



CENTRO UNIVERSITÁRIO FAMETRO – UNIFAMETRO
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

BEATRYZ CAMURÇA MACIEL
BRENO LIMA MACHADO

CONHECENDO O SETOR DE QUALIDADE DE VIDA DO TRABALHO E O
PROGRAMA VIVER BEM: UM ESTUDO DE CASO EM UMA EMPRESA DO
SEGMENTO DE VAREJO FARMACÊUTICO

FORTALEZA- CE
2022

BEATRYZ CAMURÇA MACIEL
BRENO LIMA MACHADO

CONHECENDO O SETOR DE QUALIDADE DE VIDA DO TRABALHO E O
PROGRAMA VIVER BEM: UM ESTUDO DE CASO EM UMA EMPRESA DO
SEGMENTO DE VAREJO FARMACÊUTICO

Artigo TCC apresentado ao Curso de Administração do Centro Universitário Fametro – Unifametro – como requisito para qualificação do curso de Administração, sob a orientação da Profa. Regina Raquel Filgueiras da Silva.

FORTALEZA- CE
2022

**CONHECENDO O SETOR DE QUALIDADE DE VIDA DO TRABALHO E O
PROGRAMA VIVER BEM: UM ESTUDO DE CASO EM UMA EMPRESA DO
SEGMENTO DE VAREJO FARMACÊUTICO**

Artigo TCC apresentado no dia 22 de junho de 2022,
como requisito para a obtenção do Grau de Bacharel
em Administração do Centro Universitário Fametro –
Unifametro – tendo sido aprovado pela banca
examinadora composta pelos professores abaixo:

BANCA EXAMINADORA

Regina Raquel Filgueiras da Silva
Prof^ª.

Orientadora – Centro Universitário Fametro - Unifametro

Lucas de Souza
Prof.

Membro - Centro Universitário Fametro - Unifametro

Maria Aparecida do Nascimento da Silva
Prof^ª.

Membro - Centro Universitário Fametro - Unifametro

CONHECENDO O SETOR DE QUALIDADE DE VIDA DO TRABALHO E O PROGRAMA VIVER BEM: UM ESTUDO DE CASO EM UMA EMPRESA DO SEGMENTO DE VAREJO FARMACÊUTICO

Beatryz Camurça Maciel
Breno Lima Machado

RESUMO

Cada vez mais, as empresas estão percebendo que o aumento de seus resultados está diretamente relacionado com a satisfação dos colaboradores. Dessa forma, as empresas devem buscar desenvolver ações voltadas para alcançar o ponto de equilíbrio entre a qualidade de vida dos colaboradores e o aumento de seus resultados organizacionais. Pensando em melhorias na qualidade de vida no trabalho, o estudo foi realizado considerando os conceitos, modelos existentes e a importância que a qualidade de vida no trabalho tem para a empresa e para os seus colaboradores. O Trabalho de pesquisa tem como objetivo geral compreender as ações de Qualidade de Vida no Trabalho executadas pela empresa estudada. O método utilizado foi um estudo de caso com abordagem quali-quantitativa. A pesquisa forneceu dados que podem ser utilizados para o aperfeiçoamento das ações desenvolvidas para a qualidade de vida no trabalho, é fundamental obter informações a respeito da percepção dos colaboradores sobre as ações realizadas, pois por meio desse conhecimento é possível verificar se as ações de fato estão sendo assertivas e se há pontos de melhorias a serem trabalhados.

Palavras-chave: Colaboradores. Empresa. Qualidade de vida no trabalho. Resultados.

1 INTRODUÇÃO

A qualidade de vida no trabalho no contexto atual busca o cuidado dos funcionários além do ambiente organizacional, é percebida como uma agente motivacional que abrange o bem-estar, a saúde física, mental e social do colaborador, visando gerar maior vínculo entre empresa e colaborador. Chiavenato (2008) relata que a qualidade de vida implica em criar, manter e melhorar o ambiente de trabalho, seja em suas condições físicas, sociais e psicológicas. Isso resulta em um ambiente de trabalho agradável e melhora substancialmente a qualidade de vida das pessoas na organização. Algo que abrange não somente o período que o colaborador passa na organização, mas todas as questões internas e externas que podem interferir na sua saúde laboral. Maximiano (2012), relata que ao longo da vida os indivíduos constantemente passam por modificações, e a cada

necessidade que surge em sua vida, o colaborador visa progredir, indo de encontro à autorrealização.

A empresa que implementa um programa de qualidade de vida no trabalho - QVT tem uma vantagem competitiva no que se refere a satisfação de seus clientes internos, que no caso são os colaboradores, com um retorno que se aplicará no aumento dos resultados entregues pelos mesmos e no reconhecimento da empresa em certificações como Great Place To Work (GPTW), trata-se de um selo que reconhece as organizações que promovem um ambiente de trabalho saudável, propício ao desenvolvimento e a valorização dos colaboradores (GPTW, 2021).

Segundo Ferreira (2017, p. 124) “Um dos enfoques que a gestão da QVT possui é o gerencial: quando a responsabilidade pela gestão da QVT é atribuída aos líderes da organização e existe associação a objetivos, metas e produtividade”. Por esse motivo, o envolvimento dos gestores torna-se fator crucial para promover maior incentivo à participação dos colaboradores nas ações de QVT, contribuindo para estabelecer um clima organizacional saudável, além de favorecer a prevenção de acidentes de trabalho, distúrbios como: ansiedade, estresse laboral, depressão, lesões físicas e psicológicas causadas pela má qualidade de trabalho e etc.

Compreendendo a existência dessas situações negativas e a percepção de que as pessoas dedicam a maior parte de seu tempo ao trabalho, as tratativas que as empresas estão procurando implementar junto aos setores normalmente são: ginástica laboral, atendimento psicológico online, meditações, programas de cuidados com colaboradoras e esposas de colaboradores que estejam gestantes, auxílio para tratamento médico e odontológico, dentre outras atividades, a fim de fornecer condições propícias para que o colaborador realize as suas atribuições com presteza, atenção e desenvolva suas habilidades aplicando inovações junto à empresa, gerando ganho para ambas as partes, pois, segundo Limongi-França (2007, p.156), “empregados satisfeitos resultam em ganhos de qualidade e produtividade para organização”. Pensando em todos esses aspectos, a empresa estudada nesse artigo implementou recentemente um setor voltado exclusivamente para a QVT, com programas como o Viver Bem, que constitui um conjunto de ações desenvolvidas em prol de promover a saúde e a qualidade de vida do trabalhador.

Tendo em vista o exposto, formou-se então o seguinte questionamento: Quais as contribuições do setor da qualidade de vida no trabalho para os colaboradores acerca das práticas de qualidade de vida realizadas pela empresa do segmento de

varejo farmacêutico? As contribuições trazidas pelas ações de qualidade de vida executadas pelo programa proporcionam a melhoria no ambiente de trabalho, utilizando-se de estratégias de valorização de capital humano, com a finalidade de envolver os interesses do colaborador e os da empresa.

Enfatiza-se que o presente trabalho de pesquisa tem como objetivo geral compreender as diferentes ações de Qualidade de Vida no Trabalho executadas por uma empresa do segmento de varejo farmacêutico. Baseado nesse contexto, os objetivos específicos são: conhecer os programas implementados pelo setor, especialmente o programa Viver Bem, analisar as percepções dos colaboradores das diretorias de *Marketing* e *Supply* e dos profissionais responsáveis pela condução do setor de QVT em relação aos resultados iniciais alcançados.

Atualmente, a valorização do colaborador vem sendo tratada como um assunto de muita relevância, destacando-se a importância de um programa de QVT direcionado para dar suporte às necessidades dos colaboradores e ao mesmo tempo, dar maior visibilidade na divulgação das ações executadas.

O setor de QVT implantado pela empresa visa promover o bem estar, a saúde física, mental, financeira, assistência social e educação em saúde. Caracterizando uma preocupação real, levando a investimentos em ações de melhoria em prol da qualidade de vida dos seus colaboradores.

Acredita-se que as ações implementadas devam influenciar o colaborador a contribuir de forma positiva para o desenvolvimento de suas atividades, objetivando melhoria na satisfação na vida pessoal e profissional deste colaborador. Para a empresa a QVT pode trazer fortalecimento no aspecto mercadológico, demonstrando sua contribuição para a responsabilidade social e de valorização dos seus profissionais.

A metodologia aplicada para a composição do trabalho será um estudo de caso com o recurso metodológico de pesquisa bibliográfica, de caráter exploratório, descritivo, com abordagem quali-quantitativa, com o intuito de conhecer o setor de QVT e apresentar as ações do programa Viver Bem de uma empresa do segmento de varejo farmacêutico, localizada na cidade de Fortaleza-Ceará.

