



QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO EM UMA EMPRESA BRASILEIRA DO SETOR ALIMENTÍCIO

Aline Carneiro Kowalski

Bacharel em Gestão de Recursos de Humanos

Pontifícia Universidade Católica do Paraná – PUCPR (Brasil)

Camila Adriane Ferreira Nunes

Bacharel em Gestão de Recursos de Humanos

Pontifícia Universidade Católica do Paraná – PUCPR (Brasil)

Monica Ienkot

Bacharel em Gestão de Recursos de Humanos

Pontifícia Universidade Católica do Paraná – PUCPR (Brasil)

Patricia Jeronimo Mendes

Bacharel em Gestão de Recursos de Humanos

Pontifícia Universidade Católica do Paraná – PUCPR (Brasil)

Sidele Woehl

Mestre em Administração pela Universidade Federal do Paraná

Professora da Pontifícia Universidade Católica do Paraná – PUCPR (Brasil)

Anderson Catapan

Pós-doutor em Gestão pela Universidade Fernando Pessoa (Portugal)

Professor da Universidade Tecnológica Federal do Paraná – UTFPR (Brasil)

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

Aline Carneiro Kowalski, Camila Adriane Ferreira Nunes, Monica Ienkot, Patricia Jeronimo Mendes, Sidele Woehl y Anderson Catapan (2016): “Qualidade de vida no trabalho: um estudo de caso em uma empresa brasileira do setor alimentício”, Revista Caribeña de Ciencias Sociales (mayo 2016). En línea: <http://www.eumed.net/rev/caribe/2016/05/calidad-vida.html>

RESUMO

Este trabalho aborda o tema Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), objetivando apontar as vantagens de implantar QVT dentro de uma empresa do ramo de distribuição alimentícia. Para tanto, foi aplicado questionário e entrevista para avaliar a satisfação dos trabalhadores do setor logístico da empresa, e posteriormente apontar vantagens para a empresa em se ter programas de QVT dentro da organização. Foram apurados que os funcionários da empresa *Stille Pet & Food*, não estão contentes com aspectos relacionados à remuneração, treinamentos, jornada de trabalho, tecnologia utilizada na execução das tarefas e avaliação de desempenho.

Palavras-chave: Qualidade de Vida no Trabalho. Satisfação Profissional. Setor Alimentício.

ABSTRACT

This paper deals with the theme Quality of Life at Work (QVT), aim point out the advantages of implementing QWL within a company's food distribution sector. Therefore, we applied questionnaires and interviews to assess the satisfaction of workers in the logistics sector of the company, and then point advantage for the company in having QWL programs within the organization. Were determined that employees of the company *Stille Pet Food &*, are not happy with aspects related to remuneration, training, working hours, technology used in performing the tasks and performance evaluation.

Keywords: Quality of Life at Work. Professional satisfaction. Alimentary sector.

1. Introdução

As empresas visam atingir suas metas e objetivos para aumentar sua lucratividade, os trabalhadores por sua vez, também buscam atingir metas e objetivos tanto profissionais quanto pessoais. A qualidade de vida entra como benefício para ambos, pois um ambiente de trabalho favorável pode motivar os profissionais e aumentar o desempenho nas atividades exercidas, trazendo resultados para a organização.

A qualidade de vida está relacionada a outros conceitos como: meio ambiente modo de vida, estilo de vida, entre outros. O termo “Qualidade de Vida” representa mais do que bens materiais conquistados ao longo da vida. A ampliação desse conceito observa também

o desenvolvimento social, como: educação, saúde, lazer, trabalho, esperança de vida, satisfação, bem-estar e felicidade (ALBUQUERQUE, 2003).

Ferreira e Mendonça (2012) põem em questão a diferença entre bem estar e felicidade. Ambas caminham juntas, pois o bem estar é oportunidade de crescimento, é ter um ambiente agradável, ouvir elogios, é ter um lugar de trabalho adequado com equipamentos adequados. A felicidade é o bem estar geral, ou seja, a soma de tudo isso.

