

QUALIDADE DE VIDA NAS EMPRESAS: UM ESTUDO SOBRE A EMPRESA SOLLUSS CONFECÇÕES

BARBOZA, André Carlos.
VENDRUSCOLO, Jackson Aparecido.
PASINI, Andreia Helena.¹

RESUMO

Atualmente, numa empresa ou no ambiente de trabalho o fato de sentir bem, ter harmonia entre todos, ter um local saudável pra conviver é considerado qualidade de vida resultando em serviço de qualidade. Fazer as pessoas se sentirem bem no ambiente de trabalho é uma tarefa simples, pois um conjunto de ações que buscam envolver e mobilizar pode proporcionar o bem estar de todos. Nesse sentido, objetivo desse trabalho foi analisar a importância das pessoas nas empresas, como a qualidade de vida que as empresas proporcionam para os empregados e o programa de qualidade de vida que as empresas tem para melhorar o ambiente de trabalho, tornando saudável. Para identificar a qualidade de vida no trabalho foi realizada um questionários em Maio/2017 com os funcionários da empresa SOLLUSS Confecções, na cidade de Corbélia-PR. Contudo, a empresa SOLLUSS Confecções proporciona aos funcionários motivações, como cursos, treinamentos, entre outros, isso gera satisfação no trabalho, resultando resultados positivos para a própria empresa. Mais de 60% dos empregados concorda que a empresa possui boas condições de trabalho, possui convivência saudável entre os funcionários, existe respeito com as diferenças de cargos, organização de documentos e produtos e pôr fim a empresa realiza promoções, incentivos aos funcionários para o aumento de salário. O trabalho em equipe ou cada um respeitando o seu espaço no trabalho, também pode levar ao crescimento da empresa, ou seja, tornam o trabalho mais produtivo, com isso o ambiente fica mais leve e agradável, resultando em maior capacidade de produtividade.

PALAVRAS-CHAVE: Ambiente de serviço; produtividade; satisfação

1. INTRODUÇÃO

Temáticas como competitividade, flexibilidade, globalização e novas ideias de organização de empresas podem ser consideradas transformações que o mundo do trabalho vem passando nas últimas décadas (TOLFO e PICCININI, 2001).

Atualmente, numa empresa ou no ambiente de trabalho o fato de sentir bem, ter harmonia entre todos, ter um local saudável pra conviver é considerado qualidade de vida resultando em serviço de qualidade. A qualidade dos serviços e a execução do produto dependem de pessoas, ou seja, o homem é o principal fator para o sucesso ou insucesso dentro da empresa, sendo assim, é imprescindível dar atenção necessária e o reconhecimento das suas atividades que favorecem a empresa, pois a organização depende naturalmente do homem/pessoa.

¹ Mestre em Desenvolvimento Regional e Agronegócio pela Universidade Estadual do Oeste do Paraná. MBA em gestão empresarial. Especialista em Gestão e Docência na Educação a Distância. Professora do Centro Universitário da Fundação Assis Gurgacz, e da Faculdade Dom Bosco. E-mail: andreiahpasini@fag.edu.br.



Vender produtos e serviços almejando lucros é o objetivo das organizações, para isso tem que ter qualidade tanto nas empresas como nos produtos e isso só acontecerá se o ambiente onde forem gerados seja um ambiente de qualidade e bem estar, onde as pessoas estão empenhadas em dar o melhor de si.

As empresas por fim, estão investindo em recursos humanos, setor das empresas ou organizações que treinam seus empregados, na perspectiva de pessoas trabalharem felizes e envolvidas com o processo de produção tornando um diferencial para empresa. Pessoas motivadas a trabalhar, tem empolgação, e certamente o seu trabalho será reconhecido e valorizado, o ambiente de trabalho precisa ser saudável, para esses resultados começarem a surgir, no entanto, se isso não acontecer, ou seja, o ambiente ter aparência de fadiga, angustia ou punição esses resultados não acontecerá, podendo levar a empresa a falência (LEÇA, 2008).

