

ANÁLISE DE QVT DE TRABALHADORES DO COMÉRCIO NA AMAZÔNIA CARIBENHA

Aldenora Souza Castro da Luz - aldenora-26@hotmail.com
Graduanda em Administração pela UFRR

Luciana Silva de Souza - lucianasouza@click21.com.br
Graduada em Economia pela UFRR e graduanda em Ciências Contábeis pela UFRR

Rosângela Reis Lemes da Silva - rosareis_lemes@hotmail.com
Graduanda em Administração pela UFRR

RESUMO: Este artigo tem por objetivo apresentar uma pesquisa sobre Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) dos colaboradores nas lojas do Varejo de Confecções na Amazônia. Sabe-se que a Qualidade de Vida no trabalho está diretamente relacionada ao bem estar do indivíduo, atingindo todos os aspectos na vida do trabalhador. É fato que as sociedades vivem em constante mutação, exigindo do comércio mais inovações para suprir suas necessidades. Recai-se aos colaboradores a responsabilidade de prover estas exigências, das quais podem atingir a QVT. Com o objetivo de analisar a qualidade de vida no trabalho destes colaboradores, foi realizada uma pesquisa sobre os conceitos relacionados à mesma, para avaliar os aspectos físicos e da saúde, psicológicos, pessoais e profissionais destes indivíduos. Metodologicamente foi aplicada uma pesquisa de campo quantitativa positivista descritiva utilizando a escala Likert com 45 vendedores de diversas lojas. Foram abordados aspectos relacionados como a saúde, doenças relacionadas ao trabalho, hábitos saudáveis dos colaboradores, satisfação pessoal, motivação no trabalho e autoestima, família e profissionais. Dessa forma, destacam-se quatro fatores: motivação para o trabalho, o não preconceito no trabalho, a falta de assistência médica e sentir dores e desconforto no trabalho. Deste modo, entende-se que para ter QVT, é necessário que haja um consenso tanto por parte das empresas quanto do colaborador.

Palavras-Chaves: Colaboradores. Qualidade de vida. Trabalho.

ABSTRACT: This article aims to present a survey on Quality of Work Life (QWL) of employees in stores Retail Clothes in the Amazon. It is known that the quality of life at work is directly related to the welfare of the individual, affecting all aspects in the lives of workers. It is a fact that the societies they live in constant change, requiring trade more innovations to meet their needs. Falls to the employees the responsibility to provide these requirements, which can reach the QWL. In order to analyze the quality of work life of employees, a survey was conducted on the concepts related to it, to assess the physical and health, psychological, personal and professional these individuals. Methodology was applied field research using quantitative positivist descriptive Likert scale with 45 vendors from various stores. We discussed aspects such as health, work-related diseases, healthy habits of employees, personal satisfaction, work motivation and self-esteem, family and professionals. Thus, we highlight four factors: motivation to work, not bias at work, lack of medical care and feel pain and discomfort at work. Thus, it is understood that to have QVT, there must be a consensus by both companies as the developer.

Key Words: Employees. Quality of life. Work.

1 INTRODUÇÃO

Em tempos de globalização, o comércio tende a se adequar aos novos sistemas de competitividade no mundo organizacional. Conforme se constata no mercado, a concorrência está acirrada. Portanto exige-se mais dos colaboradores esforços físicos, disponibilidade de tempo e sobre tudo capacitação. Todas essas exigências sobrecarregam o indivíduo, deixando-o exausto, desmotivado e conseqüentemente apresentando pouca produtividade.

Viver satisfatoriamente é o que todo indivíduo almeja, mas as conquistas só valem a pena quando é acompanhada de tranqüilidade de vida, das quais se pode destacar: o emocional, saúde física, relacionamentos familiares e sociais e sobre tudo que no ambiente de trabalho tragam realização e bem-estar.

Baseado no exposto surgiu o interesse de investigar a qualidade de vida no trabalho (QVT) dos colaboradores nas lojas do varejo de confecções na Amazônia. Objetivando buscar um entendimento de como está a QVT e proporcionar condições de desenvolvimento pessoal ao indivíduo.

Neste sentido entende-se que o ser humano tem expectativas das quais busca o crescimento dentro daquilo que desenvolve e realiza. Porém, não basta apenas que o trabalho seja tão somente para a obtenção do salário, mas sim o reconhecimento dele como profissional respeitando-o como ser humano.

A qualidade de vida no trabalho (QVT), apesar da nomenclatura, não representa apenas o indivíduo dentro da organização, mas sim uma relação entre a vida dentro e fora do ambiente de trabalho. Partindo desse princípio, Mendes e Leite (2004), reforçam essa afirmação, dizendo que a qualidade de vida está relacionada diretamente ao trabalho, mas sem estar isolada da vida do indivíduo fora da empresa.

O presente estudo teve como objetivo analisar a qualidade de vida no trabalho de colaboradores nas lojas do varejo de confecções na Amazônia. Para tal, após esta breve introdução faz-se necessário a discussão teórica de como anda a qualidade de vida no trabalho (QVT) dos colaboradores dos empreendimentos citados anteriormente, para posterior apresentação dos aspectos metodológicos. Finalmente serão analisados os dados e apresentadas as considerações finais.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEORICA

A sociedade de hoje é classificada como uma geração consumista, procurando estar sempre atualizada com as novas tendências do mercado. Este consumismo gera no ramo industrial a necessidade de produzir mais, inovar, buscar novas tecnologias e mão de obra qualificada direcionada a atender mais este público. Dai vem à questão, de quem faz melhor, atende melhor, e principalmente quem lucra mais. Com isto aparece a chamada vilã do comercio, a “concorrência” gerando então competitividade entre estes fornecedores. Com tantas mudanças e exigências, aparece também a necessidade de olhar com outros olhos a importância que o colaborador tem dentro da organização. Este que, por sua vez, está presente em todas as atividades que uma empresa necessita para se manter e sobreviver.