O presente artigo está estruturado em cinco seções. A primeira seção refere-se à introdução, onde o tema foi contextualizado abordando a importância da aplicação de ações e programas voltados para a QVT e como essas ações podem contribuir na vida dos colaboradores, influenciando no desempenho das atividades e

nos resultados organizacionais. Além disso, foram expostos a questão de pesquisa, o objetivo geral, a relevância do estudo e a metodologia. A segunda seção trata-se do referencial teórico, que fundamenta aspectos importantes para o desenvolvimento do programa Viver Bem e os impactos gerados na qualidade de vida dos colaboradores. Na terceira seção é apresentada a metodologia que será adotada, trata-se de um estudo de caso onde utilizou-se de pesquisas bibliográfica, descritiva, exploratória, qualitativa e quantitativa. A quarta seção refere-se à análise dos resultados obtidos através da pesquisa, tendo como base o referencial teórico exposto na segunda seção. E por fim, a quinta seção traz a conclusão do estudo, seguido das referências e apêndices.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Qualidade de vida no trabalho: Histórico e evolução

A QVT está cada vez mais presente nos ambientes organizacionais, fazendo com que as questões físicas, sociais e psicológicas dos colaboradores venham a ser tratadas com mais seriedade e responsabilidade. Contudo, para chegar a esse ponto de abordagem bem elaborado sobre a QVT, foram realizados vários estudos no decorrer do tempo. Inicialmente, em 1930, foi realizado um estudo por Elton Mayo e outros cientistas em *Hawthorne* sobre as relações humanas com e o trabalho (ambiente físico e psicológico) (FERREIRA, 2017).

O estudo foi uma reação aos métodos propostos por Taylor sobre administração científica, onde o foco gerencial era na departamentalização e execução das tarefas e não nas pessoas. Diante disso, Elton Mayo concluiu que o bem-estar dos colaboradores e os aspectos psicológicos influenciavam nos resultados da empresa (FERREIRA, 2017).

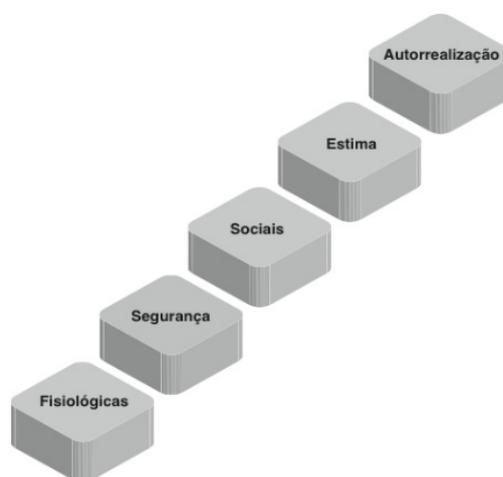
Nessa primeira abordagem estudada por Elton Mayo, ainda não tinha sido utilizado o termo “Qualidade de vida no trabalho”. Termo esse que foi citado pela primeira vez por Eric Trist em 1950, conforme Fernandes (1996, p.40), que no Brasil, é apontada na literatura acadêmica como sendo a pioneira dos estudos sobre a QVT :

A origem do termo “Qualidade de Vida no Trabalho” atribuiu-se a Eric Trist e seus colaboradores do *Tavistock Institute*, em 1950. Eles desenvolveram uma abordagem sócio técnica da organização do trabalho, agrupando o indivíduo, o trabalho e a organização, com base na análise e na

reestruturação da tarefa, buscando melhorar a produtividade, reduzir os conflitos e tornar a vida dos trabalhadores menos penosa.

No decorrer do tempo, a QVT ganhou força nos estudos como os realizados por Maslow, que trata-se da hierarquia das necessidades humanas, que de acordo com Gramms e Lotz (2017, p. 127), é a “sessão que busca explicar o comportamento humano com base nas necessidades individuais com diferentes índices e forças”. A hierarquia das necessidades de Maslow, conforme pode-se verificar abaixo, define cinco categorias de necessidades humanas, que são elas fisiológicas, de segurança, sociais, estima e as de auto realização.

Figura 1 - Hierarquia das necessidades (Maslow)



Fonte: (FERREIRA, 2017. P.18)

Herzberg também realizou estudos que se tornaram de grande importância para a evolução da QVT, a teoria dos dois fatores, que são eles, fatores higiênicos e motivacionais, objetiva entender fatores responsáveis pela motivação e satisfação dos colaboradores no ambiente organizacional (GRAMMS; LOTS, 2017), o clima organizacional, por exemplo, é um dos fatores motivacionais que tem muita relevância no que se diz respeito a QVT, ele é resultante de variáveis culturais que estão inseridas na organização e como são aplicadas, de acordo com (MELO, 2013), cada uma das dimensões culturais é formada por diversos componentes, desse modo, são várias as combinações possíveis entre eles, criando-se um ambiente de menor ou maior satisfação. Quando estas variáveis são alteradas, ocasiona-se também alterações no clima organizacional.

As alterações no clima organizacional podem gerar resultados positivos ou negativos, dependendo da aceitação dos colaboradores e da forma que foram aplicadas e executadas, esse é um dos diversos motivos que tornam de grande

importância, conhecer os fatores estudados por *Herzberg*, pois esse conhecimento permite o desenvolvimento de ações voltadas para a humanização nas práticas trabalhistas organizacionais. De acordo com Moreira (2012):

Para investir no capital humano, de modo a obter resultados satisfatórios, é necessário entender seu comportamento dentro da organização, já que o modo como as pessoas agem, pensam, expressam sentimentos é um dos principais elementos - senão o principal - que interferem na construção do clima organizacional benéfico. (MOREIRA, 2012, p.39).

A QVT surgiu com o intuito de atender as necessidades dos colaboradores em conjunto com a empresa, de forma que as ações desenvolvidas não sejam voltadas somente para a melhora na produtividade, mas também na auto-realização do ser. Chiavenato (2002, p. 391) demonstra que “a QVT tem o objetivo de assimilar duas posições antagônicas: de um lado, a reivindicação dos empregados quanto ao bem-estar e satisfação no trabalho, do outro, o interesse das organizações quanto a seus efeitos sobre a produção e a produtividade”.

2.2 Conceitos

Segundo Ferreira (2017, p.113), “pode-se dizer que Qualidade de Vida no Trabalho é o conjunto de ações que a empresa realiza para implantar melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais no ambiente de trabalho”.

As definições de QVT englobam vários temas, em sua maioria voltados para a satisfação dos seus colaboradores, proporcionando saúde, ambiente de trabalho adequado, assistência psicológica e social, demonstrando a importância do ser e de que sua contribuição é necessária, resultando em ganhos na qualidade e produtividade para a empresa e o cliente interno (LIMONGI, 2007).

A qualidade de vida no trabalho possibilita um envolvimento entre colaborador e empresa, proporcionando bem-estar, motivação, reconhecimento, boas condições de ergonomia, segurança etc, tornando a organização mais atraente, demonstrando atenção aos seus colaboradores e inovando no ambiente laboral, desse modo, o colaborador se sentirá impulsionado e motivado a entregar melhores resultados que levarão ao crescimento da empresa. De acordo com Limongi-França (2012, p. 175):

Embora, historicamente, QVT esteja mais associada a questões de saúde e segurança no trabalho, seu conceito passa a sinalizar a emergência de habilidades, atitudes e conhecimentos em outros fatores, abrangendo agora associações com produtividade, legitimidade, experiências, competências gerenciais e mesmo integração social.

A implantação da QVT visa atender às questões empresariais e as necessidades dos colaboradores. Com isso, procura-se desenvolver ações que no primeiro momento aplicarão uma análise para obter um diagnóstico e em seguida, iniciar a implantação que garanta reestruturação dentro e fora do ambiente de trabalho com a finalidade de trazer melhorias e inovações tecnológicas que garantam condições adequadas para o desenvolvimento humano durante a realização de suas atividades (LIMONGI, 2012).

A gestão do programa de QVT possui três enfoques: Estratégico, Gerencial e Operacional. Esses enfoques são base de estudo, elaboração e aplicação, utilizam a missão e política da empresa para desenvolver regras que se encaixem com a imagem da empresa, o gerenciamento para fins de aplicação e validação do programa e a elaboração do projeto como base nos estudos aplicados aos colaboradores para que as ações sejam direcionadas de forma assertiva. (FERREIRA, 2017).

Não é recente a percepção das boas empresas a respeito de não ser possível encontrar profissionais com o perfil pronto, que se adequem exatamente ao que a organização precisa (CASTRO, 2013). Uma das ferramentas estratégicas que está crescendo bastante nas organizações são as universidades corporativas, que buscam proporcionar qualificação e desenvolvimento de habilidades e competências para os profissionais, de modo a não só melhorar a produtividade da empresa, mas também fazer com que o colaborador sinta-se auto-realizado.

2.3 A importância da QVT para os colaboradores e empresa

A organização é composta por pessoas, logo o capital humano deve ser valorizado porque os resultados são advindos dos esforços realizados para que determinada meta seja alcançada.