Fazer as pessoas se sentirem bem no ambiente de trabalho é uma tarefa simples, pois um conjunto de ações que buscam envolver e mobilizar pode proporcionar o bem estar de todos. Nesse sentido, objetivo desse trabalho foi analisar a importância das pessoas nas empresas, como a qualidade de vida que as empresas proporcionam para os empregados e o programa de qualidade de vida que as empresas têm para melhorar o ambiente de trabalho, tornando saudável.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 CONCEITO DE QUALIDADE DE VIDA

A qualidade nas empresas pode ser considerada um novo tipo de relacionamento que começa a existir entre consumidor, clientes e empresas. Essa qualidade significa uma nova relação interempresarial, isto é qualidade total nas empresas envolvendo a qualidade no processo de fabricação dos produtos ou na prestação de serviço de todas as empresas envolvidas (LEÇA, 2008).

A qualidade é um conceito de fácil visualização, mas difícil de definir, no entanto, quando a qualidade de uma empresa é definida com precisão, os programas envolvidos acabam se encarecendo. A qualidade de produtos reflete a quantidade de tributos contidos num só produto, ou seja, produtos de melhor qualidade serão mais caros, portanto, a análise final de mercado, a qualidade de um produto depende de até que produto ele se ajusta ao padrões das preferências do consumidor, quanto maior a demanda maior será oferta, em alguns casos, o preço pode ser alto devido a qualidade, no Tabela 1, apresenta algumas definições de qualidade segundo Leça (2008).

Tabela 1. Definições de qualidade relacionada a produtos.

Parâmetros	Definições
Excelência	Melhor que se pode fazer, o padrão mais elevado;
Valor	Ter mais atributos, usar matérias ou serviços raros, que custam mais caros;
Especificações	Qualidade planejada, definições de como o produto ou serviço de ser;
Conformidade	Qualidade significa o produto ou serviço está de acordo com as especificações do projeto;
Regularidade	Qualidade significa uniformidade, os produtos ou serviço serem idênticos;
Adequação ao uso	Qualidade nos projetos e ausência de deficiência, ou erros na implantação de projetos

Fonte: LEÇA (2008)

O conceito de qualidade, primeiramente, pode ser associado à definição de conformidade às especificações. Posteriormente, evoluiu para a satisfação do cliente. A satisfação do cliente está relacionada a conformidade com as especificações técnicas, alguns fatores como o prazo e pontualidade de entrega, condições de pagamento, atendimento pré e pós-venda, flexibilidade, entre outros. Depois perceberam que o planejamento estratégico da empresa e a satisfação do cliente se tornaram essencial a excelência organizacional das empresas, pois o termo qualidade envolve esses dois processos.

Segundo Walton (1973) a qualidade de vida no trabalho sendo o aspecto globalizantes do que antes era abordado através de estudos de motivação, fatores ambientais, ergonômicos, financeiros e de satisfação pessoal e no trabalho.

Na década de 50, alguns pesquisadores, iniciaram uma série de estudos relacionados a origem e um abordagem sociotécnica em relação à organização do trabalho, sempre se preocupando com a satisfação e bem-estar do trabalhador. Mas só na década de 60 que o movimento tomou impulso, a partir da conscientização da importância de se buscarem melhores formas de organizar o trabalho, com a finalidade de minimizar os seus efeitos negativos sobre o trabalho e alcançar o seu bem estar- geral (TOLFO e PICCININI, 2001).

Em 1974, com a crise energética e a crescente inflação, o movimento pelo interesse da qualidade de vida dos trabalhadores nas empresas decaiu, pois a necessidade de sobrevivência das empresas fez com os interesses dos funcionários passassem a ter uma importância secundária. A partir de 1979, recomeça a preocupação com a qualidade de vida no trabalho, pois a perda da competitividade das empresas norte-americanas com as empresas japonesas levaram a à investigação os estilos gerenciais praticados em outros países e a relacionar os programas de produtividade ao esforços com a melhoria da qualidade de vida no trabalho (TOLFO e PICCININI, 2001).

Rodrigues (1999) afirma que a qualidade de vida depende da satisfação de cada um que, no entanto, passa a ser alcançadas no próprio ambiente de trabalho. Tornar ou criar condições adequadas no ambiente de trabalho pode desenvolver ideias criativas e assim evitam-se condições que possam gerar uma qualidade de vida e stress no trabalho. Ainda, segundo o autor, trazer satisfação e bem-estar ao trabalhador na execução de suas tarefas, sem a qualidade de vida sempre foi a preocupação da qualidade de vida no trabalho no Brasil, surgiu mais tarde, devido a competitividade das empresas, resultando na maior abertura para a importação de produtos de outros países (Fernandes, 1996). Ainda existem algumas incertezas com relação ao sentido exato do termo qualidade de vida no trabalho, mesmo as empresas apresentando uma atenção maior para esse tema. Na Tabela 2, é possível identificar a evolução dos estudos em relação a qualidade de vida no trabalho e suas percepção.