Contudo aparecem as diversas interferências na vida do colaborador, comprometendo então a sua qualidade de vida no trabalho (QVT). Tal fator é definido por Minayo (2000):

Qualidade de vida é uma noção eminentemente humana, que tem sido aproximada ao grau de satisfação encontrado na vida familiar, amorosa, social e ambiental e à própria estética existencial. Pressupõem a capacidade de efetuar uma síntese cultural de todos os elementos que determinada sociedade considera seu padrão de conforto e bem-estar. O termo abrange muitos significados, que refletem conhecimentos, experiências de valores de indivíduos e coletividades que a ele se reportam em variadas épocas, espaços e histórias diferentes, sendo, portanto, uma construção social com a marca da relatividade cultural. (MINAYO et al., 2000, p. 8).

Segundo Fernandes (1996), Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é um termo criado em 1950 por Eric Trist para nomear experiências embasadas na relação indivíduo-trabalho-organização, com base na análise e reestruturação da tarefa, com o objetivo de tornar a vida dos trabalhadores menos penosa.

Porém, entende-se que para ter QVT, a pessoa necessita estar de bem com os outros fatores, que inevitavelmente não podem ser desligado da vida do ser humano. A alimentação é um fator indispensável para manter o ser vivo. Entendendo que o organismo humano é constituído de Corpo, Mente e Espírito, e cada uma destas partes têm necessidades próprias que precisam ser atendidas. A alimentação está entre as necessidades mais importantes para a saúde do corpo. No entanto, visionando o bem estar, alimentar-se bem, contribui na QVT do colaborador. Logo vem em mente que de acordo com Saba (2008) um indivíduo ativo deve alimentar-se de cinco a seis vezes ao dia. Com isso

proporciona melhor funcionalidade do seu metabolismo e de seu corpo ajustando-se melhor nas tarefas impostas.

Outro aspecto de grande relevância que contribui para a QVT do indivíduo, é a autoestima, cuja é a capacidade da sentir a vida, estando de bem com ela, confiante no modo de pensar e enfrentar os problemas. E acima de tudo exercendo o direito de ser feliz tendo a sensação de que é merecedor de desfrutar os resultados dos seus esforços. A autoestima fortalece, dá energia e motivação.

Seguindo esta linha de raciocínio conclui-se que, quanto maior a é autoestima da pessoa, mais ela cresce, não necessariamente só no sentido profissional ou financeiro, mas dentro daquilo que se espera viver durante a vida. Como o emocional, criativo e espiritual. Observando que, quanto mais baixa for a autoestima, menos desejos tem, de fazer algo. O que não é aceito dentro de uma organização. A qual, na ânsia pela conquista do consumidor não se dar o luxo de ter em sua equipe pessoas que não estão lhes trazendo benefícios.

Para Branden (2000), a autoestima é a confiança na eficiência da mente, na capacidade de pensar, aprender, fazer escolhas e tomar decisões apropriadas e lidar com mudanças. Portanto, a empresa precisa dar liberdade para que seus colaboradores possam desenvolver suas atividades com competências e condições que garantam uma autoconfiança equilibrada, tornando-os preparados e seguros para realizar suas atividades principais, além disso, gerar um ambiente favorável para emergir seus mais diversos potenciais. Tornando-os mais aptos a gerar soluções e ambientes corporativos mais concorrentes aos níveis exigíveis do mercado atual.

A saúde, fator primordial na QVT cabe salientar que o colaborador sem saúde não rende o esperado pela empresa. As mudanças de hábitos, dos quais estão levando as pessoas a esquecer de cuidar de sua saúde da maneira adequadamente, são os pontos cruciais que interfere na QVT do colaborador. Visionando mudar esta situação, muitas empresas estão adotando programas que tratam da saúde de seus empregados. Socialmente, as instituições que mantêm esses programas têm muito a ganhar. Portanto se reconhece que ao garantir uma boa saúde aos seus colaboradores, ganham pessoa sadias afastando do meio o absentéismo, causado principalmente por motivo de doença, e assim garantir mais produtividade dos funcionários. Se a empresa deseja qualidade e quer ser grande, começa

pela saúde e bem estar de seus empregados. Entendendo que, o maior ativo de uma empresa são os seus funcionários.

Saba (2008) confirma que:

“[...] sua saúde deriva de sua condição global, uma vez que o estado do seu físico interfere no seu estado mental e vice-versa. Saúde plena é mens sana in corpore sano (mente saudável em um corpo saudável)”. (SABA,2008 p.31)

Considerando que, a saúde deste estudo, refere-se à saúde física e mental do trabalhador, e que a empresa necessita estar em alerta, enquanto principal interessada em manter seu colaborador com plena saúde.

“Para o empregador, a doença significa queda de produtividade, comprometimento nos resultados da empresa, necessidade de rever condições, processos de trabalho, problemas com sindicatos e pressão da fiscalização, além do comprometimento da imagem da empresa junto à comunidade e à opinião pública”. (Limongi e Rodrigues 1999 p. 101).

Os exercícios físicos, atividades que todo ser humano precisa fazer para manter seu corpo em harmonia. Trás grandes aditamentos a QVT. Com o corre-corre do dia a dia, muitas pessoas vivem no sedentarismo. Com isso, não levam em conta a influencia que as atividades físicas exercem sobre o seu corpo. As práticas dessas atividades deixam o indivíduo, mais apto para desenvolver suas atividades rotineiras, com isso melhorando a QVT do colaborador.