Os esforços empresariais devem, em última instância, conduzir à realização humana, ou seja, a qualidade só terá sentido se gerar qualidade de vida na busca de melhorias do desempenho organizacional como um todo. (ALBUQUERQUE; FRANÇA, 1998, p.43).

Diante disso, a QVT visa tornar o profissional motivado, qualificado, satisfeito, engajado e comprometido, valorizando o seu trabalho com a finalidade de atingir as expectativas da empresa, nas metas e resultados.

Para Ferreira (2017, p. 126) “É importante investir nas pessoas, buscando minimizar os riscos ocupacionais por meio de cuidados com a segurança no ambiente de trabalho e com esforços físicos e mentais em cada atividade”. Desta forma, esse cuidado com o colaborador, resultará em economia para a empresa. Haverá diminuição nas aplicações de atestados médicos, nas faltas injustificadas, na rotatividade de funcionários (*turnover*), no absenteísmo etc.

Outra oportunidade que a empresa pode adquirir com essa valorização do colaborador é a diferenciação de mercado. Segundo Ferreira (2017), quando a empresa se esforça e trabalha a melhoria da qualidade de vida dos clientes internos, eles passam a se sentir valorizados, percebem que a presença deles é essencial, vestem a camisa da empresa com finalidade de elevar a organização em um outro patamar para torná-la diferente dos demais concorrentes no mercado e ainda aumentam sua produtividade.

2.4 Modelos existentes de QVT

A Qualidade de Vida no Trabalho abrange vários campos empresariais que no decorrer do tempo, foram sendo disseminados por estudiosos que refletiram todo o conhecimento para a sociedade, enfatizando a importância da aplicabilidade da qualidade de vida em todo e qualquer trabalho, proporcionando saúde e demais benefícios tanto para as empresas quanto para os seus colaboradores. Limongi-França e Rodrigues (2002, p.156) discorrem que:

Qualidade de vida é uma compreensão abrangente e comprometida das condições de vida do trabalho que inclui aspectos de bem-estar, garantia da saúde e segurança física, mental e social e capacitação para realizar tarefas com segurança e bom uso de energia pessoal.

Deste modo, observa-se que no decorrer dos tempos surgiram várias experiências, estudos e pesquisas sobre a QVT aumentando a sua importância no meio corporativo. Dentre esses modelos de QVT podemos citar o de Emery e Trist em 1950, Walton em 1974 e Westley em 1979, conforme quadro detalhado abaixo:

Quadro 1 - Modelos de QVT:

MODELOS DE QUALIDADE DE VIDA		
MODELO	DESCRIÇÃO	DIMENSÕES CONSIDERADAS
Emery e Trist	Propôs uma	1) Variedade e desafio: variedades de tarefas e

(1950)	abordagem Sociotécnica que visa organizar o trabalho estimulando o comprometimento e melhorar o desempenho organizacional.	<p>desafios;</p> <p>2) Aprendizagem contínua: Deve fornecer aprendizagem contínua para desenvolver as pessoas;</p> <p>3) Margem de manobra e autonomia: capacidade de decisão e autonomia em suas atividades;</p> <p>4) Reconhecimento e apoio: Ser reconhecido e receber apoio de todos na empresa;</p> <p>5) Contribuição Social que faz sentido: Prazer de contribuir para a sociedade;</p> <p>6) Futuro desejável: Conceder desenvolvimento nas atividades a fim de proporcionar um futuro desejável.</p>
Walton (1974)	Foco no trabalhador proporcionando saúde física, mental, social no ambiente de trabalho.	<p>1) Condições de segurança e saúde no trabalho: Condições físicas que reduzem acidentes de trabalho e proporcione saúde ao seus colaboradores;</p> <p>2) Compensação Justa e adequada: Igualdade nos rendimentos, extinguindo essas diferenças na produtividade e gerar uma compensação justa</p> <p>3) Oportunidade de uso imediato e desenvolvimento de capacidades: Autonomia, utilização de habilidades múltiplas, complexidade de tarefas e possibilidade de planejamento;</p> <p>4) Chances de crescimento contínuo e segurança de emprego: crescimento contínuo, desenvolvimento pessoal e profissional, estabilidade no emprego;</p> <p>5) Integração social na empresa: Relações interpessoais e envolvimento com do trabalhador junto à organização;</p> <p>6) Constitucionalismo: Normas que estabelecem direitos e deveres;</p> <p>7) Trabalho e espaço total de vida: Equilíbrio da vida social com a profissional, flexibilização;</p> <p>8) Relevância social da vida no trabalho: Atuação e importância da empresa, nível de responsabilidade social, características que fazem com que a empresa seja diferencial no tratamento aos colaboradores.</p>
Westley (1979)	QVT pode ser estudada em quatro indicadores que são causas de injustiça, insegurança,	<p>1) Econômico: Participação dos trabalhadores e na divisão dos lucros;</p> <p>2) Político: A doação de um trabalho auto supervisionado, participação em processos decisórios;</p> <p>3) Psicológico: Enriquecimento das tarefas, valorização dos esforços, auto realização;</p> <p>4) Sociológico: Aplicação dos princípios</p>

	alienação e anomia.	sociotécnicos, proporcionando vínculo na organização devido às relações e atribuições;
--	---------------------	--

Fonte: (FERREIRA, 2017).

2.5 Ações de QVT desenvolvidas pelas empresas

De acordo com Ferreira (2017, p. 117) “É importante investir nas pessoas, buscando minimizar os riscos ocupacionais por meio de cuidados com a segurança no ambiente de trabalho e com esforços físicos e mentais em cada atividade”. Pensando nisso, recentemente, o setor de QVT da empresa estudada criou o programa Viver Bem, que tem como principal objetivo promover a qualidade de vida e cuidado com os colaboradores, atuando nas áreas de educação em saúde, assistência social, saúde financeira, mental e física.

Os programas de Qualidade de Vida no Trabalho no Brasil possuem focos diversos, porém os mais comuns são aqueles voltados para a implantação de ações de promoção da saúde, tais como: lazer, saúde e segurança, atendimento clínico e educação para a saúde, assistência psicológica, produtividade, redução de acidentes, absenteísmo e preservação do meio ambiente (FERREIRA, 2017, p. 126)

Cada área do programa tem projetos específicos que ajudam o colaborador a lidar com os mais diversos tipos de problemas, buscando sempre atendê-los de acordo com suas necessidades.

3 METODOLOGIA

Segundo Gil (2017), a pesquisa pode ser definida como um procedimento racional e sistemático que tem como objetivo fornecer respostas aos problemas propostos. A pesquisa é desenvolvida ao longo de um processo que envolve inúmeras fases, desde a formulação do problema até a apresentação dos resultados (GIL, 2017).

De acordo com Paschoarelli (2015), a pesquisa científica depende da existência de um problema a ser analisado, e é através dela que se dá a ampliação do conhecimento científico. Para a investigação de tal problema é preciso a utilização de um método de pesquisa. Pode-se classificar os métodos existentes em dois grupos: o quantitativo e o qualitativo (PASCHOARELLI, 2015).

A metodologia aplicada na elaboração do artigo será um estudo de caso com o recurso metodológico de pesquisa bibliográfica, de caráter exploratório, descritivo,

com abordagem quali-quantitativa, com o intuito de conhecer o setor de QVT e apresentar as ações do programa Viver Bem de uma empresa do segmento de varejo farmacêutico, localizada na cidade de Fortaleza-Ceará.

Inicialmente, foi feita uma visita técnica ao setor de QVT da empresa estudada, onde foi realizada uma entrevista com perguntas subjetivas para a coordenadora do setor e sua assistente. O intuito foi conhecer melhor sobre o setor, os fatores motivadores e as ações de QVT adotadas pela empresa. Através desta entrevista, foi possível perceber o quanto a empresa investe na QVT, tendo como destaque o programa Viver Bem.

Na segunda etapa da pesquisa, o meio utilizado para a coleta de dados que também gerou insumos para a elaboração do presente artigo, foi a aplicação do questionário estruturado via *Google Forms*, com 19 perguntas, compartilhado através do *Whatsapp* para o universo de 103 colaboradores das diretorias de *Marketing* e *Supply*.

Antes da aplicação do questionário, foi realizado um pré-teste, onde 4 (quatro) colaboradores do setor de QVT, responderam a pesquisa e passaram um *feedback* a respeito de como os questionamentos estão estruturados e se a pesquisa está de fácil entendimento para os respondentes. Concluído o pré-teste, os *feedbacks* recebidos foram analisados, corrigindo-se os gaps existentes, no intuito de obter respostas para a fundamentação dos objetivos deste artigo.