Tabela 2. Evolução do conceito de qualidade de vida no trabalho.

Evolução do conceito de Qualidade de Vida no Trabalho

Condições Evolutivas da Qualidade de Vida no Trabalho	Características ou Visão
Como uma Variável (1959 a 1972)	Reação do indivíduo ao trabalho. Era investigado como melhor a qualidade de vida no trabalho para o indivíduo.
Como uma abordagem (1969 a 1974)	O foco era o indivíduo antes do resultado organizacional; mas, ao mesmo tempo, tendia a trazer melhorias tanto ao empregado como à direção.
Como um método (1972 a 1975)	Um conjunto de abordagens, métodos ou técnicas para melhorar o ambiente de trabalho e tornar o trabalho mais produtivo e mais satisfatório. Qualidade de vida no trabalho era vista como sinônimo de grupos autônomos de trabalho, enriquecimento de cargo ou desenho de novas plantas com integração social e técnica.
Como um movimento (1975 a 1980)	Declaração ideológica sobre a natureza do trabalho e as relações dos trabalhadores com a organização. Os termos administração participativa e democracia industrial eram frequentemente ditos como ideias do movimento de qualidade de vida no trabalho.
Como tudo (1979 a 1982)	Como panacéia contra a competição estrangeira, problemas de qualidade, baixas taxas de produtividade, problemas de queixas e outros problemas organizacionais
Como nada (futuro)	No caso de alguns projetos de qualidade de vida no trabalho fracassarem no futuro, não passará de apenas um modismo passageiro.

Fonte: Nadler e Lawler, (apud Fernandes, 1996, p. 42).



A qualidade de vida no trabalho envolve aspectos como motivação, satisfação, condição de trabalho, estilo de liderança, entre outros. Pontos positivos e negativos estão relacionados a esses aspectos pode ser considerada ampla para os estudos (Fernandes, 1996).

Bowditch e Buono (1992) enfatizaram as práticas adotadas pelas organizações e que se constituem em ações voltadas à qualidade de vida no trabalho. Então:

“Um conjunto de definições equaciona a qualidade de vida no trabalho com a existência de um certo conjunto de condições e práticas organizacionais tais como cargos enriquecidos, participação dos empregados nos processos de tomada de decisões, condições seguras de trabalho e assim por diante. Uma outra abordagem equaciona a qualidade de vida no trabalho com os efeitos visíveis que as condições de trabalho têm no bem-estar de um indivíduo (por exemplo, manifestação de satisfação no local de trabalho, crescimento e desenvolvimento dos funcionários, a capacidade de atender a toda a gama de necessidades humanas)”.

Para Walton (1973) qualidade de vida no trabalho pode ser conceituada da seguinte forma:

“A ideia de qualidade de vida no trabalho é calcada em humanização do trabalho e responsabilidade social da empresa, envolvendo o entendimento de necessidades e aspirações do indivíduo, através da reestruturação do desenho de cargos e novas formas de organizar o trabalho, aliado a uma formação de equipes de trabalho com maior poder de autonomia e melhoria do meio organizacional”.

O meio organizacional está ligada com o ambiente interno que existe entre os colaboradores que da empresa fazem parte. Neste conceito, tornar o ambiente agradável está interligado com o grau de motivação ou satisfação dos indivíduos, sendo este a impressão que fica do ambiente para com seu funcionário (CHIAVENATO, 2000; LUZ, 2003).

A boa administração de uma empresa tem a finalidade de melhorar o funcionamento das organizações. Ou seja, administração é um processo dinâmico o qual se origina as decisões futuras, com objetivos definidos sobre recursos que serão utilizados nesse processo (MAXIMIANO, 2000).