A busca pela qualidade de vida insere-se no contexto da responsabilidade social, onde a prática deve ser incorporada tanto pelas empresas quanto pelos próprios profissionais. Para que os programas de qualidade de vida gerem benefícios efetivos, o comprometimento deve ser completo: a empresa deve desenvolver políticas, ações e programas de estímulo a uma vida saudável, e o funcionário, por sua vez, deve perceber que seu papel é fundamental para que os objetivos sejam alcançados por ambas as partes. Existem claras evidências para considerar o sedentarismo, como um dos principais fatores de risco coronariano em termos de uma comunidade.

“Nas últimas décadas, vários estudos epidemiológicos (Vasconcelos apud Vranic & Berger, 1979; Brownell & Stunkard, 1980; Ehsani et al, 1981; Godin & Shephard, 1983; Oberman, 1985; King et al, 1988), relacionaram um nível maior de atividade física regular com uma menor incidência de doenças cardiovasculares.”

Saba (2008) afirma que a pratica de exercícios físicos, afasta do individuo a incidência de doenças, e acima de tudo, proporciona a longevidade. Todavia, a prática

Análise de QVT de Trabalhadores do Comércio na Amazônia Caribenha – Revista de Administração de Roraima - RARR, Ed 1, Vol1, p4-19, 2º Sem - Boa Vista

regular dos exercícios físicos pode melhorar a saúde e aumentar o bem-estar do trabalhador. Compreendo que as atividades físicas regulares reduzem substancialmente o risco de morrer de doença cardíaca coronária e diminui o risco de infarto, câncer de cólon, diabetes e pressão alta.

Em seguida, vem a motivação, cuja é vista como fator de grande importância no que tange a QVT. Esta, por sua vez, é um instrumento de difícil entendimento. Pois se trata de seres humanos, os quais são seres complexos de diferentes desejos e atitudes. No entanto, faz necessário compreender o comportamento de cada um, para então conhecer sua motivação. Procurando entender como motivar os empregados de uma empresa, Maslow formulou a teoria da motivação baseada na hierarquia das necessidades. Das quais expõe que o homem nunca chega a sua satisfação por completo. Visto que à medida que o homem satisfaz uma necessidade básica, outra mais relevante predomina.

Porém, Herzberg criou a teoria dos dois fatores, enfocada na natureza das tarefas do cargo. Onde a satisfação no cargo são fatores motivadores, e a insatisfação no cargo, são os fatores higiênicos. Neste sentido propõe que a motivação no trabalho consiste no enriquecimento das tarefas, ampliando as responsabilidades, os objetivos e os desafios das tarefas do cargo. Outro fator que contribui para que o indivíduo se sinta motivado na empresa é a possibilidade de autonomia, responsabilidade pelo trabalho que desempenha sentir-se acolhido pelo ambiente que o cerca e sentir-se também como peça importante nos resultados da empresa, que visam seu crescimento. Chiavenato (2003) diz que:

“a qualidade externa nunca é maior do que a qualidade interna, ou seja, isto significa que se a pessoa se sente bem, tende a fazer com que seu ambiente de trabalho também seja satisfatório, o que torna o trabalho uma função prazerosa, dificultando inclusive o aparecimento do stress decorrente da ansiedade.” (Chiavenato, p.106, 2003).

Entretanto, Píeres (1996) aponta o estresse como os dos grandes inimigos da motivação e da produtividade. Visto que um colaborador com um nível de desequilíbrio emocional alterado, terá com certeza seu comportamento abalado, e conseqüentemente seu rendimento afetado.

Um fator negativo que prejudica na QVT, dos empregados de uma empresa, é o preconceito. Ter atitude preconceituosa no ambiente de trabalho é algo que deve ser combatido, pois afeta diretamente indivíduos e as organizações. Este pode ser gerado por líderes e encarregados ou até mesmo pelos próprios colegas, porem, faz-se necessário que

todos reflitam sobre as consequências que isso pode acarretar na vida de uma pessoa que passa por esse tipo de discriminação.

Assim como vários outros elementos afetam a QVT no trabalho o sono é um fator biológico que atinge em cheio o desempenho das atividades de uma pessoa. Estudos indicam que seis a oito horas de sono por noite têm alta associação com a saúde. Edlin & Golanty, confirma que:

“O ser humano necessita de períodos adequados de repouso, para realizar as suas atividades, físicas e mentais do dia-a-dia com bem-estar.” (Morais Apud. Edlin & Golanty, 1992, p. 236).

Hobson (1990) mostrou que dormir bem ajuda a melhorar a concentração, o humor e a motivação. Partindo do exposto, cabe ao indivíduo planejar suas atividades diárias, definindo o tempo de sono adequado para atingir as necessidades que seu organismo precisa. Com isso, terão melhor desempenho na execução das tarefas diárias.

Outro fator que mexe muito com a QVT é ter um bom relacionamento no ambiente de trabalho. Do qual poderá ser entre os colegas e principalmente relacionar-se bem com o patrão. Fayol salienta que:

“A contribuição do patrão para o bem-estar do operário pode ser variada. Na empresa, ela desenvolve-se sobre questões de higiene e conforto: ar, luz, limpeza. Fora da empresa, aplica-se à moradia, à alimentação, à instrução e à educação.” (Miranda apud Fayol, 1990, p.56).

O relacionamento com os colegas de trabalho pode ocorrer um clima de traição e boatos. Relações hostis e descorteses entre colegas, caracterizadas pela agressividade, são algo presente nas empresas, causando medo, aumentando a timidez, estimulando os pessimistas.