A empresa escolhida é do segmento de varejo farmacêutico, localizada na cidade de Fortaleza-CE e atua há 41 (quarenta e um) anos no mercado cearense. A pesquisa foi aplicada no setor de QVT e nas diretorias de *Marketing* e *Supply*, a população é composta por 107 colaboradores, sendo 4 deles integrantes do setor de QVT.

O setor de QVT foi criado em julho de 2021, é composto de quatro profissionais (assistente social, enfermeira e duas auxiliares administrativas). Dentre as ações desenvolvidas, o destaque é para o Programa Viver Bem implementado em janeiro de 2022 que consiste em cuidar de diferentes áreas da vida do profissional, englobando também os familiares dos mesmos, buscando estreitar vínculos entre a família e a empresa. O resultado da pesquisa foi analisado estatisticamente com base nas respostas de uma amostra de 73 pessoas que responderam ao questionário, que representam 70,87% do total da população das diretorias estudadas.

4 ANÁLISE DE DADOS

Para conhecer o setor de QVT e os programas desenvolvidos por ele, foi realizada uma entrevista com os responsáveis pelo setor. A partir dessa entrevista, foram extraídas as informações do setor de qualidade de vida, implantado em julho de 2021 e seu programa de maior destaque atualmente o programa Viver Bem que foi estruturado em janeiro de 2022, e desde então, vem sendo aperfeiçoado, conforme estudos e direcionamentos da coordenadora do setor. A ideia de criação do programa surgiu da percepção de que pessoas felizes e satisfeitas tendem a empenhar-se mais e produzir em maior quantidade. Portanto, os maiores índices de qualidade, acabam fazendo com que os resultados desejados em cada um dos setores sejam alcançados.

Cada área da empresa tem necessidades específicas, e o programa busca diariamente promover ações voltadas para cada uma delas, vale ressaltar, que a criação do programa é recente, algumas das ações elaboradas ainda estão em fase de teste e implantação.

Na área de educação em saúde, são promovidas campanhas de saúde e vacinação com a finalidade de prevenir doenças e orientar os colaboradores, compartilhando informações fundamentais para que eles se conscientizem sobre a importância do cuidado com a saúde. Na área de assistência social, existem ações de doação e voluntariado, em relação a saúde financeira, estão sendo desenvolvidos projetos de consultoria para os colaboradores dando suporte em suas situações financeiras para que não influencie nas questões empresariais, na área de saúde mental, há um projeto de meditação online que consiste em promover ações que proporcionem momentos de terapia e *Workshops* que tratam sobre o tema, e a respeito da saúde física, é realizado um momento de ginástica laboral para os colaboradores, há também programa voltado para as gestantes e em paralelo a estas ações, um grupo de corrida foi incluso também para proporcionar mais saúde aos seus colaboradores.

Visando saber como estão sendo as contribuições da QVT no ambiente organizacional e se os colaboradores estão cientes dos programas e de seus benefícios, aplicou-se uma pesquisa com questões específicas de múltipla escolha.

Na tabela 1, estão os primeiros questionamentos da pesquisa, que foram feitos para identificar o perfil dos colaboradores e saber se as ações de QVT

adotadas pela empresa estão alinhadas às necessidades de seu público alvo.

Tabela 1 - Perfil dos colaboradores

FAIXA ETÁRIA	QUANTIDADE COLABORADORES	PORCENTAGEM	GÊNERO	QUANTIDADE COLABORADORES	PORCENTAGEM
Acima de 45 anos	5	6,8%	Feminino	39	53,4%
Entre 18 a 30 anos	44	60,3%	Masculino	34	46,6%
Entre 31 a 45 anos	24	32,9%	Total Geral	73	100,0%
Total Geral	73	100,0%			
NÍVEL ESCOLARIDADE	QUANTIDADE COLABORADORES	PORCENTAGEM	ESTADO CIVIL	QUANTIDADE COLABORADORES	PORCENTAGEM
Ensino médio completo	3	4,1%	Casado(o)	22	30,1%
Ensino superior completo	27	37,0%	Divorciado(a)	1	1,4%
Ensino superior incompleto	24	32,9%	Separado(a)	1	1,4%
Pós-graduação completa	10	13,7%	Solteiro(a)	48	65,8%
Pós-graduação incompleta	9	12,3%	Viúvo(a)	1	1,4%
Total Geral	73	100,0%	Total Geral	73	100,0%

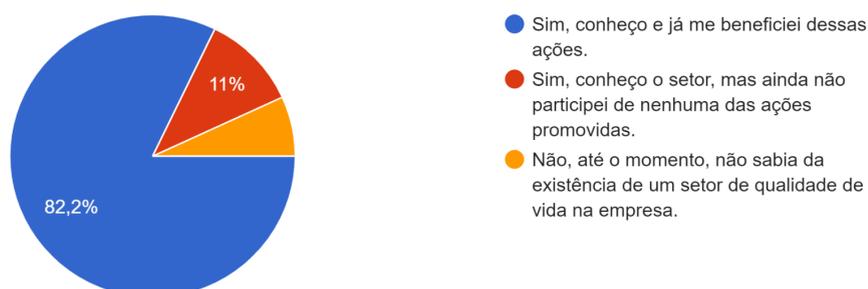
Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Para saber se as ações realizadas pelo setor de QVT estão de fato alcançando os colaboradores, foram feitos questionamentos para identificar se os clientes internos conhecem ou já ouviram falar a respeito do setor e se estão de fato utilizando as ações promovidas por ele.

No Gráfico 1, são apresentados os dados obtidos com relação ao conhecimento dos colaboradores sobre o setor de Qualidade de Vida. Em sua maioria, 82,2% dos colaboradores conhecem o setor e já se beneficiaram das ações. 11% conhecem o setor, mas não participaram de nenhuma ação e 6,8% não sabia da existência do setor de Qualidade de Vida.

Gráfico 1 - Conhecimento sobre a existência do Setor Qualidade de Vida

Em julho do ano passado (2021), a empresa implantou um setor de qualidade de vida, que desenvolveu ações em prol da melhoria da qualida...oradores. Você conhece a existência desse setor?
73 respostas



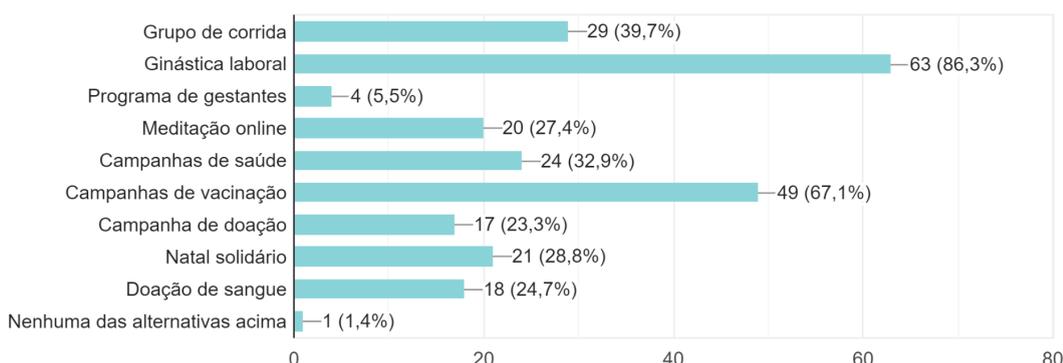
Fonte: Dados da pesquisa (2022).

No Gráfico 2, são apresentados os dados obtidos com relação à utilização e conhecimento das ações promovidas pelo setor de Qualidade de Vida. 86,3% dos 73 colaboradores que participaram da pesquisa, conhecem ou já utilizaram a Ginástica Laboral. 67,1% conhece ou participou de campanhas de vacinação, 39,17% participa/conhece Grupo de Corridas, 32,9% conhece/participou de campanhas de saúde, 28,8% participou/conhece o natal solidário, 27,4% conhece/participou da meditação online, 24,7% participou/conhece doação de sangue, 23,3% participou/conhece as campanhas de doações, 5,5% conhece/participou do programa de gestantes e 1,4% não conhece ou não participou de nenhuma ação, tal resultado demonstra que as ações de divulgação do setor, estão de fato alcançando grande parte dos colaboradores.

Gráfico 2 - Utilização das ações

Dentre as ações listadas abaixo, quais as que você já conhece ou já utilizou? Marque mais de uma opção se necessário.

73 respostas



Fonte: Dados da pesquisa (2022).