Após esta percepção de qualidade de vida tem-se também a qualidade de vida no trabalho, e para Limongi-França (2004), a QVT pode ser vista de diversas maneiras, desde o foco clínico da ausência de doenças no local de trabalho como nas exigências de procedimentos de natureza estratégica. Portanto, qualidade de vida no trabalho é um conjunto de estratégias relacionadas a melhorar as condições de trabalho, com o objetivo de aumentar os resultados dentro da organização.

No entendimento de Mendes (2008), a QVT busca a satisfação de cada trabalhador na tentativa de diminuir o mal-estar e o esforço físico do trabalho. Um de seus principais objetivos é ter organizações com ambientes de trabalho saudáveis, tendo como consequência os melhores resultados.

As pessoas vivem a maior parte de suas vidas dentro do ambiente de trabalho, por isso este ambiente acaba se moldando e se tornando estruturado conforme a qualidade de vida que as pessoas apresentam dentro dela. Também influencia o comportamento humano e os objetivos pessoais individuais, e isso acaba afetando o funcionamento da organização num todo. As organizações deveriam ter como meta a busca da realização em cada trabalhador com a intenção de promover um ambiente de trabalho cada vez mais agradável, dinâmico e promissor. Desta forma aumenta-se a qualidade de vida dos indivíduos dentro do ambiente de trabalho e faz com que os mesmos apresentem maior equilíbrio com a vida pessoal tornando-a mais harmoniosa. Percebe-se que é fundamental possuir um equilíbrio entre a empresa e os trabalhadores no que diz respeito à qualidade de vida no trabalho. A empresa deve estar bem para poder competir no mercado trazendo resultados positivos e consideráveis, e os trabalhadores também precisam estar bem, pois são eles os responsáveis pelos resultados da organização (LASCIO, 2013).

Ainda para Bom Sucesso (1997), a qualidade de vida diz respeito a inúmeras características, são elas: ter uma renda adequada para conseguir satisfazer as expectativas pessoais; se orgulhar do trabalho realizado; ter uma vida emocional favorável; ter autoestima; é necessário ter equilíbrio entre trabalho e lazer; condições e horários de trabalho flexíveis; ter perspectivas de carreiras e oportunidades.

A forma como os trabalhadores agem e pensam nas questões organizacionais é o que faz os resultados da empresa. Sabe-se que não existe qualidade total na vida pessoal se não existir a qualidade de vida dentro da organização onde trabalha. A organização que se preocupa com a qualidade de seus produtos e serviços percebe que é fundamental ressaltar questões relacionadas à qualidade de vida de seus funcionários, pois se eles não tiverem um bom desempenho de suas tarefas e não apresentarem disposição e interesse, isso mostra que os resultados da empresa não serão os mais desejáveis. Pode-se observar então que existem dois lados interessados nesta situação, de um lado a empresa e do outro o trabalhador. O funcionário busca realizar seus objetivos e metas pessoais que não obrigatoriamente estão relacionadas aos interesses da organização. Já o lado empresa busca o atingimento das suas metas e objetivos visando sempre o crescimento organizacional (LASCIO, 2013).

O treinamento que é fornecido pela organização, o grau de responsabilidade da função, determinado salário a ser paga para o funcionário, participação nos lucros da empresa, esses elementos são levados em consideração pelo trabalhador em relação a sua qualidade de vida no trabalho. A condição de saúde e segurança está ligada ao ambiente da empresa, os mesmos são responsáveis por promover o bem-estar dos funcionários; e são considerados importantíssimos na QVT (FERREIRA; MENDONÇA, 2012). Segundo Zanelli e Silva (2008), a partir do modelo sugerido por Walton, existem oito dimensões que estão inter-relacionadas à QVT, quando consideradas na totalidade, são elas: Compensação justa e adequada; Condições de trabalho seguras e salubres; Oportunidades de desenvolver competências técnicas e interpessoais; Perspectivas de crescimento e desenvolvimento; Integração social na organização; Constitucionalismo (proteção de direitos e incentivos à diversidade); Equilíbrio entre trabalho e vida social; Relevância social da vida no trabalho.

