

# QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO NA DISTRIBUIDORA VISCARDI

## QUALITY OF WORK LIFE: A CASE STUDY AT DISTRIBUTOR VISCARDI

Izabelly Garcia Viscardi Leite Baquer<sup>1</sup>, Riclele Celestrini<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Graduanda do curso de Administração, Fimca/UNICENTRO, e-mail: izabellygarcia49@gmail.com. <http://lattes.cnpq.br/1733870138793543>.  
<sup>2</sup> Professora do curso de Administração das Faculdades Integradas Aparício Carvalho (FIMCA). <http://lattes.cnpq.br/4347009722535926>. e-mail: rcelestrini@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.37157/fimca.v7i3.156>

### RESUMO

**Introdução:** Foi realizado um estudo de caso com os colaboradores da Distribuidora Viscardi no município de Jarú. **Objetivo:** os fatores de qualidade de vida no trabalho que podem ser considerados de maior importância pelos colaboradores da Distribuidora Viscardi no município de Jarú. **Materiais e Métodos:** Na pesquisa foram aplicados questionários para os colaboradores da empresa. **Resultados e Discussão:** Os resultados que foram levantados através do questionário composto por 12 questões para identificar o perfil sobre a idade, gênero, estado civil, nível de instrução, tempo de serviço e salário, os fatores de qualidade de vida e a satisfação dos colaboradores em relação às condições/indicadores de qualidade de vida no trabalho. **Conclusão:** Através dos resultados alcançados e analisados com a pesquisa, conclui-se que a qualidade de vida dentro da empresa está satisfatória, mas que pode ser aperfeiçoada se for elaboradas ações para poder melhorar.

**Palavras chave:** Qualidade de vida, satisfação, pessoas, recursos humanos, estudo de caso.

### ABSTRACT

**Introduction:** A case study was carried out with the employees of Distribuidora Viscardi in the municipality of Jarú. **Objective:** the factors of quality of life at work that can be considered of greater importance by the employees of Distribuidora Viscardi in the municipality of Jarú. **Materials and Methods:** In the survey, questionnaires were applied to the company's employees. **Results and Discussion:** The results that were raised through a questionnaire consisting of 12 questions to identify the profile on age, gender, marital status, level of education, length of service and salary, quality of life factors and employee satisfaction in relation to conditions / indicators of quality of life at work. **Conclusion:** Through the results achieved and analyzed with the research, it is concluded that the quality of life within the company is satisfactory, but that it can be improved if actions are developed to be able to improve.

**Key words:** Quality of life, satisfaction, people, human resources, case study.

## INTRODUÇÃO

Nos dias atuais está cada vez mais acirrada, e cada organização precisa ter alternativas para se destacar no cenário brasileiro e mundial, pois a globalização tem forçado as empresas a desenvolver novas formas para poder competir no mercado.

As empresas cada vez mais têm realizado investimentos em marketing, tecnologias e nos seus funcionários, pois os indivíduos tem a função para obter as metas e atingir os objetivos propostos pela empresa. Entende-se que as pessoas fazem parte do ativo intelectual da organização, pois tem habilidades, competências e conhecimentos que colaboram para o desenvolvimento e crescimento das empresas.

Para obter maior conhecimento referente ao tema foi feita uma pesquisa bibliográfica em artigos e livros e o qual está estruturado em definir gestão de pessoas, qualidade de vida no trabalho e seus principais modelos, bem como os fatores de qualidade de vida no trabalho.

Este trabalho será realizado com os colaboradores da Distribuidora Viscardi no município de Jarú. Assim, este trabalho teve como objetivo principal: Analisar os fatores de qualidade de vida no trabalho que podem ser considerados de maior importância pelos colaboradores da Distribuidora Viscardi no município de Jarú. E os seguintes objetivos específicos: Identificar o perfil dos colaboradores da Distribuidora Viscardi.