17,8% dos respondentes, informaram que conheciam o setor, porém, não participaram de nenhuma das ações promovidas ou então não sabiam da existência do setor de QVT. Porém, ao analisar com maior profundidade as informações contidas no gráfico, foi percebido que apenas 1,4% não utilizaram de fato nenhuma das ações desenvolvidas. Diante disso, apesar das ações de QVT alcançarem maioria dos colaboradores, ainda há aqueles que se beneficiam das ações promovidas, mas não tem a percepção da existência de um setor específico. Com isso, a divulgação, embora esteja sendo introduzida a todos os setores, deverá procurar meios onde a percepção dos clientes internos para os programas desenvolvidos, seja relacionada ao setor que realmente promove a qualidade de vida. Assim, os colaboradores vão saber que o setor de QVT está promovendo essa

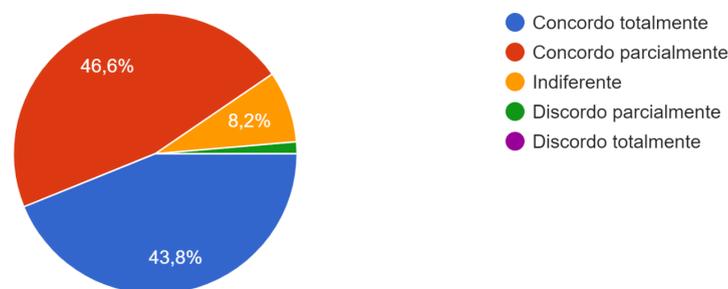
qualidade de vida no trabalho e com isso irá gerar benefícios, tanto para o cliente interno quanto para a empresa.

No Gráfico 3, são apresentados os dados obtidos com a avaliação da percepção dos colaboradores em relação às ações de QVT que são desenvolvidas no ambiente organizacional. 46,6% dos colaboradores concordam parcialmente que as ações são bem perceptíveis no ambiente de trabalho, 43,8% concordam totalmente que as ações são perceptíveis, 8,2% indiferentes e 1,4% discorda parcialmente.

Gráfico 3 - Percepção das ações de QVT

As ações de qualidade de vida no trabalho executadas pelo programa Viver Bem são facilmente identificadas no ambiente laboral.

73 respostas



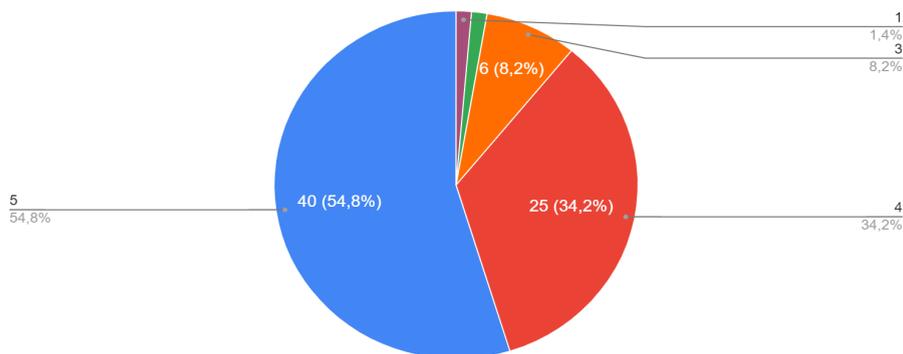
Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Para a obtenção de resultados positivos, aumento da lucratividade da empresa, é importante alcançar a satisfação dos clientes internos, é uma via de mão dupla, onde empresa e colaborador tem suas expectativas alcançadas. Segundo Limongi-França (2012) a QVT tem definições multidisciplinares que levam em consideração as trocas entre os homens e as organizações, surgindo o desafio de contribuir com o bem-estar de quem trabalha e ao mesmo tempo com a eficiência e eficácia das organizações.

No Gráfico 4, são apresentados os dados obtidos com a avaliação do nível de satisfação dos colaboradores com as ações realizadas pelo setor de QVT. Em sua maioria, 54,8% dos colaboradores estão totalmente satisfeitos com as ações, 34,2% satisfeitos, 8,2% indiferentes, 1,4% insatisfeito e 1,4% totalmente insatisfeito.

Gráfico 4 - Satisfação das ações de QVT

Qual o seu nível de satisfação com as ações desenvolvidas em prol da qualidade de vida no trabalho dos colaboradores? Considere que 1 é totalmente insatisfeito, e 5 é totalmente satisfeito.



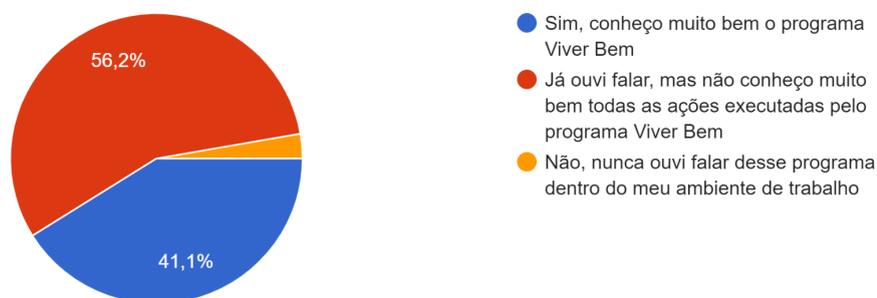
Fonte: Dados da pesquisa (2022).

No Gráfico 5, são apresentados os dados obtidos com relação ao conhecimento dos colaboradores sobre o programa Viver Bem. 56,2% Já ouviu falar, mas não conhece bem todas as ações, 41,1% conhece bem o programa Viver Bem e 2,7% Nunca ouviu falar das ações do programa.

Gráfico 5 - Divulgação do Programa Viver Bem

Você conhece ou já ouviu falar do Programa Viver Bem dentro do ambiente de trabalho a qual está inserido?

73 respostas



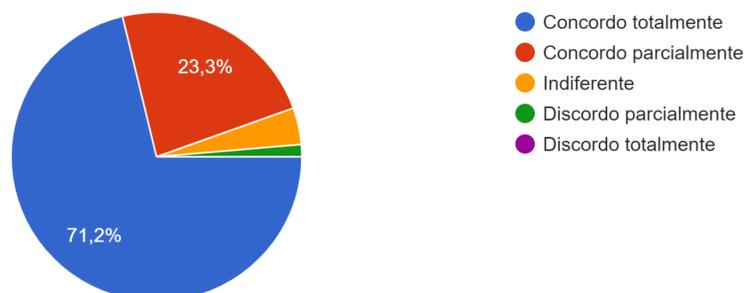
Fonte: Dados da pesquisa (2022).

No Gráfico 6, são apresentados os dados obtidos com relação às ações que são desenvolvidas pelo programa Viver Bem e sua influência na melhoria da qualidade de vida dos colaboradores. 71,2% dos colaboradores concordam totalmente que as ações que são desenvolvidas são satisfatórias e promovem melhoria na qualidade de vida dos colaboradores, 23,3% concordam parcialmente, 4,1% são indiferentes e 1,4% discorda parcialmente.

Gráfico 6 - Satisfação das ações desenvolvidas pelo Programa Viver Bem

Você considera que as ações desenvolvidas pelo programa Viver Bem são satisfatórias para melhoria da Qualidade de Vida dos colaboradores.

73 respostas



Fonte: Dados da pesquisa (2022).

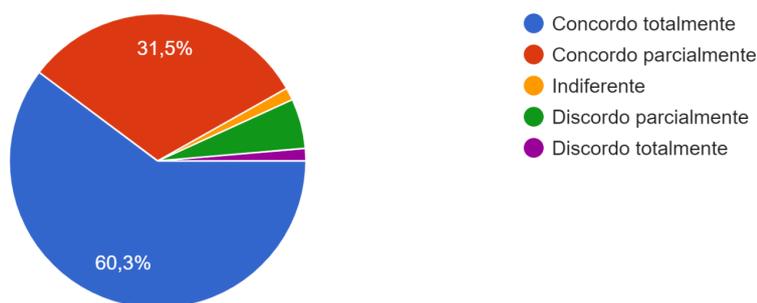
Ferreira (2017), afirma que o desempenho da liderança é essencial para alcançar a satisfação dos colaboradores, está relacionado a comunicação existente e a participação, que são variáveis que avaliam o grau de satisfação com o compartilhamento de informações e as diferentes formas de participação dos colaboradores em sua rotina.

No Gráfico 7, são apresentados os dados obtidos com relação ao clima de confiança e respeito entre os colaboradores e a liderança. 60,3% dos colaboradores concordam totalmente que possui um clima de confiança e respeito entre a parte liderada e a liderança. 31,5% concorda parcialmente, 5,5% discorda parcialmente e 1,4% são distribuídos igualmente para indiferente e discordo totalmente.

Gráfico 7 - Clima de confiança e respeito entre empregados e liderança

Existe um clima de confiança e respeito entre os empregados e a liderança.

73 respostas



Fonte: Dados da pesquisa (2022).