Macedo *et al* (2003) diz que a comunicação interpessoal face a face é considerada a mais completa de todas, visto que proporciona uma troca instantânea de feedback em caso de eventuais dúvidas e várias pistas que vão além das palavras: gestos, expressões faciais, tom de voz, etc. No entanto, ela é sofrível nas empresas, podendo ser constatado nas reuniões, apresentações, negociações e outros fatos do dia-a-dia organizacional. Portanto, estes tipos de relacionamento interferem muito na QVT dos colaboradores, principalmente pelo fato de não haver cordialidade entre os mesmos. Isso faz com que o indivíduo se sinta recuado ao relacionar-se com os demais colegas.

A satisfação com o nível de responsabilidade dentro da empresa é bem vista no que refere a QVT, onde funcionário sente-se envaidecido quando lhe é delegada uma determinada função de responsabilidade, ou confiança. Estas atitudes valorizam o colaborador, elevando seu ego.

A valorização humana na empresa importa na consideração da plenitude de realização do homem, cujos referenciais para nós são os quatros pólos existenciais: fé, amor, trabalho e lazer. Esses são os fundamentos de uma política de valorização do ser humano no trabalho, que compreende, em uma visão integrada, as funções clássicas de recrutamento, seleção, treinamento, desenvolvimento gerencial, benefícios, cargos e salários, avaliação de desempenho, promoção sucessão e comunicação interna (Moretti apud Matos, 1997, p.17).

Contudo formam-se profissionais com plena satisfação. Neste sentido, define a satisfação como um conjunto de sentimentos favoráveis ou desfavoráveis com os quais os empregados vêm seu trabalho. Satisfação do trabalho é um sentimento de relativo prazer ou dor que difere de raciocínios objetivos e de intenções comportamentais. A satisfação no trabalho pode ser encarada como uma atitude global ou então ser aplicada a determinadas partes do cargo ocupado pelo funcionário.

3 ASPECTOS METODOLÓGICOS

Para a efetivação deste estudo, foi realizada uma pesquisa sobre qualidade de vida no trabalho nas lojas do varejo de confecções na Amazônia. A filosofia da pesquisa é positivista.

A pesquisa é caracteristicamente descritiva, já que objetiva registrar as peculiaridades de um objeto de estudo (Gonsalves, 2005). Objetivou-se com este estudo analisar o nível de satisfação dos funcionários das lojas de confecções quanto a fatores relacionados à QVT.

Assim, foi realizada uma pesquisa de campo, que, conforme Gonsalves (2005) é aquela na qual o pesquisador vai onde ocorre ou ocorreu o fenômeno para coletar as informações diretamente com a população pesquisada. O instrumento de coleta de dados foi o questionário, que é o “[...] meio de obter respostas às questões por uma fórmula que o próprio informante preenche. Contêm um conjunto de questões, todas logicamente relacionadas com um problema central” (Cervo; Bervian, 2002, p. 48).

A pesquisa foi realizada no mês de junho de 2011. Foram aplicados cinquenta questionários entre os vendedores das lojas de confecções, dos quais, quarenta e cinco

retornaram respondidos. O questionário adaptado de Reis Junior (2008) foi constituído de questões fechadas, que visam respostas precisas e de fácil aplicação e análise (Cervo; Bervian, 2002), sendo questões para compor o perfil sócio demográfico dos respondentes com vinte e cinco questões referentes à QVT.

Foi utilizada escala Likert, com cinco posições na qual o respondente deveria marcar seu nível de satisfação quanto aos fatores apresentados, os quais estavam distribuídos em quatro grupos, a saber: Físico/Saúde: Abordam aspectos relacionados com a saúde, doenças relacionadas ao trabalho e hábitos saudáveis dos colaboradores; Psicológico: Aborda todos os aspectos relacionados à satisfação pessoal, motivação no trabalho e autoestima dos colaboradores; Pessoal: Aborda os aspectos familiares, crenças pessoais e religiosas, e aspectos culturais que influenciam o trabalho dos colaboradores; Profissional: Aborda os aspectos organizacionais que podem influenciar a qualidade de vida dos colaboradores.

Portanto, a natureza dos dados é quantitativa, a qual é caracterizada “pelo emprego da quantificação tanto nas modalidades de coleta de informações quanto no tratamento delas por meio de técnicas estatísticas, desde as mais simples [...], às mais complexas” (Richardson, 1999, p. 70). Análise dos dados: estatística descritiva.

Após a coleta dos questionários, procedeu-se a tabulação dos dados através do programa Excel e análise dos resultados, que é apresentada a seguir.

4 ANÁLISE DOS DADOS

Analisando os resultados, apresentados da pesquisa sobre a qualidade de vida no trabalho (QVT) dos colaboradores das lojas do varejo de confecções na Amazônia, dos quais se trabalha com vendas de confecções, verificou-se que, dos 45 funcionários entrevistados nas lojas, cerca de 80% são mulheres, e apenas 20% homens. Dentre estes a maioria com idade de 18 a 24 anos, com um percentual de 48,9%, em seguida, os de 25 a 31 anos representando 33,3%, na sequência os de 32 a 48 que equivale 11,1%, logo após os de 39 a 45, igual a 4,4% e por ultimo os acima de 45 anos, número de apenas 2,2% dos colaboradores abordados.