O processo administrativo pode ser definido com quatro principais decisões ou processos ou funções da administração, sendo: (I) planejamento, pois essa função desenvolve métodos os quais a organização/empresa terá que seguir para a realização de alguma meta; (II) organização é gerir os recursos disponíveis de forma organizada; (III) direção ou execução processo que utiliza e gerencia as pessoas/funcionários e recursos para alcançar os objetivos e metas que foram proposto no planejamento, por fim; (IV) o processo denominado de controle pois esse irá assegurar que os objetivos propostos possam ser alcançados e ele também identificará uma necessidade de mudança.



Para que isso aconteça ou para que haja uma boa administração a empresa deve contar com as áreas de finanças, marketing, produção e recursos humanos (MAXIMIANO, 2000).

2.3 PROGRAMA PARA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Limongi; França (2004) afirma que a qualidade de vida no trabalho é uma evolução e devemos levar em consideração a vida das pessoas/funcionários. O esforço que tem que se desenvolver é de conscientização e preparação para uma postura de qualidade em todos os sentidos. É necessária a coerência em todos os pontos. Qualidade de vida no trabalho significa condições adequadas e os desafios de respeitar e de ser respeitado como profissional.

Para o desenvolvimento de programas de qualidade de vida no trabalho é preciso a fundamentação dos conhecimentos interdisciplinares e em especial ligado à ciência comportamental, ou seja, não se pode implantar um programa de qualidade de vida no trabalho sem um forte apoio teórico e técnico sobre o assunto que está querendo relacionar (LENÇA, 2008).

Segundo Walton (1973) e Fernandes (1996) algumas fases devem ser consideradas para o desenvolvimento dos programas de qualidade de vida no trabalho nas empresas:

- Sensibilização: representantes da organização do sindicato e consultores trocam suas respectivas ideias/visões sobre o conjunto das condições de trabalho e seus efeitos;
- Preparação: fase onde são relacionados mecanismos institucionais necessários;
- Diagnóstico: fase que compreende dois aspectos: a coleta de informações sobre a natureza e funcionamento do sistema e o levantamento do sistema social em termos de satisfação que os trabalhadores estão envolvidos.
- Concepção e implantação do projeto: fase em que se estabelece as prioridades e um cronograma de implantação da mudança relativa a aspectos que se mostrarem passíveis de melhorias em termos de: Tecnologia (métodos de trabalho, fluxo, equipamentos, entre outros.); Novas Formas de Organização do trabalho (equipe semiautônomas, auto gerenciadas); Práticas e política de pessoal (formação, treinamento, avaliação, remanejamento, remuneração entre outros).
- Avaliação e difusão: a avaliação imediata de tais projetos constitua-se em tarefas difícil pela dificuldade de informação confiáveis, é necessária para prosseguir a implantação das mudanças além do grupo experimental, para depois fazer a difusão para outros setores.

2.4 METODOLOGIA DE IMPLANTAÇÃO DA QUALIDADE VIDA NO TRABALHO

Gerar uma organização mais humanizada, na qual o trabalho envolve simultaneamente, relativo grau de responsabilidade e de autonomia a nível do cargo, recebimento de recurso de feedback sobre o desempenho, com tarefas adequadas, variedade, enriquecimento do trabalho e com ênfase no desenvolvimento pessoal do indivíduo (WALTON, 1973).

A satisfação pode ser mensurada através de níveis, portanto obtém-se a linha de PDCA utilizado nos programas de qualidade de vida:

- **PLAN:** Planejamento – busca estabelecer um plano de ações incluindo metas e padrões que atendem as necessidades dos trabalhadores em termos de qualidade de vida no trabalho ou organização;
- **DO:** Fazer/Executar – após desenvolvido um treinamento de coordenadores/gerentes, executam –se os procedimentos relativos a pessoal conforme o planejado;
- **CHECK:** Verificação - após a coleta de dados efetua-se a comparação dos dados coletados para ver se o sapadores estabelecidos se mantem num limite aceitável para a satisfação.
- **ACT – Ação Corretiva** – correção dos aspectos insatisfatório, e à alimentação de causa fundamentais de problemas que estejam afetando o bem estar dos empregados.