Assim como o modelo de Walton, existem mais alguns modelos que são pioneiros na avaliação de QVT. Dentre eles está o modelo de Hackman e Oldham, que tem por finalidade avaliar cinco dimensões do trabalhador para com a organização em que trabalha, dentre essas dimensões estão: variedade, autonomia, identidade, feedback e significância do trabalho que realiza. Todas as dimensões mencionadas anteriormente estão relacionadas à satisfação do trabalhador (PEDROSO; PILATTI, 2009).

Dentro da qualidade de vida existem alguns obstáculos, sendo os mais citados os que dizem respeito a conflitos decorrentes a insatisfação com a empresa ou até com a própria profissão, conflitos nas relações interpessoais, falta de infraestrutura doméstica e o sofrimento decorrente da baixa autoestima da pessoa (BOM SUCESSO, 1997).

Em um sentido genérico, a QVT está dimensionada como um meio de dignidade humana, pois requer o atendimento das necessidades fisiológicas, de autoestima e de autorealização. “Como é no trabalho que passamos a maior parte de nossas vidas, será da qualidade de suas condições que decorrerá uma vida melhor – provavelmente, mais longa e mais feliz” (ZANELLI; SILVA, 2008, p. 118).

Dentro deste contexto, o objetivo geral deste estudo concentra-se em apontar as vantagens de implantar QVT dentro de uma empresa do ramo de distribuição alimentícia. Vários trabalhos contemporâneos vêm analisando a QVT em organizações (CATAPAN *et al.*, 2014a; CATAPAN *et al.*, 2014b), o que justifica a importância do tema.

2. Gestão de Qualidade de Vida no Trabalho

Observando alguns ambientes de trabalho, podemos identificar uma série de fatores que estão relacionados à qualidade de vida no trabalho, como: estilo de vida, expectativas entre família e trabalho, estresse, hábitos alimentares, cuidados físicos e impactos tecnológicos (LIMONGI-FRANÇA, 2004).

“A falta de afeto e a acirrada competição geram naturalmente um alto nível de estresse, que deprime o sistema imunológico, afetando diretamente a qualidade de vida” (PUSTILNICK, 2010, p.14). Existem basicamente dois tipos de estresse: o distresse que está relacionado aos aspectos negativos e o eustresse que está relacionada aos aspectos positivos, os acontecimentos estressantes geralmente estão enquadrados em uma dessas duas categorias.

Há várias classificações de estresse; as mais conhecidas no meio do trabalho são: estresse de perda: ocorrem situações relacionadas à perda; ou situações que gerem grandes angústias e sofrimento para o trabalhador, exemplos: falecimento de um ente querido, divórcio e até mesmo demissão; estresse de ganho: ocorre quando o indivíduo recebe uma promoção, e o trabalhador acaba se estressando pela forte expectativa gerada pelos novos desafios que irá passar; estresse por insulto ao amor próprio: ocorre quando algum comentário julga ferir suas qualidades pessoais, geralmente relacionados à imagem do trabalhador, como sendo chamado de gordo ou de magro, ou qualquer outra característica associada a deformações físicas ou até mesmo doenças que deixaram sequelas (PUSTILNICK, 2010).

Para Ferreira (2011), dois fatores que delineiam a qualidade de vida no trabalho são; a presença e a ausência, definidos em duas formas: o bem estar no trabalho e o mal estar no trabalho. O bem estar no trabalho é quando o trabalhador se sente bem em um ambiente agradável em que a satisfação, alegria, harmonia colaboram para a promoção do QVT. E o mal estar no trabalho surge quando há uma sensação de desconforto no ambiente em que se realizam as atividades e que com frequência ocorrem frustrações, desentendimentos e tédio, esses sentimentos contribuem negativamente para o QVT do trabalhador.

Segundo Kops, Silva e Romero (2013), a ausência da qualidade de vida no trabalho esta associado a vários elementos como: o excesso de trabalho, esgotamento físico e mental, conflitos, poucas possibilidades de crescimento, pouca autonomia para execução de tarefas, pressão e fatores ambientais inadequados e insalubres. Ainda para as autoras, há vários motivos que complementam a existência da qualidade de vida no trabalho, porém, se faz necessário que se verifique os elementos que impactam negativamente ou positivamente no procedimento, sendo: cultura e clima, política de gestão, ética, canais de comunicação, infraestrutura.