Em média, 53,3% do entrevistado trabalham menos de 1 ano, nestas lojas, em seguida, 15,6%, de 1 a 2 anos, 11,1% 2 a 3 anos, 8,9% 3 a 4 anos e somente 11,1% trabalham mais de 4 anos nas respectivas lojas. Levando em conta a experiência com o

trabalho executado, foi constatado que, dos 45 colaboradores pesquisados, 15,6% tem menos de 1 ano neste ramo, procedendo de 26,7% 1 a 2 anos ,4,4% 2 a 3 anos, 13,3%, 3 a 4 anos e 40,0% são os que atuam num período superior a 4 anos, no exercício desta função. Referente ao salário, dos 45 respondentes, 40,0% recebe o equivalente até 600,00 reais mensal, 24,4% até 700, 00, 28,9% até 800,00, 2,2% até 900,00, 4,4% ganham mais de 901,00 por mês.

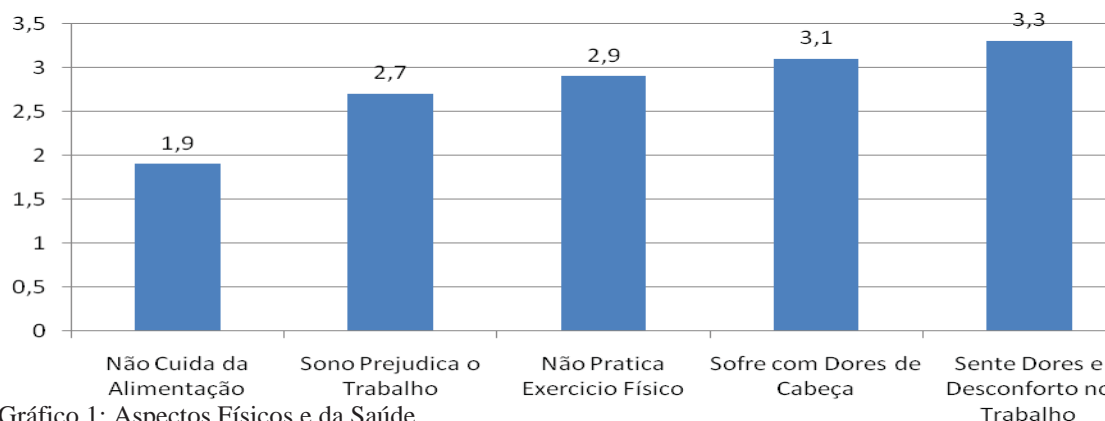


Gráfico 1: Aspectos Físicos e da Saúde.

Fonte: Elaboração das autoras.

Conforme o gráfico 1, apesar de poucas pessoas não cuidarem da alimentação (1,9) muitas pessoas não praticam exercícios (2,9), o que faz com que muitas pessoas tenham o sono prejudicado (2,7), e sofram com dores de cabeça(3,1) e tenham dores no corpo (3,3). A falta de exercícios físicos e o sedentarismo podem ser elementos geradores das dores de e dores no corpo.

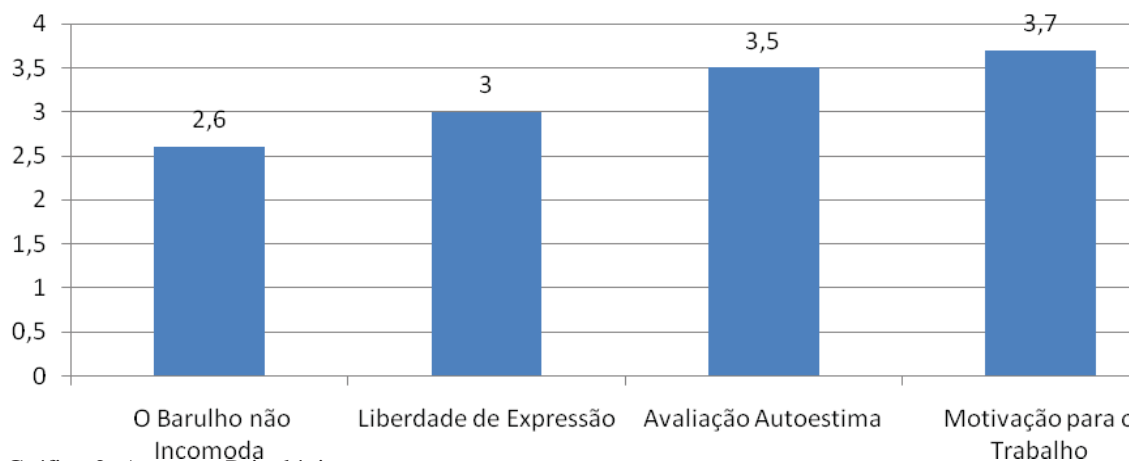


Gráfico 2: Aspectos Psicológicos

Fonte: Elaboração das autoras.

Pelas médias analisados na pesquisa, constata-se que falta interesse dos funcionários para cuidar mais de sua saúde, na prática de atividades físicas, esta que é muito importante para ter uma boa QVT. Levando em consideração aos fatores que possivelmente prejudicam na QVT, os dados averiguados tiveram um índice alto de reclamações. Confirmando o exposto, os autores Moreria e Goursand (2005), apud Tanuri (2008), onde dizem que os sete fundamentos da qualidade de vida são, a alimentação, a atividade física, o sono, o trabalho, a afetividade, a sexualidade e o lazer.

A motivação para o trabalho (3,7) é o maior aspecto psicológico encontrado, seguido da avaliação da autoestima (3,5) e da liberdade de expressão (3,0), finalmente o barulho não incomoda a (2,6) das pessoas. Na avaliação dos dados sobre os aspectos psicológicos, a motivação apresenta maior índice de aceitação, o qual é de muita avaliada na QVT dos funcionários. Concordam com essas afirmações Tachizawa, Ferreira e Fortuna (2004), os quais alegam que, é no ambiente interno onde convivem os membros da organização ser responsável pela motivação e satisfação do indivíduo, o qual é influenciado pelo conjunto de crenças e valores que conduzem as relações entre as pessoas.