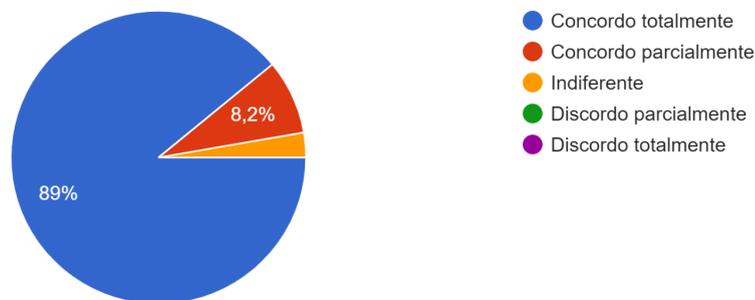
No Gráfico 8, são apresentados os dados obtidos com a avaliação da importância do relacionamento do Gestor para com os seus liderados na influência da qualidade de vida no trabalho. 89% concordam totalmente que o relacionamento com o gestor é um fator importante na promoção da QVT, 8,2% concordam

parcialmente e 2,7% indiferentes.

Gráfico 8 - Relacionamento com o gestor

Você considera que o relacionamento do gestor com a equipe, é um fator importante para promover a qualidade de vida no trabalho.

73 respostas

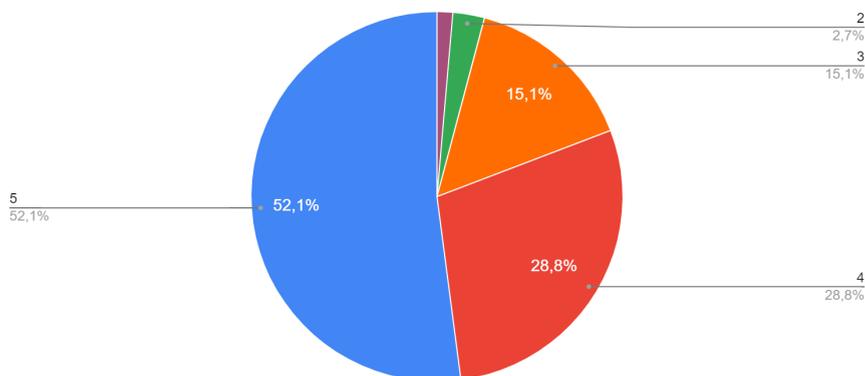


Fonte: Dados da pesquisa (2022).

No Gráfico 9, são apresentados os dados obtidos com a avaliação da satisfação dos colaboradores com relação à postura e envolvimento da liderança na promoção da QVT. 52,1% dos colaboradores estão totalmente satisfeitos com o envolvimento da liderança, 28,8% estão satisfeitos, 15,1% são indiferentes, 2,7% estão insatisfeitos e 1,4% está totalmente insatisfeito.

Gráfico 9 - Satisfação do envolvimento da liderança

Qual o seu nível de satisfação com a postura e envolvimento da sua liderança?
Considere que 1 é totalmente insatisfeito e 5 é totalmente satisfeito.

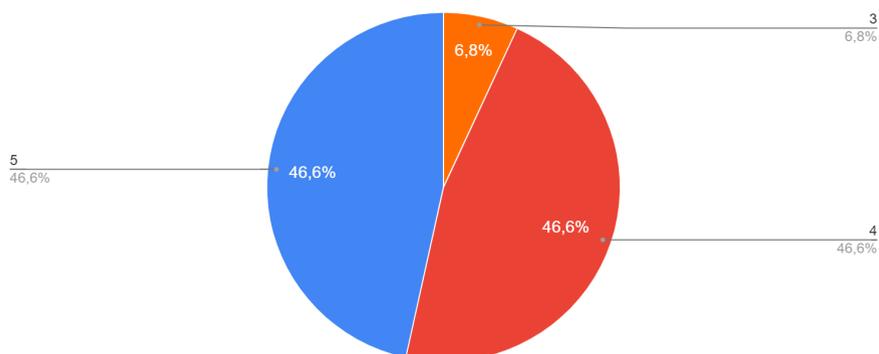


Fonte: Dados da pesquisa (2022).

No Gráfico 10, são apresentados os dados obtidos com a avaliação da satisfação dos colaboradores em relação às ações de promoção à saúde e bem estar na organização. 46,6% dos colaboradores estão totalmente satisfeitos com as ações que promovem saúde e bem estar, 46,6% estão satisfeitos e 6,8% são indiferentes.

Gráfico 10 - Satisfação em relação às ações de promoção à saúde e bem-estar

Atualmente qual o seu grau de satisfação em relação às ações de promoção à saúde e bem-estar desenvolvidas pela empresa? Considere que 1 é totalmente insatisfeito e 5 é totalmente satisfeito.



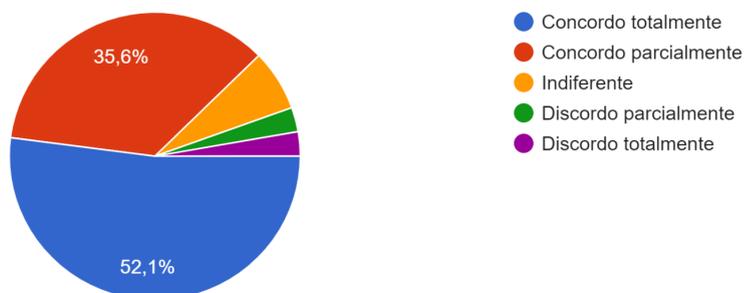
Fonte: Dados da pesquisa (2022).

No Gráfico 11, são apresentados os dados obtidos com relação à contribuição das ações para o crescimento pessoal e profissional dos colaboradores. 52,1% dos colaboradores concordam totalmente que a empresa desenvolve ações que contribuem para o crescimento pessoal e profissional dos colaboradores. 35,6% concordam parcialmente, 6,8% são indiferentes e 2,7% discordam parcialmente e discordam totalmente.

Gráfico 11 - Crescimento pessoal e profissional

A empresa desenvolve ações que contribuem para o crescimento pessoal e profissional dos colaboradores.

73 respostas



Fonte: Dados da pesquisa (2022).

De acordo com Walton (1973), a QVT está diretamente relacionada em atender as necessidades das pessoas, a partir do trabalho humanizado e da responsabilidade social da empresa. Ele divide a QVT em oito categorias de avaliação, uma delas é o constitucionalismo na organização de trabalho (normas que estabelecem direitos e deveres dos trabalhadores, privacidade, diálogo, tratamento justo e direito a recurso);

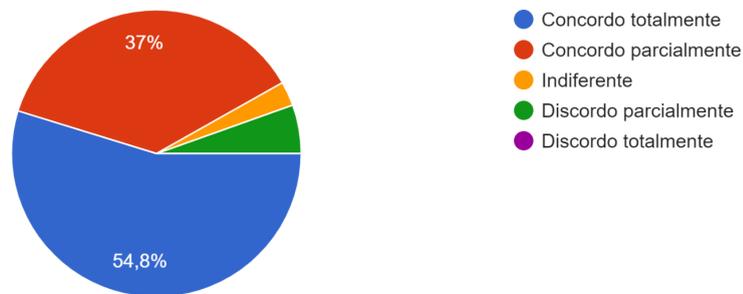
No Gráfico 12, são apresentados os dados obtidos com relação à garantia dos direitos por lei. 54,8% dos colaboradores concordam totalmente que a empresa

assegura todos os direitos por lei. 37% concordam parcialmente, 5,5% discordam parcialmente e 2,7% são indiferentes.

Gráfico 12 - Garantia dos direitos por lei

A empresa assegura aos colaboradores todos os direitos garantidos por lei? (Ex: Condições adequadas de trabalho, saúde e segurança)

73 respostas



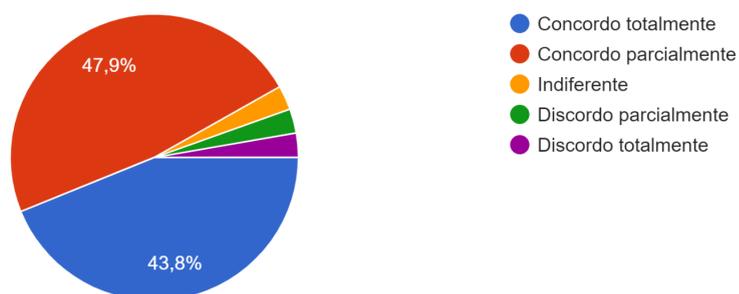
Fonte: Dados da pesquisa (2022).

No Gráfico 13, são apresentados os dados obtidos com relação à disponibilidade de um ambiente físico adequado para o desempenho das atividades. 47,9% dos colaboradores concordam parcialmente que a empresa oferece um ambiente física adequado para o desempenho das atividades, 43,8% concordam totalmente e 2,7% distribuídos igualmente para os colaboradores que são indiferentes, discordam parcialmente e discordam totalmente.

Gráfico 13 - Ambiente físico

Você considera que a empresa oferece um ambiente físico de trabalho adequado para o desempenho das atividades.