A Qualidade de Vida no Trabalho aponta que além de existir o sentimento de bem-estar no trabalho, fatores que pesam são as experiências obtidas no ambiente de trabalho. Os elementos da QVT que definem o bem-estar no trabalho são variados, se faz necessário o reconhecimento nos vários seguimentos e as possibilidades reais de desenvolvimento e crescimento profissional, o respeito a cada modelo, aos limites de cada um e às capacidades individuais (FERREIRA, 2011).

Com as consequências do estresse dentro das organizações, as empresas estão estimulando seus gestores para a implantação dos programas da QVT, visando à satisfação dos seus colaboradores e assim elevando a produção (KNAPIK, 2011).

Outro tema que Ferreira (2011) aborda é referente ao CHT (Custo Humano de Trabalho) que indica um alto gasto para os funcionários, e que atinge também as áreas física, cognitiva e afetiva, referente a as condições físicas ele engloba o custo corporal a forma que se aplica a força física, a postura e os gestos. Sobre o custo cognitivo e as exigências mentais, é a atenção necessária, o uso da memória exigida dentro do trabalho. Já o custo afetivo são as reações afetivas como os sentimentos e o humor manifestado. Ainda para o autor Custo Humano do Trabalho compreende o pensar o agir e o sentir, que define o modo do trabalhador ser e viver, dentro das organizações ainda há grandes dificuldades onde as competências dos colaboradores são requisitadas e eles tendem a moldar os funcionários com as exigências do CHT.

3. Metodologia da Pesquisa

Este trabalho foi baseado em um estudo de caso, segundo Gil (2008, p. 57,58), “estudo de caso é caracterizado pelo estudo profundo e exaustivo de um ou de poucos objetos, de maneira que permita o seu amplo e detalhado conhecimento, tarefa mediante os outros delineamentos considerados”.

Yin (2001, p. 19) complementa: “estudo de caso representa a estratégia preferida quando se colocam questões do tipo ‘como’ e ‘por que’”.

Segundo o pensamento de Mascarenhas (2012, p. 50) “[...] é uma pesquisa bem detalhada sobre um ou poucos objetos. A ideia é refletir sobre um conjunto de dados para descrever com profundidade o objeto de estudo”.

Realizou-se pesquisa bibliográfica, que segundo Marconi e Lakatos (2009), “sua finalidade é colocar o pesquisador em contato direto com tudo o que foi escrito, dito ou filmado sobre determinado assunto [...]”.

Gil (2008, p. 50), diz que “a pesquisa bibliográfica é desenvolvida a partir de material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos”. Em relação à abordagem do problema, os instrumentos usados para coleta de dados, primeiramente foi um questionário que se encontra no anexo A desse trabalho. A partir do resultado apresentado, foi elaborada uma entrevista, para se aprofundar e entender melhor o motivo dos funcionários se sentirem insatisfeitos ou indiferentes em relação há alguns itens.

Segundo Mascarenhas (2012), a pesquisa quantitativa é utilizada quando queremos aumentar a confiabilidade e o poder de generalização dos resultados. Já a qualitativa, é utilizada quando se quer descrever profundamente o objeto estudado. É comum em estudos sobre comportamentos individuais ou em grupos sociais.

Foram feitas visitas na empresa no intuito de observar as atividades exercidas pelos colaboradores e o ambiente de trabalho. Para Mascarenhas (2012) a opinião do observador pode influenciar a descrição do objeto estudado, e também o fato de não se estar presente quando alguns fenômenos acontecem, nem sempre o observador vai estar na hora certa e no lugar certo.

Foi aplicado um questionário fechado no setor logístico da empresa com uma amostra de dez respondentes. Segundo Mascarenhas (2012), o questionário representa

uma ferramenta para medir dados com precisão. Para que não ocorram incertezas referentes às respostas, é preferível pedir para que sejam respondidas presencialmente, assim as dúvidas são esclarecidas na hora, mas também é importante ter as instruções no papel para que todos fiquem cientes.