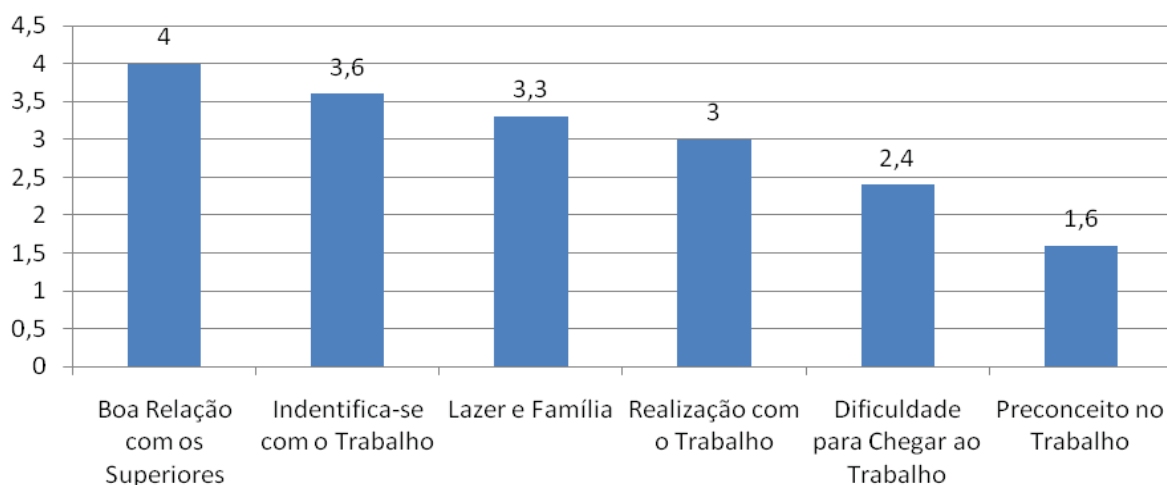


Gráfico 3: Aspectos Pessoal.
Fonte: Elaboração das autoras.

De acordo o gráfico 3 sobre os aspectos pessoais, (4,0) tem uma boa relação com os seus superiores, (3,6) identificam-se com o seu trabalho, (3,3) afirmam ter qualidade de lazer, (3,0) sente-se realizado (2,4) tem dificuldades para chegarem ao trabalho, apenas (1,6) sofrem preconceito no trabalho. Conforme o resultado apresentado, o que mais se destaca dos aspectos pessoais dos funcionários, é o bom relacionamento com os seus chefes, fato que tem uma grande relação com a QVT, pois relacionar-se bem com seus

superiores causa mais estabilidades e seguranças na realização das tarefas em consequência adquire mais confianças na empresa pela qual faz parte.

Apoiando este conceito Pereira (2005) salienta que uma peculiaridade da teoria da liderança individualizada é que há investimentos por parte dos subordinados que aguardam por retornos do seu supervisor. Evidências empíricas a respeito desta liderança sugerem que a relação líder/liderado desencadeia em resultados e desempenhos satisfatórios. Devido ao comportamento de cunho recíproco salientando a relação interpessoal, o subordinado sente-se mais satisfeito, afetando até na rotatividade, no absenteísmo e na qualidade do trabalho no trabalho.

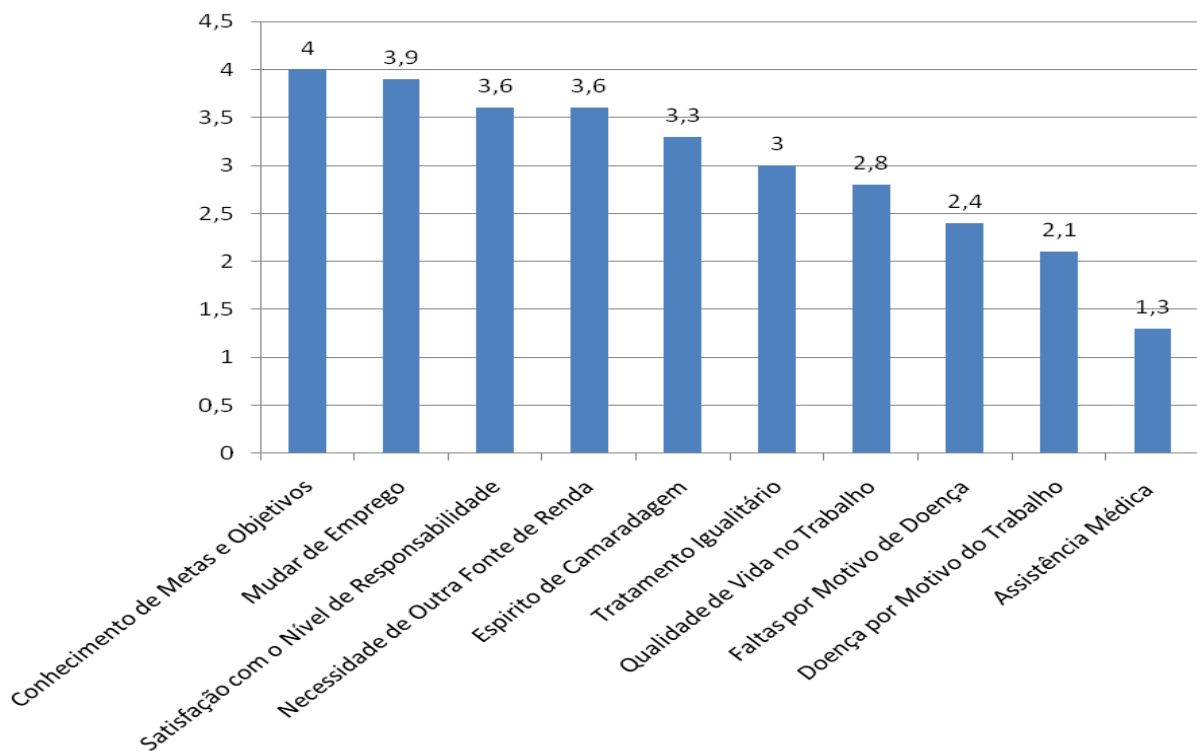


Gráfico 4: Aspecto profissional.