3. METODOLOGIA

Esse capítulo, refere-se a explicação de como foi realizada a pesquisa referente a qualidade de vida das pessoas na empresa SOLLUSS confecções, localizado na Avenida Santa Catarina, n. 42, na Cidade de Corbélia – Paraná, identificando programas, vantagens e desvantagens segundo a opinião dos funcionários. Nesse tópico, considera o tipo de pesquisa, instrumento de análise e a coleta dos dados, ou seja, demonstra como foi feito a pesquisa entre os funcionários para obter a opinião sobre o armazenamento dos produtos.

3.1 TIPOS DE PESQUISA

Nos estudos, existem diversos modelos que são desenvolvidos por pesquisadores, visando a identificar os aspectos presentes nas empresas e que estão relacionados à qualidade de vida no trabalho. Walton (1973) propôs um modelo que por sua vez tornou o referencial básico para se analisar as práticas adotadas na melhores empresas e as dimensões de qualidade de vida no trabalho, em razão a sua amplitude. A seguir as dimensões e os respectivos indicadores de qualidade de vida no trabalho apresentados por Walton (1973): Compensação justa e adequada; condições de trabalho (condições físicas seguras); oportunidade de uso e desenvolvimento das capacidades (autonomia e possibilidades de autocontrole); oportunidade de crescimento contínuo e segurança; Integração social no trabalho; constitucionalismo (normas e regras, respeito à privacidade pessoal e adesão a padrão de igualdade); trabalho e espaço total da vida (relação do papel do trabalho dentro dos outros níveis de vida do emprego); relevância social da vida no trabalho.

Os resultados obtidos para análise foram por meio de questionários referentes à qualidade de vida no trabalho da empresa SOLLUSS Confecções, a realização desse trabalho foi possível pela colaboração dos funcionários. Esse questionário foi aplicado setembro/2017 na empresa SOLLUSS Confecções, na cidade de Corbélia-PR.

Para as informações de pesquisa foram utilizados os perfis dos funcionários e as condições de trabalho que a empresa proporciona aos empregados ou funcionários. Nesse contexto, utilizou para a avaliação das respostas dos funcionários a escala de Likert (SCHIFFMAN e KANUK, 2000), onde as respostas obtidas pelos empregados tende a ser positiva ou negativa ou não opinarem nas questões, com o objetivo de comparar os resultados.

4. ANÁLISES E DISCUSSÕES

Nesse capítulo são apresentados e discutidos os resultados obtidos através dos questionários referente as condições de trabalho dos funcionários, ou seja, a opinião sobre a qualidade de vida na empresa

4.1 PERFIL DOS FUNCIONÁRIOS

Na Tabela 3, representa o perfil dos funcionários que participaram da pesquisa, ou seja, está descrito o gênero e escolaridade dos respectivos funcionários.

Tabela 3. Perfil dos funcionários referente ao gênero e escolaridade.

PERFIL DOS FUNCIONÁRIOS	
	Quantidade %
GÊNERO	

Masculino	3	23,077
Feminino	10	76,923
ESCOLARIDADE		
Ensino fundamental incompleto	0	0
Ensino fundamental completo	3	23,077
Ensino médio incompleto	4	30,769
Ensino médio completo	2	15,385
Ensino superior incompleto	3	23,077
Ensino superior completo	1	7,692
IDADE		
18 - 25 anos	2	15,385
26 -35 anos	8	61,538
36 - 45 anos	1	7,692
mais de 46 anos	2	15,385

Fonte: Autoria própria (2017).

O gênero da empresa SOLLUSS Confeções está distribuído em 23,077% funcionários do sexo masculino, ou seja, dos 13 (treze) funcionários 3 (três) eram homens. No entanto, 76,923% funcionários do sexo feminina, ou seja, 10 (dez) dos empregados eram mulheres. As atividades exercidas numa empresa de confeções geralmente é realizada por mulheres, por isso a quantidade de pessoa do sexo feminina é maior nesse caso.

A necessidade de pessoas mais delicada ou do gênero feminino para exercer as funções de confeções é bem vista pela quantidade de mulheres nessa empresa pesquisada.

Observa-se na Tabela 3, o nível de escolaridade dos funcionários da empresa SOLLUSS Confeções prevalece o Ensino médio incompleto (30,769%), apenas 4 (quatro) dos entrevistados, seguido de 23,077% ou 3 (três) dos funcionários com ensino fundamental completo e para o ensino superior incompleto (funcionários mais jovens) temos, também, 23,077%. Para o ensino médio completo 15,385% e ensino superior completo temos apenas 7,692%.