Para Cervo, Bervian e Silva (2007), o questionário também é uma forma bastante usada de medir com exatidão o que se deseja. Eles definem a palavra questionário como “um meio de obter respostas às questões por uma fórmula que o próprio informante preenche”. Após a análise do questionário, foi elaborada uma entrevista coletiva para explicar o resultado das respostas, a amostra utilizada foi a mesma, os dez funcionários do setor logístico. Para Gil (2008), a entrevista é uma forma de coletar informações de forma assimétrica, onde de um lado está o investigador e do outro quem fornece informações.

4. Resultados da Pesquisa

4.1. A Empresa Estudada

A empresa surgiu na cidade de São José dos Pinhais no ano de 1980, seu fundador começou como autônomo na venda de doces e pipocas. Após alguns anos, abriu uma loja de revenda de produtos alimentícios focada na venda de doces, chocolates e artigos para festas, situada bem no centro da cidade.

A pequena loja foi se expandindo, e mediante a esse avanço, houve a necessidade de dar um novo passo no empreendimento, e assim a empresa passou a ser do ramo atacadista de alimentos. A empresa não autorizou a divulgação de seu nome, por isso será chamada de Stille Distribuidora.

Em 1996, a Stille se torna um Distribuidor Autorizado de uma conceituada indústria multinacional do ramo alimentício, se tornando oficialmente uma distribuidora.

Em 2009 nasce o segmento de alimentos para animais de estimação, e foi nomeada de Stille *Pet & Food*, a empresa utilizada para a elaboração dessa pesquisa. Ela é uma empresa inovadora no ramo de distribuição de alimentos para os segmentos *food services*, sorvetes e alimentos para *pet's* (cães e gatos).

Desde sua fundação, além de acompanhar a evolução do mercado, se especializou em distribuição logística no segmento alimentício. A empresa conta com um time de 85 trabalhadores diretos e 20 indiretos, comprometidos com a satisfação de seus clientes e

atuam diretamente nos departamentos Administrativo, Logística e Vendas. Têm como missão ser uma empresa ágil em distribuição visando o melhor atendimento aos seus clientes. Para isso, busca a harmonia entre os diversos trabalhadores e mobilizando os recursos necessários, para atingir seu objetivo de atender os clientes na hora certa e com eficiência. Como visão busca ser reconhecida pelos clientes, funcionários e pelo mercado que atende. Seus valores são: a ética profissional, ênfase em responsabilidade socioambiental, cordialidade no atendimento, comprometimento com o cliente, parceria com os fornecedores e o reconhecimento do trabalho de seus funcionários.

4.2. O Problema de Pesquisa

A *Stille Pet & Food* não possui um Programa de Qualidade de Vida, apenas conta com uma instituição do ramo de saúde que esporadicamente ministra palestras para todos os trabalhadores com dicas de saúde e práticas para ter uma vida saudável dentro e fora do ambiente de trabalho.

Observou-se então, que mesmo com este incentivo para tornar o ambiente de trabalho mais agradável, ainda ocorrem falhas nos procedimentos do setor logístico da organização. Após esta observação foi aplicado um questionário, segundo o modelo sugerido por Walton, para avaliar a satisfação dos trabalhadores deste setor em relação à qualidade de vida dentro da organização.

A partir dos resultados deste questionário, foi aplicada uma entrevista coletiva para apurar e entender de forma mais criteriosa os itens que não atendem as necessidades dos trabalhadores de acordo com a opinião dos mesmos.

O objetivo da aplicação do questionário e da entrevista foi levantar quais são as necessidades dos funcionários em relação a sua qualidade de vida no ambiente de trabalho, ou seja, o que está afetando seu desempenho no desenvolver de suas atividades, quais os fatores que influenciam para que as mesmas sejam executadas de forma agradável, o quanto e de que forma sua vida profissional interfere em sua vida pessoal.

Após observação no setor logístico, foi visto a necessidade de investigar o grau de satisfação dos trabalhadores relacionado ao bem-estar no ambiente de trabalho. Aplicou-se então um questionário segundo o modelo proposto por Walton, para avaliar como esses trabalhadores se sentem em relação a alguns aspectos. A tabulação das respostas se encontra no apêndice C deste estudo.