## MATERIAIS E METODOS

Foi realizado um estudo de caso na Distribuidora Viscardi no município de Jarú para analisar os fatores de qualidade de vida no trabalho que podem ser considerados de maior importância pelos colaboradores. Foi utilizada pesquisa qualitativa e quantitativa Flick (2004, p.28) descreve que “a pesquisa qualitativa é orientada para a análise de casos concretos em sua particularidade temporal e local, partindo das expressões e atividades das pessoas em seus contextos locais”. Para isso foi aplicado um questionário impresso que foi entregue aos colaboradores da empresa. O questionário foi composto por 12 questões para identificar o perfil, os fatores mais relevantes em relação à qualidade de vida no trabalho e a satisfação dos mesmos em relação à empresa e aos benefícios e remuneração.

## RESULTADOS

O questionário foi aplicado aos colaboradores da empresa para avaliar a qualidade de vida no trabalho. No que se refere ao perfil dos entrevistados, averiguou-se que 80% dos colaboradores da distribuidora Viscardi são do sexo masculino e 20% do feminino, demonstrando certo desequilíbrio entre os sexos, compreende-se o maior número do gênero masculino devido ao ramo de atividade e o trabalho está mais ligado a carregar e descarregar caixas de bebida, o que exige força e destreza. Já sobre a distribuição dos colaboradores por faixa etária revela que 40% dos entrevistados têm entre 31 e 40 anos, 20% 21 a 40 anos, 20% até 20 anos e 20% entre 51 a 60 anos. No que se refere à

escolaridade 80% tem o ensino fundamental completo e 20% graduação incompleta. Referente ao estado civil dos colaboradores, 40% é casado, 20% são solteiros, 20% divorciado e 20% dos entrevistados respondeu que tem união estável. Em relação ao tempo de serviço na empresa, 20% tem 6 meses, 20% 7 meses a 01 de serviço, 20% de 2 a 3 anos, 20% tem entre 4 a 5 anos e 20% mais de seis anos prestando serviço na empresa. Em se tratando da remuneração 60% dos colaboradores recebem entre 2 a 3 salários mínimos e 40% um salário mínimo.

Quando questionados sobre os fatores de qualidade de vida que são mais relevantes no ambiente de trabalho. 40% respondeu que é a qualidade de vida. 20% clima organizacional adequado, 20% higiene no trabalho e 20% segurança no trabalho.

Quando foi perguntado sobre se sente satisfeito em relação aos indicadores de qualidade de vida no trabalho 40% respondeu que é as habilidades e competências, 20% sobre a rotatividade de pessoal, 20% recompensas e 20% que o ambiente de trabalho é adequado.

Sobre a satisfação em relação à relevância social do trabalho na vida na empresa 60% respondeu que é a qualidade dos produtos e serviços oferecidos pela empresa e 40% sentem orgulho de realizar sua atividade laboral.

No que se refere à satisfação com o trabalho e com a empresa 60% respondeu que se sente satisfeitos, 20% muito satisfeitos e 20% respondeu neutro.

Sobre a satisfação em relação à remuneração e aos benefícios oferecidos 40% se sentem satisfeitos, 40% respondeu que estão insatisfeitos em relação a remuneração recebida e 20% ficaram neutros.

No que se refere as condições de trabalho da empresa, 40% respondeu que estão satisfeitos, 40% ficaram neutros e 20% estão insatisfeitos.

## DISCUSSÃO

Sobre os fatores de qualidade de vida que são mais relevantes no ambiente de trabalho A satisfação é fundamental para o desenvolvimento das atividades, pois as pessoas trabalham com prazer porque gosta do que faz, pois a satisfação é o grau “segundo o qual os indivíduos se sentem de modo positivo ou negativo com relação ao seu trabalho. É uma atitude ou resposta emocional às tarefas de trabalho assim como às condições físicas e sociais do local de trabalho” (FARIA, 2006, apud FRENEDA, 2011, p.28).

A disposição do colaborador em contribuir para a estratégia da empresa é essencial para que as tarefas sejam executadas com eficiência e eficácia, utilizando-se de suas habilidades e competências e gerar sentido para a sua tarefa, uma vez que cada cargo desempenha ações que é fundamental para a empresa (ARAÚJO, GOMES, 2014).