Em relação à idade, os empregados foram caracterizados entre 26-35 anos com 62 % ou 8 (quatro) dos colaboradores que possuíam essa idade. Para idade de 36 – 45 anos eram a minoria 7,692 %, apenas um funcionários. Entre 18-25 anos e mais de 46 anos foram 15,385 para as ambas idades.

As mulheres com mais experiência eram as mais velhas (>46 anos) que por sua vez são as que têm maior experiência na empresa, e que repassam o conhecimento para os outros funcionários. Os mais jovens, tem constante treinamento com as pessoas que tem mais experiência na empresa, e são responsáveis pela administração, pelos pagamentos.

4.2 PERCEÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS

Nesse subcapítulo, apresenta a percepção dos funcionários em relação as condições de trabalho referente a qualidade de vida deste. Na Tabela 4, apresenta a percepção dos funcionários em relação a qualidade de vida no trabalho. As questões tem o objetivo de analisar as condições que os funcionários ou empregados tem com os seus gestores e as condições do local, a forma de organização como pagamentos, produtos, entre outros.

Em geral os funcionários da empresa SOLLUSS Confecções de Corbélia-PR estão satisfeitos com a empresa que trabalham. Pois, 100% ou os 13 (treze) empregados afirmam que a empresa disponibiliza um lugar para relaxar ou para o café. Mais de 90% dos funcionários afirmam que o espaço ou o ambiente para o trabalho e a organização dos pagamentos estão da forma correta ou seja, eles estão satisfeitos com o serviço.

Tabela 4. Percepção dos funcionários referente a qualidade de vida no trabalho.

Questionários	SIM	NÃO	TALVEZ
A gestão da empresa proporciona boas condições no ambiente de trabalho?	61,54	30,77	7,69
A convivência entre os funcionários é considerado saudável?	69,23	23,08	7,69
A empresa possui regras e normas para melhorar o convívio entre os funcionários?	15,38	61,54	23,08
Os funcionários respeitam entre si as diferenças de cada cargo?	69,23	7,69	23,08
A empresa proporciona aos funcionários oportunidades, como treinamento, cursos, entre outros?	46,15	46,15	7,69
A empresa possui um lugar seguro para trabalhar?	46,15	30,77	23,08
A empresa possui lugares para relaxar/café?	100	0	0
Há satisfação com o espaço ou ambiente da empresa?	92,31	7,69	0,00
A empresa possui organização com documentos e produtos?	61,54	30,77	7,69
A empresa tem organização com os pagamentos?	92,31	0,00	7,69
Os clientes estão satisfeitos com a organização da empresa?	92,31	0,00	7,69
A empresa realiza promoções, incentivando os funcionários?	76,92	15,38	7,69
Na empresa, existe o sistema PDCA (planejamento, execução, verificação e ação corretiva)?	15,38	69,23	15,38

Fonte: pesquisa dos autores (2017).

Ainda, mais de 60% dos empregados concorda que a empresa possui boas condições de trabalho, possui convivência saudável entre os funcionários, existe respeito com as diferenças de cargos, organização de documentos e produtos e pôr fim a empresa realiza promoções, incentivos aos funcionários para o aumento de salário.

Oportunidade como treinamentos e cursos e a questão da segurança do ambiente de trabalho ficou com 46,15% para as ambas as questões. No entanto, apenas 15% dos empregados acreditam que a empresa precisa de normas e regras para melhorá-lo o ambiente de trabalho.

Os clientes estão satisfeitos com a organização da empresa segundo os funcionários, pois mais de 92% afirmaram esse tema. Por outro lado, os funcionários (15,38%) não sabe se a empresa possui o sistema de PDCA, ou seja, a empresa deve ter planejamento, execução, verificação e ação corretiva de projetos inovadores, para melhorar a qualidade de vida no trabalho.

A percepção dos funcionários no âmbito social(Tabela 5) pode ser formada pelo convívio familiar, comunidade e o relacionamento no trabalho, todos precisam de um momento de intervenção social, algo que posso compartilhar o cotidiano com outras pessoas (SANTOS, 2013).