Analisando os resultados do questionário aplicado, pode-se perceber que os funcionários da empresa Stille se sentem indiferentes na maioria das perguntas. Os itens que mostram maior descontentamento estão relacionados a salário, a recompensa e a treinamentos. Como mostra os gráficos 1, 2 e 3.

Gráfico 1 - Salário



Fonte: pesquisa, 2014.

O gráfico 1 mostra que, dentre os dez participantes 4 estão insatisfeitos, 3 estão satisfeitos e 3 estão indiferentes com o salário que recebem.

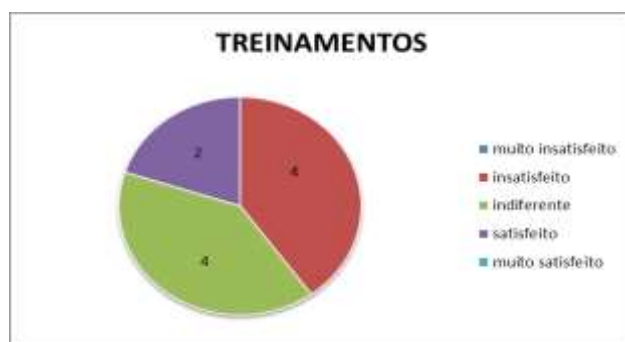
Gráfico 2 – Recompensa



Fonte: pesquisa, 2014.

No gráfico 2 podemos observar a seguinte resposta: dentre os dez participantes 3 estão insatisfeitos, 3 estão muito insatisfeitos, 2 estão indiferentes, 1 está satisfeito e 1 está muito satisfeito.

Gráfico 3 – Treinamento



Fonte: pesquisa, 2014.

No gráfico 3, 4 funcionários estão insatisfeitos, 4 estão indiferentes e 2 se sentem satisfeitos quanto aos treinamentos fornecidos pela empresa.

Depois de apontados esses resultados, foi realizado uma entrevista coletiva no setor com o objetivo de entender e explicar o motivo do descontentamento dos trabalhadores. É importante que a organização invista em programas de QVT, assim os mesmos trabalharão mais felizes e satisfeitos com suas tarefas e consequentemente terão resultados melhores dentro da organização. Quando indagados sobre a questão de salário, eles responderam que gostariam de receber incentivos para produzirem mais, disseram que o trabalho aumenta mais o salário continua o mesmo, esse é o motivo da insatisfação. Relacionado as condições de trabalho, o resultado foi positivo, eles apenas sugeriram ginástica laboral devido ao esforço intendo e trabalho repetitivo, exercido por todos.

4.3. Sugestão de Melhorias Conforme Problema Identificado

Com base nos resultados da pesquisa realizada, observou-se que a *Stille* precisa investir mais em programas de qualidade de vida para seus trabalhadores, pois a QVT é importante tanto para o funcionário quanto para a organização.

Diante disso, sugere-se algumas estratégias à empresa na tentativa de aumentar a satisfação e a motivação dos trabalhadores em relação ao trabalho que executa na empresa, dentre elas estão: bonificações com o objetivo de diminuir o absenteísmo, esta prática faz com que a empresa não sofra tantas consequências negativas como a diminuição de produção e atrasos por motivo de faltas desnecessárias; participação nos lucros e resultados da empresa faz com que os trabalhadores se sintam motivados a darem o melhor de si até mesmo diminuindo desta forma o *turnover* por motivo de insatisfação quanto ao trabalho que realiza na empresa; parcerias com instituições educacionais a fim de capacitar e desenvolver seus trabalhadores, esta é uma forma de manter seus funcionários atualizados os preparando para as possíveis mudanças que poderão ocorrer na organização; torneios esportivos nos finais de semana colaboram para a integração dos profissionais, além de tornar um ambiente descontraído e agradável; café da manhã saudável para ensinar dicas de hábitos alimentares a fim de conscientizar para a boa saúde do trabalhador diminuindo os gastos com afastamentos e tratamentos de curto à longo prazo por motivo de doenças; palestras sobre saúde e segurança no trabalho faz com que o profissional se sinta responsável pela manutenção e boas condições do ambiente em que trabalha, dos objetos que utiliza para a execução de suas tarefas, além de manter a atenção e o foco na atividade que está desenvolvendo; treinamento de gestão individual do estresse ajuda no relacionamento interpessoal dentro da empresa, pois auxilia o equilíbrio emocional e psicológico entre os trabalhadores, prevenindo assim possíveis afastamentos relacionados à doenças ocasionadas por trabalho sob pressão e cobrança contínua; programas de desenvolvimento profissional capacitam cada vez mais seus funcionários com o intuito de torná-los melhores no que se propõem a fazerem trazendo um resultado cada vez mais produtivo para a empresa; comemorações de datas especiais que, além de tornar um ambiente descontraído contribui para o relacionamento entre colegas e a comunicação entre os diversos setores.