No que se refere a relevância social está satisfatória, uma vez que relevância social é a “Percepção do trabalhador quanto à responsabilidade social praticada pela organização” (RIBEIRO, SANTANA, 2015, p.14).

Locke (1969) apud, Marqueze e Moreno (2005, p.3) determina satisfação no ambiente de trabalho “como o resultado da avaliação que o trabalhador tem sobre o seu trabalho ou a realização de seus valores por meio dessa atividade, sendo uma emoção positiva de bem-estar”.

Essa questão merece atenção por parte dos gestores da empresa, e rever o plano de benefícios e remuneração, pois de acordo com os dados coletados entre pessoas insatisfeitas e muito insatisfeitas equivale a 60%, portanto merece um cuidado mais específico, pois os programas de benefícios e “incentivos interferem diretamente no comportamento organizacional dos colaboradores, estão o comprometimento, a satisfação e a motivação, fatores que irão afetar nos resultados desejados pela organização” (SANTOS JUNIOR, et al, 2013, p.5).

Dessa forma, umas das questões que interfere na qualidade de vida dos trabalhadores, são os benefícios e a remuneração, pois é uma das motivações que os colaboradores têm e buscam em relação à empresa.

Portanto, para que o colaborador se sinta satisfeitos é necessário ter condições de trabalho adequado, ou seja, “deve promover a saúde, o equilíbrio físico e psicoemocional, visto que para o trabalhador ter uma boa qualidade de vida total é necessário ter boas condições de trabalho” (MENDES, 2008, apud, COGO, 2014, p.8).

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nos dias atuais cada vez mais evidencia a importância das pessoas para o sucesso de uma organização, mas por outro lado, também é importante analisar o nível de satisfação do colaborador com a própria empresa. Para que isso aconteça, é preciso que a empresa proporcione condições de trabalho adequadas para que as pessoas possam executar suas atividades de maneira eficiente e eficaz.

Através dos resultados alcançados e analisados com a pesquisa, conclui-se que a qualidade de vida dentro da empresa está satisfatória, mas que pode ser aperfeiçoada se for elaboradas ações para poder melhorar.

## REFERÊNCIAS

- ARAÚJO, Karine Luiza Rezende Silva; GOMES, Marco Antônio Vieira. **Gestão por Competências (Conhecimentos, Habilidades e Resultados) no Ambiente de Trabalho**. <http://www.fumec.br/anexos/servicos/professor/cipa/Karine-Araujo-e-Marco-Gomes.pdf>.
- COGO, Lucila. **Qualidade de vida no trabalho**: Um diferencial dentro das organizações. <http://www.uniedu.sed.sc.gov.br/wp-content/uploads/2014/04/Lucila-Cogo.pdf>.
- FRENEDA, Cristiane Helena Botaro. **Qualidade de vida e satisfação no trabalho dos funcionários de uma unidade bancária**. [https://bdm.unb.br/bitstream/10483/2476/6/2011\\_CristianeHelenaBotaroFreneda.pdf](https://bdm.unb.br/bitstream/10483/2476/6/2011_CristianeHelenaBotaroFreneda.pdf).
- MARQUEZE, Elaine Cristina; MORENO, Claudia Roberta de Castro. Satisfação no trabalho - uma breve revisão. **Rev. bras. saúde ocup.**, São Paulo, v. 30, n. 112, p. 69-79, Dec. 2005. <http://dx.doi.org/10.1590/S0303-76572005000200007>.
- RIBEIRO, Larissa Alves; SANTANA, Lídia Chagas de. **Qualidade de vida no trabalho**: fator decisivo para o sucesso organizacional. **RIC Cairu**. Jun. 2015, Vol 02, nº 02, p. 75-96, ISSN 2258-1166. [https://www.cairu.br/riccairu/pdf/artigos/2/06\\_QUALIDADE\\_VID\\_A\\_TRABALHO.pdf](https://www.cairu.br/riccairu/pdf/artigos/2/06_QUALIDADE_VID_A_TRABALHO.pdf).