARRAS, J. **Administração de recursos humanos**: do operacional ao estratégico. 4. ed. São Paulo: Futura, 2003.

MARTINS JUNIOR, J., **Como escrever trabalhos de conclusão de curso**: instruções para planejar e montar, desenvolver, concluir, redigir e apresentar trabalhos monográficos e artigos, Petrópolis, RJ, Editora Vozes, 2008.

MATOS, F. G. **Fator QF**: Ciclo de felicidade no trabalho. São Paulo: Makron Books, 1997.

MAXIMIANO, A. **Teoria geral da administração**: da revolução urbana à revolução digital. 3. ed. São Paulo, Atlas, 2002.

MORETTI, S.; TREICHEL, A. Qualidade de vida no Trabalho x Auto-realização humana. **Revista Leonardo Pós**. v. 1. n. 3. ago/dez. Santa Catarina: ICPG, 2003. Disponível em: <<http://www.icpg.com.br/artigos/rev03-12.pdf>>. Acesso em: janeiro de 2012.

NOBRE, M. **Qualidade de vida, educação em saúde e prevenção de doenças**. Qualimetria 1994.

RODRIGUES, M. **Qualidade de vida no trabalho**: evolução e análise no nível gerencial. Rio de Janeiro: Vozes, 1994.

WEISS, D. **Motivação e resultado**: como obter o melhor de sua equipe. São Paulo: Nobel, 1991.

Enviado em: outubro de 2012.

Revisado e Aceito: junho de 2013.