Essas são algumas estratégias importantes que podem fazer toda a diferença para o colaborador, assim o mesmo trabalha satisfeito com a sua organização e consequentemente traz melhores resultados à empresa.

5. Conclusão

Diante do estudo realizado conclui-se que, não há qualidade total de vida pessoal se não houver qualidade de vida no ambiente de trabalho, pois como passamos a maior parte de nossas vidas dentro da organização ela interfere positivamente ou negativamente em

nossos atos, pensamentos, atitudes e comportamentos. Observou-se que em décadas passadas os gestores não apresentavam muita preocupação quanto à qualidade de vida dos trabalhadores dentro das fábricas, e isso influenciava no desempenho individual e resultado final da organização. Com o passar dos anos viu-se a importância de se investir em programas de qualidade de vida do profissional, esta prática traz benefícios para a empresa e para o trabalhador. Investir na saúde e qualidade de vida do funcionário transmite a preocupação em se manter produtos e serviços de qualidade. A QVT não está relacionada apenas a motivações extrínsecas como: remuneração, premiações, ou higiene e segurança no ambiente em que trabalha, mas também esta ligada à interação entre os colegas de trabalho, a confiança, a boa convivência, a motivações intrínsecas, como: elogios, reconhecimento pelo trabalho realizado e etc.

Após esta análise julga-se necessário apresentar uma resposta para o seguinte problema: quais as vantagens em se implantar programas de qualidade de vida numa empresa de distribuição alimentícia?

Após a observação, a análise dos questionários e a apuração das respostas da entrevista coletiva foram apontadas alguns problemas em relação à satisfação dos profissionais do setor logístico da empresa *Stille Pet & Food*. Logo se sugeriu melhorias para sanar estes problemas, ou ainda, tentar diminuir seu impacto na produtividade do setor em geral. Diante disso, apresentamos as seguintes vantagens na visão organizacional em se investir em programas de qualidade de vida dos profissionais: Queda no *turnover* da organização; Maior comprometimento e dedicação dos funcionários para com as atividades exercidas; Queda nos custos com afastamentos temporários ou de longo prazo devido às doenças ocasionadas por agentes ocupacionais; Surgimento de novas ideias; Surgimento de novos talentos dentro da própria organização; Queda referente ao absenteísmo; Trabalho em equipe; Satisfação dos clientes devido ao bom trabalho realizado pelos profissionais responsáveis pelo setor logístico.

Por fim, pode-se dizer que as empresas que não investem em programas de qualidade de vida de seus funcionários consequentemente não obterão êxito em seus resultados, pois uma vez que os trabalhadores não se sintam bem dentro do ambiente de trabalho não haverá progresso e o lucro desejado. O mercado de trabalho busca a relação “ganha-ganha”, onde as empresas ganham lucros e resultados e seus trabalhadores por sua vez recebem suas recompensas de forma justa pelo trabalho executado, crescimento profissional e sua identidade social perante ao meio em que vive.

Referências

ALBUQUERQUE, Sandra Marcia Ribeiro Lins de. **Qualidade de vida do idoso: a assistência domiciliar faz a diferença?**. 1ª edição. São Paulo: Casa do psicólogo Livraria e Editora, 2003.

BOM SUCESSO, Edina de Paula. **Trabalho e qualidade de vida**. Rio de Janeiro: Quality/Dunya, 1997.