Tabela 5. Percepção dos funcionários em relação ao âmbito social

Dimensões Social	SIM (%)	NÃO (%)
Os gestores da empresa dão bons exemplos aos funcionários?	92,30	7,69
Meus superiores e colegas criam um ambiente de harmonia e respeito?	76,92	23,07
Meu superior sempre me ajuda quando tenho problemas que afetam meu estado emocional?	38,46	61,53
A família se orgulha de você trabalhar nesta empresa?	61,53	38,46

A percepção dos funcionários no âmbito social analisada, tinha como parâmetros se os chefes/gestores tinha bons exemplos e o apoio deles quanto ao estado emocional e a opinião da família em relação a empresa. E durante a pesquisa, os funcionários se sentiram satisfeitos com as condições social, principalmente com os exemplos dos gestores para os colaboradores (92,30%), o ambiente de harmonia entre colegas (76,92%), com isso a família demonstrar satisfeita com o trabalho de 61,53% dos funcionários da empresa SOLLUSS Confecções. No entanto, a insatisfação de não ter ajuda dos chefes quando algum problema familiar ou emocional foi 61,53%.

Depois dessa pesquisa, importante lembrar que para garantir o sucesso de cada etapa do programa (se empresa implantar), avaliar o andamento de cada processo e identificar possíveis



falhas que necessitam de correção para que o processo não perca o seu objetivo, isso pode ser controlado pelas auditorias operacionais de Recursos Humanos (LENÇA, 2008).

A qualidade de vida no trabalho tem preocupação com a as exigências do consumidor por melhor qualidade de produtos e serviço, no entanto, podemos deparar com comportamentos diferenciados dos funcionários e a sua produção pode ser afetada, por isso a empresa com as auditorias devem trabalhar juntos para ter o seu trabalho sempre de qualidade.

No modo geral, os funcionários da empresa SOLLUSS Confecções estão contentes com o trabalho, mas sempre pode melhorar. Hoje, com as mudanças da sociedades industriais levam ao funcionários mais estresse, um dos motivos talvez, o avanço tecnológico, de produtividade e até mesmo o crescimento econômicos que por sua vez, são cobrados do empregados, isso pode resultar em trabalhadores estressados, desmotivados e, por muitas vezes, em doenças e acidentes ocasionados pela falta da preocupação com a qualidade no trabalho.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A qualidade de vida no trabalho começou a ganhar forças, quando os cientistas, sindicalistas e os empresários perceberam a vida dos funcionários influenciava na produtividade e qualidade dos funcionários.

A empresa SOLLUSS Confecções proporciona aos funcionários motivações, como cursos, treinamentos, entre outros, isso gera satisfação no trabalho, resultando resultados positivos para a própria empresa. O trabalho em equipe ou cada um respeitando o seu espaço no trabalho, também pode levar ao crescimento da empresa, ou seja, torna o trabalho mais produtivo, com isso o ambiente fica mais leve e agradável, resultando em maior capacidade de produtividade.

Os programas, como o PDCA juntamente com o Recurso Humano, são formas que as empresas podem se organizar melhor com os documentos, pagamentos, cursos, entre outros. Nesse estudo, os funcionários desconhece esse tipo de programa, no entanto, a organização da empresa com os funcionários e principalmente seus clientes são satisfatória, no ponto de vista os empregados que participaram da entrevista.

REFERÊNCIAS

BOWDITCH, J. L.; BUONO, A. F. **Elementos do comportamento organizacional**. São Paulo: Pioneira, 1992.



CHIAVENATO, I. **Recursos Humanos**. São Paulo: Atlas, 2000.

LEÇA, V. H. A. **Qualidade de vida nas empresas**. “LATO SENSU”. Dissertação. Universidade Cândido Mendes Pós-Graduação. p. 50, 2008.

LUZ, R. **Gestão de Clima Organizacional**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2003.

MAXIMIANO, A. C. A. **Introdução a Administração**. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2000.

TOLFO, S. R; PICCININI, V. C. As melhores empresas para trabalhar no Brasil e a qualidade de vida no trabalho: Disjunções entre a teoria e a prática. **RAC**, v.5, n. 1, 165-193, 2001.

WALTON, R. E. Quality of working life: what is it? **Sloan Management**, v. 15, n. 1, p. 11-21, 1973.

SCHIFFMAN, L. G; KANUK, L. L. **Comportamento do Consumidor**. 6º ed. Rio de Janeiro: LTC, 2000.