73 respostas

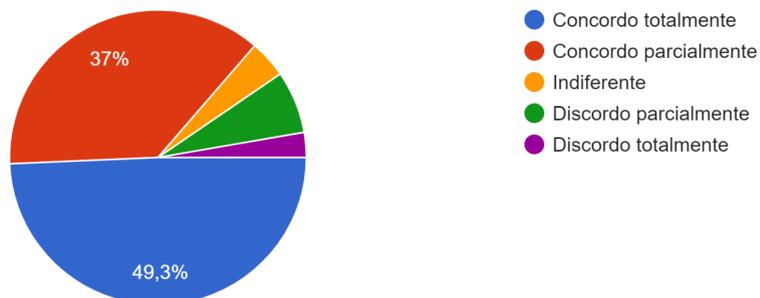


Fonte: Dados da pesquisa (2022).

No Gráfico 14, são apresentados os dados obtidos com relação a jornada de trabalho. 49,3% concordam totalmente que a jornada de trabalho permite que o colaborador tenha uma qualidade de vida, 37% concordam parcialmente, 6,8% discordam parcialmente, 4,1% indiferente e 2,7% discordam totalmente.

Gráfico 14 - Jornada de trabalho adequada

A jornada de trabalho é adequada, permitindo que você tenha uma qualidade de vida
73 respostas

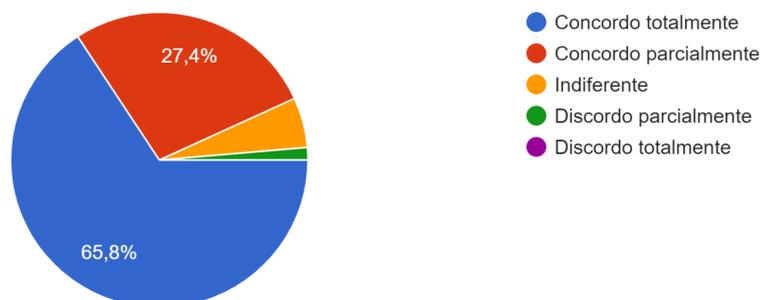


Fonte: Dados da pesquisa (2022).

No Gráfico 15, são apresentados os dados obtidos com a avaliação da geração de qualidade de vida através das ações pelo programa Viver Bem. 65,8% dos colaboradores concordam totalmente que as ações desenvolvidas pelo programa Viver Bem proporcionam qualidade de vida, 27,4% concordam parcialmente, 5,5% indiferentes e 1,4% discorda parcialmente.

Gráfico 15 - Geração de QVT fora do ambiente organizacional

Você considera que as ações desenvolvidas pelo programa Viver Bem buscam proporcionar qualidade de vida, além do ambiente de trabalho.
73 respostas



Fonte: Dados da pesquisa (2022).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Através da análise dos resultados foi possível perceber a importância da Qualidade de vida no trabalho em conjunto com as abordagens e estudos de autores que foram norteadores no desenvolvimento do tema de QVT, ressaltando o impacto na aplicabilidade dos projetos na organização, proporcionando mudanças na vida do colaborador e trazendo benefícios tanto para ele quanto para as organizações.

Contudo, a falta de investimento na QVT trará consequências negativas, pois sem a valorização do capital humano e sem ações que busquem mobilizar os

processos motivacionais, desenvolver e proporcionar saúde ao colaborador pode contribuir para maior desgaste a sua saúde física e mental.

A implementação e gestão da QVT na empresa estudada proporciona vários benefícios com a finalidade de garantir cada vez mais a redução de estresse, promoção da saúde física e mental, melhoria no desempenho, no clima organizacional e respeito aos direitos trabalhistas. E conforme pesquisa aplicada tendo a participação dos colaboradores dos setores *Marketing* e *Supply*, uma pessoa satisfeita, saudável, motivada e feliz, desempenha suas atividades com mais dedicação, seriedade e comprometimento.

Diante disso, os objetivos geral e específicos estabelecidos nesse estudo foram alcançados, através da pesquisa foi possível identificar a percepção dos colaboradores a respeito das ações desenvolvidas pelo setor de QVT e das ações implementadas pelo Programa Viver Bem. E conhecer as contribuições das ações executadas pelo setor de QVT, evidenciando efetivamente a preocupação da empresa com os colaboradores.

Foi possível constatar que apesar da maioria dos colaboradores conhecerem o setor de QVT, e se beneficiarem das ações desenvolvidas por ele, ainda há aqueles que ainda não sabem da existência do setor, mesmo utilizando os benefícios ofertados, desta forma, é importante ressaltar que a empresa sempre deverá conscientizar e divulgar as ações aplicadas no ambiente, buscando inovações e garantir a qualidade de vida no trabalho, visto que o investimento em capital humano além de reconhecer o colaborador e atender às suas necessidades, proporcionará diferencial de mercado, aumento em sua produtividade e o cliente interno estará vinculado aos objetivos da empresa.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALBUQUERQUE, Lindolfo Galvão de & FRANÇA, Ana Cristina Limongi. **Estratégias de Recursos Humanos e Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho: O Stress e a Expansão do conceito de Qualidade Total.** Revista de Administração. São Paulo, 1998. P. 43

CASTRO, Cláudio de Moura. **Universidade corporativa: Gênese e questões críticas rumo à maturidade.** ERA. São Paulo. Jul-Ago 2013.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos. Edição compactada.** 3. ed. São Paulo: Atlas, 2002. P. 391

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos humanos: o capital humano das organizações.** 8. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

FERNANDES, Eda C. **Qualidade de Vida no Trabalho: como medir para melhorar.** Salvador, BA: Casa da Qualidade, 1996. P. 40

FERREIRA, Patricia Itala **Clima organizacional e qualidade de vida no trabalho / Patricia Itala Ferreira ; organização Andrea Ramal. - [Reimpr.]. - Rio de Janeiro : LTC, 2017. il. ; 23 cm (MBA Gestão de Pessoas). P. 18 - 126**

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

GRAMMS, Lorena Carmen; LOTZ, Erika Gisele. **Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho**. Paraná: Intersaberes, 2017. P 127 - 130

GREAT PLACE TO WORK. GPTW, 2021. Disponível em: <<https://gptw.com.br/>>. Acesso em: 23/04/2022 às 15:02

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina; RODRIGUES, Avelino Luiz. **Stress e Trabalho: uma abordagem Psicossomática**. 3.ed. Editora Atlas, 2002. P. 156

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Práticas de Recursos Humanos – PRH: conceitos, ferramentas e procedimentos**. São Paulo: Atlas, 2007.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Qualidade de vida no trabalho - QVT: Conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. 2. ed. - 8. reimpr. - São Paulo: Atlas, 2012.

MAXIMIANO, Antônio Cesar Amaru. **Teoria Geral da Administração: da revolução urbana à revolução digital**. 7 ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MELO, Fernanda Augusta de Oliveira. **Como o clima organizacional repercute no nível de estresse ocupacional**. Simpósio de Excelência e Gestão em Tecnologia, 2013.

MOREIRA, Elen Gongora. **Clima Organizacional**. Curitiba, Paraná: IESDE, 2012. P. 39.

PASCHOARELLI, Luis, C.; MEDOLA, Fausto, O.; BONFIM, Gabriel, H., C., **Características Qualitativas, Quantitativas e Quali-quantitativas de Abordagens Científicas: estudos de caso na subárea do Design Ergonômico**. Revista de Design, Tecnologia e Sociedade, v. 2, n.1, p. 66, 2015.

WALTON, R. E. Quality of working life: what is it?. **Sloan Management Review**, v. 15, n. 1, 1973.

Apêndice 1 - Entrevista com as responsáveis pelo setor de QVT

Entrevistados: Coordenadora e Assistentes.

Data: 04/03/2022

Local: Sede Matriz

Breno: Quais são as ações que o setor de qualidade de vida promove no âmbito empresarial?

Coordenadora: O setor de qualidade de vida no trabalho é fundamentado em 3 pilares que sempre andam em conjunto que são qualidade de vida, assistência social e voluntariado. Dentro do setor de QVT nós temos programas como o Viver Bem que a gente engloba dois pilares: qualidade de vida e assistência social. Dentro dele, a gente trabalha: saúde física, saúde mental, saúde financeira, saúde social e toda a parte de educação e saúde. E o pilar de voluntariado que a gente trabalha com parcerias sociais e campanhas de doação que está englobado em outros programas de apoio.

Dentro da parte de qualidade de vida, no Saúde Física, está idealizado: grupo de corrida que a gente implantou em 2022 com o projeto piloto aqui em Fortaleza. Ginástica Laboral, que iniciamos agora em janeiro também, aqui na Matriz e no CD do Ceará.

Beatryz: O setor de qualidade de vida é algo novo que está sendo implantado agora na empresa?

Coordenadora: Sim, exatamente, antes existiam algumas ações esporádicas que ficavam muito a critério de cada RH, e daí no ano de 2021, por volta de julho a empresa decidiu que precisaríamos de uma área pra organizar isso tudo, compilar e fazer acontecer em todos os lugares. Em 2021, foi todo o período de diagnóstico, ver as necessidades, decidir os caminhos que seguiríamos, toda essa parte. E agora em janeiro começamos a implantar de fato os programas e ações desenvolvidas pelo setor. E daí a gente sempre parte desse princípio, piloto, ajusta e segue.