CATAPAN, Anderson; BONFIM, Barbara Luzia Sartor; PANUCCI-FILHO, Laurindo; OLIVEIRA, Edilson Gomes; VILA, Eric William; REIS, Erica Bruna. Qualidade de Vida no Trabalho (QVT): uma análise em professores do Ensino Médio e Superior do Brasil. **Revista Brasileira de Qualidade de Vida**, v. 6, p. 130-138, 2014.

CATAPAN, Anderson; BONFIM, Barbara Luzia Sartor; PANUCCI-FILHO, Laurindo; VEIGA, Claudimar Pereira; CATAPAN, Edilson Antonio. Quality of Work Life of Teachers: Proposal of Dimensions From the Refinement and Validation of a Scale. **Sylwan**, v. 158, p. 264-281, 2014.

CERVO, Amado L.; BERVIAN, Pedro A.; DA SILVA, Roberto. **Metodologia científica**. 6ª Edição. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.

FERREIRA, Maria Cristina; MENDONÇA, Helenides. **Saúde e bem estar no trabalho**. 1ª Edição. São Paulo: Casapsi Livraria e Editora Ltda, 2012.

FERREIRA, Mário César. **Qualidade de Vida no Trabalho: uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores**. Brasília: Editora LPA, 2011.

FRANCISCO, Antonio carlos de. **Bioprodução: qualidade de vida e criação do conhecimento**. Curitiba: Ed. UTFPR, 2009.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6ª Edição. São Paulo: Atlas S.A, 2008.

KNAPIK, Janete. **Gestão de pessoas e talentos**. 3ª Edição rev., atual e ampl. Curitiba: Ibpex, 2011.

KOPS, Lúcia Maria; SILVA, Selma da França Costa e; ROMERO, Sonia Mara Thater. **Gestão de pessoas: conceitos e estratégias**. Curitiba: Intersaberes, 2013.

LASCIO, Raphael Henrique C. Di. Qualidade de vida no trabalho: sentido e significado para empresa e colaborador. In: ROSSI, Ana Maria; MEURS, James A.; PERREWÉ, Pamela L. (Org.). **Stress e Qualidade de Vida no Trabalho**: melhorando a saúde e bem-estar dos funcionários. São Paulo: Atlas, 2013. p 37-54.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Qualidade de vida no trabalho – QVT**: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. 2ª Edição. São Paulo: Atlas, 2004.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos da metodologia científica**. 5ª Edição. São Paulo: Atlas, 2009.

MASCARENHAS, Sidnei A. **Metodologia científica**. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2012.

MASLOW, Abraham H. **Maslow no gerenciamento**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2000.

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. **Teoria geral da administração**. Edição compacta. São Paulo: atlas, 2006.

MENDES, Ricardo Alves; LEITE, Neiva. **Ginástica laboral**: princípios e aplicações práticas. 3ª Edição ver. E ampl. Barueri, SP: Manole, 2012.

PEDROSO, Bruno; PILATTI, Luiz Alberto. Motivação e trabalho: análise do modelo de qualidade de vida no trabalho de Hackman e Oldham. **Revista Brasileira de Qualidade de Vida**. Ponta Grossa – PR – Brasil v. 01, n. 02, p. 08-15, 2009.

PÉRSICO, Neide; BAGATINI, Sonia Batriz. **Comportamento humano nas organizações**. 1ª Edição. Curitiba: Intersaberes, 2012.

PUSTILNICK, Renato. **Administração do estresse = qualidade de vida**: dicas para uma vida saudável e produtiva. Curitiba: Ibpex, 2010.

ROBBINS, Stephen P.; JUDGE, Timothy A.; SOBRAL, Felipe. **Comportamento organizacional**: teoria e prática no context brasileiro. 14ª Edição. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2010.

SILVA, Reinaldo O. da. **Teoria da administração**. 2ª Edição. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2013.

TAMAYO, A. **Trabalho, organizações e cultura**: valores organizacionais. São Paulo: ANPEPP, 1996.

ZANELLI, José Carlos; SILVA, Narbal. **Interação humana:** a construção psicossocial das organizações de trabalho. São Paulo: Casa do psicólogo, 2008.