Fonte: Elaboração das autoras.

Conforme o gráfico 4, grande parte dos colaboradores conhecem as metas e objetivos da empresa na qual trabalham (4,0), estão satisfeitos com seu nível de responsabilidade (3,6), percebem espírito de camaradagem entre os colegas de trabalho (3,3), são tratados de maneira igualitária (3,0), sente-se confortável com a qualidade de vida no trabalho (2,8), apenas (2,4) dos colaboradores faltam ao trabalho por motivo de doença e (2,1) adoece por motivo de doenças causadas pelo trabalho, sendo que apenas

(1,3) recebem assistência médica por parte da empresa, apesar de no gráfico 2 terem apresentado um alto índice de motivação para o trabalho (4,0), há uma contradição pois (3,9) já pensaram em mudar de emprego, e (3,6) necessitam de outras fontes de rendas para se sustentar. Com base no descrito, compreende-se que a QVT, depende de vários fatores, e que estes devem estar em harmonia com a vida de cada colaborador na empresa.

Segundo Fernandes (1986) (apud Moraes 2005) concorda com o exposto ao definir que a qualidade de vida no trabalho é o modo de refletir , sobre pessoas, trabalho e organização ,cujo é caracterizado pela preocupação do impacto que o trabalho exerce sobre as pessoas, a participação das mesmas na solução de problemas organizacionais e nas tomadas de decisões.

Não possui assistência médica no trabalho (3,7), o que pode justificar a alta incidência de dores e desconforto no trabalho (3,3), mesmo assim tem elevado nível de motivação para o trabalho (3,7) e um dos fatores que pode ser importante para esta motivação é a não existência de preconceito no trabalho (3,4).

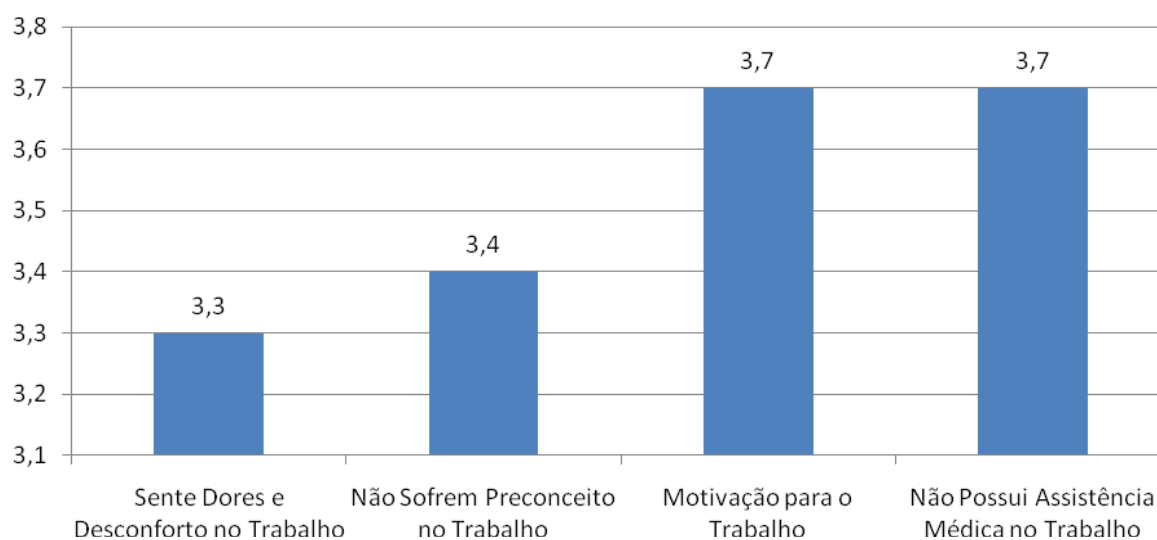


Gráfico 5: Aspectos que se destacaram
Fonte: Elaboração das autoras.

Um fator apresentando de forma positiva é fato de não sofrerem qualquer tipo de preconceito no trabalho. Visto que esse tipo de discriminação abala psicologicamente a estrutura do indivíduo, deixando-o emocionalmente fragilizado, e consequentemente refletindo na QVT e no desempenho de suas funções na empresa.

Recebendo uma média de (3,7) a motivação para o trabalho também se destacou, neste sentido, verifica-se que todo ser humano precisa ter alguma motivação para realizar tarefas ou alcançar determinado objetivo. No sentido da QVT, este está diretamente relacionado aos interesses financeiros, pois a motivação neste sentido é a recompensa recebida pelo seu trabalho. As necessidades humanas relacionam-se num quadro teórico abrangente na sua teoria de motivação humana, baseada numa hierarquia das necessidades humanas básicas. Em uma primeira visão, pode-se dizer que o indivíduo tem necessidades materiais e necessidades emocionais.