Programa de Gestantes, nós já tínhamos. A gente só está fazendo uma maior divulgação para que atinja mais pessoas.

Saúde Mental, a gente lançou ontem as sessões de meditação online guiada. Meditação em um formato mindfulness, meditação rápida, guiada e de relaxamento induzido.

Saúde Financeira, a gente vai lançar um curso sobre saúde financeira, onde os funcionários podem fazer e um dos nossos objetivos é que o funcionário tenha uma consultoria financeira.

Assistência Social, a gente tem o programa acolher que a gente dá todo o suporte aos RH 's para atender os funcionários. E Educação em saúde, a gente faz toda a parte de campanha de saúde, campanhas de vacinação que a gente fez ano passado da H1N1, a gente vai fazer agora no mês de Abril, o mês da Qualidade e Vida, a gente vai tratar temas de saúde, segurança e qualidade de vida de forma geral.

Dentro do pilar de Voluntariado, nós temos o programa gigante solidários, que tem a campanha de doação de sangue, cadastro de doador de medula óssea, a gente fez o natal solidário e dentre outras ações.

Beatryz: O nosso trabalho é baseado nas contribuições da qualidade de vida no trabalho, no pensamento de vocês, como é que todas essas ações vão impactar nos resultados da empresa, no alcance de alguma meta, algo mais direcionado a esses pontos que vocês possam compartilhar?

Coordenadora: Quando a gente fala de saúde e Qualidade de Vida, a gente fala de pessoas saudáveis, pessoas satisfeitas, pessoas motivadas e pessoas felizes. E existe um jargão que a gente ouve muito que é “pessoas felizes produzem mais”. Se eu estou bem, se estou em um lugar que me faz bem, que eu sou feliz, que eu me completo, que eu me identifico, que aquele propósito está ligado ao meu, os valores estão ligados aquela empresa, eu me dedico, eu me empenho, eu assumo compromissos e eu produzo mais. Cuidar das pessoas é importante, não só por cuidar mas também por aumentar a produtividade na empresa. Ou seja, a gente investe em incentivos e em troca, ganhamos em produtividade, é uma via de mão dupla.

Breno: Quais são as suas percepções com relação aos resultados iniciais alcançados? Houve mudanças?

Coordenadora: Sim, de fato houve mudança. Temos como exemplo, as pessoas que participam do grupo de corridas estão perdendo peso, estão tendo mais saúde. Uma das nossas participantes do grupo de corrida que possui fibromialgia teve redução dos sintomas. Na ginástica laboral, as pessoas sempre perguntam quando vai ter novamente, se pode aumentar os dias.

Assistente: As pessoas estão sempre buscando informações sobre o setor e seus programas e ações, a fim de participar. Está havendo mais engajamento por parte dos colaboradores junto ao setor.

Coordenadora: Após toda a divulgação, firmamos o setor e o programa viver bem, passando a ser conhecido cada vez mais pelos colaboradores, proporcionando um lugar mais saudável para eles e gerando bons resultados para a companhia.

Iremos analisar todas as ações de 2022 para que no ano seguinte possamos surpreender cada vez mais nossos clientes internos. Após todos os estudos e conhecimentos adquiridos e repassados, estamos agregando e gerando valor dentro da empresa fazendo com que a ela possua esse diferencial no mercado.

Apêndice 2 – Questionário da pesquisa

Oi, tudo bem? Espero que sim!

Somos Beatryz Camurça Maciel e Breno de Lima Machado, estudantes do curso de Administração do Centro Universitário Fametro (UNIFAMETRO).

Estamos finalizando nosso Trabalho de Conclusão de Curso (TCC), cujo objetivo é identificar quais as contribuições do setor da qualidade de vida no trabalho para os colaboradores acerca das práticas de qualidade de vida realizadas pela empresa do segmento de varejo farmacêutico.

Para a finalização desse trabalho, contamos com a sua participação para responder o questionário evidenciado a seguir. Todas as informações coletadas aqui, são sigilosas. Quaisquer dúvidas e sugestões, estamos à disposição.

Desde já, agradecemos a sua participação!

01) Qual a sua faixa etária?

() Entre 18 a 30 anos

() Entre 31 a 45 anos

() Acima de 45 anos

02) Qual seu gênero?

() Feminino

() Masculino

() Prefiro não dizer

03) Qual seu nível de escolaridade?

() Ensino médio completo

- Ensino superior completo
- Ensino superior incompleto
- Pós-graduação incompleta
- Pós-graduação completa

04) Qual o seu estado civil?

- Solteiro(a)
- Casado(o)
- Separado(a)
- Divorciado(a)
- Viúvo(a)

05) Em julho do ano passado (2021), a empresa implantou um setor de qualidade de vida, que desenvolveu ações em prol da melhoria da qualidade de vida dos colaboradores. Você conhece a existência desse setor?

- Sim, conheço e já me beneficieei dessas ações.
- Sim, conheço o setor, mas ainda não participei de nenhuma das ações promovidas.
- Não, até o momento, não sabia da existência de um setor de qualidade de vida na empresa.

06) Dentre as ações listadas abaixo, quais as que você já conhece ou já utilizou? Marque mais de uma opção se necessário.

- Grupo de corrida
- Ginástica laboral
- Programa de gestantes
- Meditação online

- Campanhas de saúde
- Campanhas de vacinação
- Campanha de doação
- Natal solidário
- Doação de sangue
- Nenhuma das alternativas acima

07) Você conhece ou já ouviu falar do Programa Viver Bem dentro do ambiente de trabalho a qual está inserido?

- Sim, conheço muito bem o programa Viver Bem
- Já ouvi falar, mas não conheço muito bem todas as ações executadas pelo programa Viver Bem
- Não, nunca ouvi falar desse programa dentro do meu ambiente de trabalho

08) As ações de qualidade de vida no trabalho executadas pelo programa Viver Bem são facilmente identificadas no ambiente laboral.

- Concordo totalmente
- Concordo parcialmente
- Indiferente
- Discordo parcialmente
- Discordo totalmente

09) Qual o seu nível de satisfação com as ações desenvolvidas em prol da qualidade de vida no trabalho dos colaboradores? Considere que 1 é totalmente insatisfeito, e 5 é totalmente satisfeito.

- 1 2 3 4 5

10) Existe um clima de confiança e respeito entre os empregados e a liderança.

- Concordo totalmente
- Concordo parcialmente
- Indiferente
- Discordo parcialmente
- Discordo totalmente

11) Você considera que o relacionamento do gestor com a equipe, é um fator importante para promover a qualidade de vida no trabalho.

- Concordo totalmente
- Concordo parcialmente
- Indiferente
- Discordo parcialmente
- Discordo totalmente

12) Qual o seu nível de satisfação com a postura e envolvimento da sua liderança? Considere que 1 é totalmente insatisfeito e 5 é totalmente satisfeito.

- 1 2 3 4 5

13) Você considera que as ações desenvolvidas pelo programa Viver Bem são satisfatórias para melhoria da Qualidade de Vida dos colaboradores.

- Concordo totalmente
- Concordo parcialmente
- Indiferente
- Discordo parcialmente
- Discordo totalmente

14) Atualmente qual o seu grau de satisfação em relação às ações de promoção à saúde e bem-estar desenvolvidas pela empresa? Considere que 1 é totalmente insatisfeito e 5 é totalmente satisfeito.

1 2 3 4 5

15) A empresa desenvolve ações que contribuem para o crescimento pessoal e profissional dos colaboradores.

Concordo totalmente

Concordo parcialmente

Indiferente

Discordo parcialmente

Discordo totalmente

16) A empresa assegura aos colaboradores todos os direitos garantidos por lei? (Ex: Condições adequadas de trabalho, saúde e segurança)

Concordo totalmente

Concordo parcialmente

Indiferente

Discordo parcialmente

Discordo totalmente

17) Você considera que a empresa oferece um ambiente físico de trabalho adequado para o desempenho das atividades.

Concordo totalmente

Concordo parcialmente

Indiferente

Discordo parcialmente

Discordo totalmente

18) A jornada de trabalho é adequada, permitindo que você tenha uma qualidade de vida.

Concordo totalmente

Concordo parcialmente

Indiferente

Discordo parcialmente

Discordo totalmente

19) Você considera que as ações desenvolvidas pelo programa Viver Bem buscam proporcionar qualidade de vida, além do ambiente de trabalho.

Concordo totalmente

Concordo parcialmente

Indiferente

Discordo parcialmente

Discordo totalmente

Obrigada! Sua colaboração foi de suma importância para a elaboração do nosso trabalho!

Att, Beatryz e Breno.