Uma segunda classificação das necessidades é apresentada como: fisiológicas, psicológicas e sociológicas. (Lopes, apud Rodrigues, 1994). A hierarquia das necessidades de Maslow é composta de cinco necessidades fundamentais: fisiológicas, segurança, amor, estima, e auto realização. Segundo Matos (1997), os fatores que influem, decisivamente, sobre a motivação humana são: trabalho em grupo, reconhecimento, segurança e integração ao grupo, necessidades fisiológicas, necessidade de segurança material, necessidades sociais, necessidade do ego, necessidade de auto realização.

Conforme (3,3) da média dos 45 entrevistados relataram sentir dores ou desconforto no trabalho. Isso se dá pelo fato de ser uma função que exige muito do indivíduo, o qual passa muito tempo em pé. Neste caso é inevitável que os mesmo tenham qualquer tipo de mal estar. Logo pode afetar a QVT do colaborador.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este artigo teve por objetivo investigar a QVT dos colaboradores nas lojas do varejo de confecções na Amazônia. O estudo teve como base a averiguação dos aspectos físicos e de saúde, psicológicos, pessoais, e profissionais dos colaboradores destas empresas.

Dentre estes se destacaram quatro fatores, os quais têm um grande impacto na QVT dos envolvidos. A motivação para o trabalho, o não preconceito no trabalho, a falta de assistência médica e sentirem dores e desconforto no trabalho.

Portanto, foram constatados fatores positivos e negativos que influenciam na QVT. Pois como mostra as teorias, observou-se que, mesmo naqueles que se apresentaram positivamente, podem e devem ser melhorados. Sustentando a tese da qual diz que, se não há qualidade de vida no trabalho, não pode haver qualidade no ambiente organizacional

como um todo, nos resultados dos produtos e serviços, na qualidade de vida do colaborador e na execução de suas tarefas.

Contudo, nas lojas pesquisadas foi identificado que estas não oferecem nenhum tipo de plano de saúde aos seus colaboradores, por conta disto apresentaram-se um grande índice de funcionários que sofrerem com cefaléias, causando assim em alguns casos o absenteísmo, cujo tem muito haver com a QVT. No entanto, com assistência médica proporcionada pelas empresas, estes poderiam ter mais oportunidades de cuidar melhor de sua saúde e sobre tudo ser mais aproveitados no trabalho. Também se comprovou que os colaboradores não têm o hábito da prática de nenhuma atividade física e não recebem incentivo algum por parte das empresas. Fato que pode ter influencia no alto índice de colaboradores sofrerem com dores e desconforto no trabalho.

Um fator contraditório às outras questões, como a motivação e satisfação dos funcionários observado na pesquisa, foi o elevado número de respondente querer mudar de emprego. Logo se conclui que a causa desse fator, seria a constatação da insuficiente remuneração recebida pela maioria dos pesquisados, as quais não satisfazem suas necessidades básicas, levando os mesmos a procurarem outros meios de sustento.

Dentro destes conceitos evidenciados na investigação, vê-se a importância de os legisladores criarem leis trabalhistas que possam obrigar as empresas aplicar políticas de QVT dentro das organizações.

Considerando o estudo realizado, não foi de satisfação total. Pois ainda há muito que se investigar e propor estudos com resultados satisfatórios os quais possam proporcionar aos colaboradores meios para a melhoria da QVT dentro das empresas que trabalham.

6 REFERÊNCIAS BIBLIOGRAFICAS

CHIAVENATO, I. (2003) **Administração de recursos humanos**: Fundamentos Básicos. 5. ed. São Paulo: Atlas.

GONÇALVES, E. P. (2005) **Iniciação à pesquisa científica**, 4. ed. Campinas: Alínea.

MARTINS, B. B. de. (2007) **Qualidade de vida no trabalho**: Manica Moçambique Terminais Lda. Psicologia.com.pt,.

MORETTI, S.; TREICHEL, A. (2003) **Qualidade de vida no trabalho x realização humana**. Revista Leonardo Pós, Blumenau, v.1, n.3, p.73-80.

Análise de QVT de Trabalhadores do Comércio na Amazônia Caribenha – Revista de Administração de Roraima - RARR, Ed 1, Vol1, p4-19, 2º Sem - Boa Vista

- REIS JÚNIOR, D. R. (2008) **Qualidade de vida no trabalho**: construção e validação do questionário QWLQ-78. Ponta Grossa, 114f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) - Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Campus Ponta Grossa. Paraná.
- RICHARDSON, R. J. (1999) **Pesquisa social**: métodos e técnicas. 3. ed. São Paulo: Atlas.
- SABA, F. M. (2008) **Atividade física e bem-estar**. São Paulo: Phorte.
- SANTANA, J. M.; LIMA, A.E.C.; LIMA, M. S. **Maslow e a motivação de recursos humanos**: O Caso de Uma Empresa de Veículos Automotores de Aracaju/SE.
- SANTIAGO, J. P.; ROSA, T. O. (2005). **A motivação na função pública** (Diretoria Municipal e Trânsito no Ano De 2004), Artigo científico apresentado ao Curso de Aperfeiçoamento Pós-Médio em Gestão Municipal da Universidade Luterana do Brasil, Ulbra, Rio Grande do Sul.
- TACHIZAWA, T.; FERREIRA, P.C. V; FORTUNA, M.A.A. (2004) **Gestão com pessoa**: uma abordagem aplicada as estratégias de negócios. 4. ed. Rio de Janeiro: FGV.
- VASCONCELOS, A. F. (2001) Qualidade de vida no trabalho: origem evolução e perspectiva. **Caderno de Pesquisa em Administração**, São Paulo, vol.08, n.01.
- ZANELLI, J.C; ANDRADE, J.E.B.; BASTOS, A.V.B. (2004) **Psicologia organizacional e trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed.