

# QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO PELA PERSPECTIVA DOS TRABALHADORES DO SETOR DE DESENVOLVIMENTO ANALÍTICO/ESTABILIDADE EM UMA INDÚSTRIA FARMACÊUTICA EM ANÁPOLIS – GOIÁS

Claudiana Messias Gomes<sup>1</sup>

Érika Alves Moreira Faustino<sup>2</sup>

Sérgio Henrique Fenato<sup>3</sup>

Orientadora: Prof<sup>a</sup> Dra. Márcia Sumire Kurogi Diniz<sup>4</sup>

**Resumo:** Os recursos Humanos são considerados um dos fatores mais importantes que influenciam a produção em qualquer tipo de instituição. Por essa razão, há uma preocupação com a Qualidade de Vida no Trabalho, que pode ser considerada uma relação benigna na interação entre empregado e empregador, no que diz respeito à produtividade e bem-estar. O presente estudo abordou a questão da Qualidade de Vida no Trabalho sob a perspectiva do funcionário. Teve como objetivo geral investigar a percepção dos empregados sobre a Qualidade de Vida no Trabalho no setor de Desenvolvimento Analítico e Estabilidade de uma empresa farmacêutica localizada no Distrito Agroindustrial de Anápolis/Go. Para atingir este objetivo, foi necessário aplicar questionários de Qualidade de Vida à população investigada para identificar os fatores mais importantes que afetam a Qualidade de Vida no Trabalho. O presente trabalho foi realizado por meio de pesquisa bibliográfica e de campo, com o objetivo de alinhar os conhecimentos teóricos relacionados ao tema abordado com a prática cotidiana da organização pesquisada. Para coleta de dados, artigos e livros foram utilizados para a pesquisa bibliográfica e para a pesquisa de campo foi aplicado um questionário com questões fechadas e estruturado com base no modelo de Walton.

**Palavras-Chave:** Colaboradores. Qualidade de Vida. Trabalho.

**Abstract:** Human resources are considered one of the most important factors influencing the production in any kind of institution. For this reason, there is concern about Life Quality at Work, which can be considered a benign relationship in the interaction between employee and employer, regarding the productivity and welfare. The present study addressed the issue of Life Quality at Work from the perspective of employees. The overall objective of this study was to investigate the perception of employees on the quality of life at work in the sector of Analytical development and stability of a pharmaceutical company located in the Agroindustrial District of Anápolis/GO. In order to achieve this goal, it was necessary to apply Quality of Life questionnaires to the investigated population to identify the most important factors affecting the Quality of Life at Work. The present work was carried out through bibliographical and field research, aiming at aligning the theoretical knowledge related to the addressed topic with the daily practice of the researched organization. For data collection, articles and books were used for the bibliographic research and for the field research a questionnaire was applied with closed questions and structured based on the Walton model.

**Key Words:** Contributors. Quality of Life. Job.

---

<sup>1</sup> Ciências Contábeis, Faculdade Anhanguera. E-mail: claudianamgomes@hotmail.com

<sup>2</sup> Farmacêutica com Habilitação em Indústria (UEG), Especialista em Metodologia e Pesquisa da Educação Superior, E-mail: erikafarm@gmail.com

<sup>3</sup> Administração de Empresa (FUNPAC). História (Unopar). Pós-graduado em Saúde Pública (Lúmen) E-mail: serginho119@hotmail.com

<sup>4</sup> Graduação e Doutorado em Psicologia (PUC-GO) marcia.kurogi@gmail.com.

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO PELA PERSPECTIVA DOS  
TRABALHADORES DO SETOR DE DESENVOLVIMENTO  
ANALÍTICO/ESTABILIDADE EM UMA INDÚSTRIA FARMACÊUTICA EM  
ANÁPOLIS – GOIÁS

Claudiana Messias Gomes<sup>1</sup>; Érika Alves Moreira Faustino<sup>2</sup>; Sérgio Henrique Fenato<sup>3</sup>; Márcia Sumire Kurogi Diniz<sup>4</sup>

## 1 INTRODUÇÃO

Os recursos humanos nas organizações são considerados como um dos mais importantes fatores que influenciam na produção das organizações. Estudos tem enfatizado sua relevância, ressaltando a necessidade das organizações não verem seus empregados apenas na relação direta com o trabalho que executam, mas como seres multidimensionais. Contudo, percebe-se uma mudança no ambiente corporativo em relação a décadas anteriores, onde o foco deixa de ser exclusivamente os resultados e passa a ser o funcionário. Neste contexto, surge a preocupação com a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) que pode ser considerada uma relação benigna em se tratando de uma interação de ganha – ganha de ambas as partes, empregado e empregador, em se tratando de produtividade e bem-estar.

Para Fernandes (1996, p. 35):

Qualidade de vida no trabalho pode ser utilizada para que as organizações renovem suas formas de organização no trabalho, de modo que, ao mesmo tempo em que se eleve o nível de satisfação do pessoal, se eleve também a produtividade das empresas, como resultados de maior participação dos empregados nos processos relacionados ao seu trabalho.

Neste sentido, o presente estudo abordou a temática de QVT pela perspectiva dos Colaboradores. Ou seja, ao se compreender a percepção das pessoas que vivenciam ações de qualidade de vida no trabalho tem-se como consequência ganhos ao empregador. Ao investir em QVT a organização ganhará através da redução do absenteísmo e do aumento da produtividade. Em contrapartida, o trabalhador também será beneficiado a partir do momento que pode preservar sua saúde e se sentir bem no seu ambiente de trabalho.

Sendo assim, a presente pesquisa tem como problemática: Qual a percepção sobre QVT dos colaboradores do Setor de Desenvolvimento Analítico/ Estabilidade em uma Indústria Farmacêutica em Anápolis – Goiás?

A presente pesquisa poderá proporcionar estratégias para os gestores da organização para melhorar a QVT dos colaboradores buscando reter os talentos. E

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO PELA PERSPECTIVA DOS  
TRABALHADORES DO SETOR DE DESENVOLVIMENTO  
ANALÍTICO/ESTABILIDADE EM UMA INDÚSTRIA FARMACÊUTICA EM  
ANÁPOLIS – GOIÁS

Claudiana Messias Gomes<sup>1</sup>; Érika Alves Moreira Faustino<sup>2</sup>; Sérgio Henrique Fenato<sup>3</sup>; Márcia Sumire Kurogi Diniz<sup>4</sup>

ainda, os resultados desse estudo poderão proporcionar conhecimentos para o meio acadêmico fonte de pesquisa.

Também visa orientar os profissionais de gestão de pessoas da organização através da percepção dos colaboradores que foram fonte da pesquisa, a respeito do viés QVT, podendo elaborar novas propostas de ações para promoção e consolidação da Qualidade de Vida no Trabalho.

O objetivo geral deste estudo foi conhecer a percepção dos colaboradores do setor de Desenvolvimento Analítico/Estabilidade sobre QVT. Para que este objetivo fosse alcançado fez-se necessário aplicar questionários de Qualidade de Vida no Trabalho; identificar as categorias mais importantes sobre Qualidade de Vida no Trabalho para os colaboradores do Desenvolvimento Analítico/Estabilidade.

## **2 REVISÃO DE LITERATURA**

### **2.1 ORIGEM DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO**

Entende-se que a Qualidade de Vida no Trabalho tem sido uma preocupação do homem desde o início de sua existência. Conforme Kurogi (2004) a preocupação com a QVT possui um destaque especial nas estratégias das organizações há muito tempo. Desde a década de 1920 até os dias atuais observa-se mudanças em relação a valorização do trabalhador no dia-a-dia nas organizações. Compreender como estas transformações ocorreram no decorrer destes anos é fator fundamental para o entendimento deste estudo.

Durante a história do capitalismo, é possível perceber que a organização do trabalho comandada pelos empregadores tinha como objetivo o lucro das empresas e muitas vezes esse lucro ocorria desconsiderando as necessidades dos trabalhadores (PADILHA, 2010).

A concepção que se tinha era a de que, o trabalhador não importava para organização e sim, a produtividade. Os colaboradores não eram vistos como seres

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO PELA PERSPECTIVA DOS  
TRABALHADORES DO SETOR DE DESENVOLVIMENTO  
ANALÍTICO/ESTABILIDADE EM UMA INDÚSTRIA FARMACÊUTICA EM  
ANÁPOLIS – GOIÁS

Claudiana Messias Gomes<sup>1</sup>; Érika Alves Moreira Faustino<sup>2</sup>; Sérgio Henrique Fenato<sup>3</sup>; Márcia Sumire Kurogi Diniz<sup>4</sup>

humanos e seus sentimentos e necessidades eram negligenciados. O que interessava eram as ações tomadas nessa época, as quais buscavam um maior controle do tempo e dos movimentos, como por exemplo, a filosofia do Taylorismo onde os trabalhadores eram vistos como objetos facilmente substituíveis e/ou manipuláveis (KUROGI, 2004).

A temática qualidade de vida no trabalho tem se destacado nas últimas décadas, porém, ele vem sendo debatido nos meios acadêmicos desde os anos 50, apresentando como referência os estudos do professor Richard Walton e aqui no Brasil, das professoras Ana Cristina Limongi e Eda Fernandes (OSAK, 2015).

Em 1964 o Japão promoveu os jogos olímpicos e aproveitou o estágio tecnológico que se encontrava naquela época. Este país começava a assustar a indústria automobilística mundial com seus veículos econômicos e de baixa manutenção, sendo a análise feita sobre este aspecto, de que os trabalhadores japoneses tinham QVT. Em virtude disto, ocorreram nesta época vários estudos dentre eles, a obra do autor nipo-americano William Uichi, que abordava o ambiente de trabalho japonês citando que, na linha de montagem dos veículos japoneses, a limpeza era tanta que lembrava tudo, menos uma montagem de veículos, mostrou que a organização era um objeto de orgulho dos trabalhadores. Portanto, demonstrou que, o bem-estar no ambiente laboral proporcionava uma maior qualidade de vida (OSAK, 2015).

Entretanto, de acordo com Carvalho et al. (2013), a globalização acabou obrigando as empresas a se tornarem mais competitivas, investindo em novas máquinas e tecnologias. Estas mudanças promoveram diversas reflexões dos empresários, onde eles começaram a perceber que as pessoas são as responsáveis pelos resultados obtidos e então, o capital humano e intelectual, passou a ser vistos como os bens mais valiosos das empresas.

Diante da valorização das pessoas como recursos, surge uma nova preocupação: considerar os indivíduos como seres humanos que possuem personalidades, objetivos e expectativas particulares (CARVALHO et al., 2013).

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO PELA PERSPECTIVA DOS  
TRABALHADORES DO SETOR DE DESENVOLVIMENTO  
ANALÍTICO/ESTABILIDADE EM UMA INDÚSTRIA FARMACÊUTICA EM  
ANÁPOLIS – GOIÁS

Claudiana Messias Gomes<sup>1</sup>; Érika Alves Moreira Faustino<sup>2</sup>; Sérgio Henrique Fenato<sup>3</sup>; Márcia Sumire Kurogi Diniz<sup>4</sup>

Embora Padilha (2010), mencione que as primeiras teorias sobre Qualidade de Vida no Trabalho, tenham sido publicadas entre 1950 e 1970, Kurogi (2004) relata que desde a década de 1920 é possível observar o crescente interesse pelos estudos que avaliam a satisfação do empregado.

Exemplo disso foi que, na década de 50, Eric Trist, um psicólogo com destaque na área de Desenvolvimento Organizacional (RIBEIRO; SANTANA, 2015), realizou estudos que tratavam da relação entre a organização, o indivíduo e o trabalho, onde a organização era considerada “um conjunto integrado envolvendo aspectos sociais e técnicos” (KUROGI, 2004, p. 45). Após os estudos deste psicólogo surgiram outras teorias como a de Maslow (1954) e a de Herzberg (1997), onde foram avaliadas as necessidades sociais, fisiológicas, de auto realização e autoestima e fatores motivacionais e higiênicos, o que fez com que ocorresse a valorização das atividades do trabalhador (PADILHA, 2010).

No ano de 1970, enquanto o professor Louis David realizava uma pesquisa sobre delineamento de cargos, o tema Qualidade de Vida no Trabalho passou a ser discutido no centro de estudo dos Estados Unidos da América, o que proporcionou a difusão mundial desse movimento e fez com que a preocupação com o bem-estar e a saúde do trabalhador tornar-se mais intensa (RIBEIRO; SANTANA, 2015).

Qualidade de vida no trabalho é um tema de difícil definição, pois cada autor traz uma visão diferente, e essa dificuldade em conceituar reflete também a complexidade de avaliar a satisfação de cada indivíduo em relação a esse assunto, pois assim como a cultura, a satisfação é um tópico muito particular (RIBEIRO; SANTANA, 2015).

Richard Walton autor conhecido quando o assunto é Qualidade de Vida no Trabalho, começa em 1970 um movimento sobre o tema, e entre os anos 1974 e 1975, com base em suas pesquisas, ele sintetiza uma lista de oito categorias sobre QVT (PADILHA, 2010), buscando compreender os aspectos envolvidos na relação das pessoas com o trabalho e a organização (KUROGI, 2004).

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO PELA PERSPECTIVA DOS  
TRABALHADORES DO SETOR DE DESENVOLVIMENTO  
ANALÍTICO/ESTABILIDADE EM UMA INDÚSTRIA FARMACÊUTICA EM  
ANÁPOLIS – GOIÁS

Claudiana Messias Gomes<sup>1</sup>; Érika Alves Moreira Faustino<sup>2</sup>; Sérgio Henrique Fenato<sup>3</sup>; Márcia Sumire Kurogi Diniz<sup>4</sup>

Portanto, a qualidade de vida no trabalho parte da premissa de que viver com qualidade é resultado de permanente exercício em busca do autoconhecimento e da corajosa reflexão sobre a consequência da mudança de postura na preocupação da qualidade de vida do outro (TOMAZ et al., 2016).

Efetivamente desde a década de 50 o tema qualidade de vida no trabalho tem recebido relevância. As empresas modernas, diante dos processos de mudança e dos constantes avanços tecnológicos, têm buscado a qualidade e a competitividade para fazer frente à globalização da economia, e isso exige maior participação dos trabalhadores nos processos organizacionais. A empresa que deseja um desenvolvimento sólido, deve pesquisar junto aos seus colaboradores temas que envolvem a qualidade de vida no ambiente laboral.

## 2.2 CATEGORIAS DE WALTON

A qualidade de vida no trabalho é descrita por Walton como certos valores ambientais e humanos, que foram negligenciados pelas sociedades industriais em favor do avanço tecnológico, da produtividade e do crescimento econômico (VASCONCELOS, 2011).

De forma prática, as oito categorias apresentadas por Walton podem ser apresentadas da seguinte forma:

1. **Compensação justa e adequada:** avalia se o colaborador está satisfeito e considera justa a remuneração que recebe quando comparado com as atividades que exerce. A avaliação envolve também os diversos cargos dentro da empresa e o mesmo cargo em outras empresas (CARVALHO et al., 2013; KUROGI, 2004);
2. **Condições de trabalho:** avalia a satisfação do trabalhador em relação à sua jornada de trabalho e com o ambiente em que trabalha, verificando situações que comprometam sua saúde e integridade física (CARVALHO et al., 2013; KUROGI, 2004);

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO PELA PERSPECTIVA DOS  
TRABALHADORES DO SETOR DE DESENVOLVIMENTO  
ANALÍTICO/ESTABILIDADE EM UMA INDÚSTRIA FARMACÊUTICA EM  
ANÁPOLIS – GOIÁS

Claudiana Messias Gomes<sup>1</sup>; Érika Alves Moreira Faustino<sup>2</sup>; Sérgio Henrique Fenato<sup>3</sup>; Márcia Sumire Kurogi Diniz<sup>4</sup>

3. Uso e desenvolvimento de capacidade humana: avalia se a organização oferece oportunidades para o funcionário de usar na prática e desenvolver seus conhecimentos e expertises (CARVALHO et al., 2013; KUROGI, 2004);
4. Oportunidade de crescimento e segurança: está ligado às oportunidades que a empresa proporciona para o crescimento interno pessoal e profissional (CARVALHO et al., 2013; KUROGI, 2004);
5. Integração social na organização: verifica se existe respeito, harmonia, ausência de preconceitos e um bom nível de integração social independentemente do nível hierárquico (CARVALHO et al., 2013; KUROGI, 2004);
6. Constitucionalismo: verifica o arcabouço legal da empresa, ou seja, se a instituição possui normas e regras e se cumpre os direitos dos trabalhadores (CARVALHO et al., 2013; KUROGI, 2004);
7. O trabalho e o espaço total da vida: correlaciona a igualdade entre as atividades laborais e a vida pessoal do trabalhador (CARVALHO et al., 2013; KUROGI, 2004);
8. Relevância social da vida no trabalho: tem como objetivo avaliar se a instituição demonstra respeito pelos trabalhadores (KUROGI, 2004).

Para Walton, a QVT nasce com base na responsabilidade da empresa e na humanização do trabalho, sendo necessário entender as necessidades e pretensões do empregado, dando-lhe a possibilidade de participar das decisões, o que ocasiona uma melhora no ambiente organizacional e proporciona a conciliação entre o trabalho e as outras esferas da vida do funcionário (PADILHA, 2010). Essa conciliação faz-se importante uma vez que, segundo Kurogi (2004), o trabalhador constrói sua vida baseado em suas relações de trabalho.

A preocupação com a qualidade de vida no ambiente laboral possibilita diversas vantagens, uma vez que, quando o empregado exerce suas atividades com satisfação e bem-estar; o empregador passa a perceber esses benefícios através dos resultados de um trabalho eficiente.

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO PELA PERSPECTIVA DOS  
TRABALHADORES DO SETOR DE DESENVOLVIMENTO  
ANALÍTICO/ESTABILIDADE EM UMA INDÚSTRIA FARMACÊUTICA EM  
ANÁPOLIS – GOIÁS

Claudiana Messias Gomes<sup>1</sup>; Érika Alves Moreira Faustino<sup>2</sup>; Sérgio Henrique Fenato<sup>3</sup>; Márcia Sumire Kurogi Diniz<sup>4</sup>

### 2.3 A ABORDAGEM DE HUSE E CUMMINGS (1985)

Na concepção de Huse e Cummings (1985), os aspectos físicos, emocionais e sociais dos trabalhadores que visam um melhor desempenho individual, configuram a QVT (KUROGI, 2004).

A qualidade de vida no trabalho envolve a preocupação com o bem-estar do trabalhador e com a eficiência organizacional, bem como, a participação dos trabalhadores nas decisões e problemas relacionados com o ambiente laboral (RODRIGUES, 1994).

O enfoque de Huse e Cummings (1985) compreende aspectos que ofereceriam ao trabalhador uma melhor qualidade de vida no trabalho. Aspectos como, uma adequada e satisfatória recompensa; saúde e segurança laboral; o desenvolvimento da criatividade humana; o crescimento e segurança profissional; a integração social; os direitos dos trabalhadores; espaço total de vida no trabalho e fora dele; e ainda, a relevância social (BRIGHENTI; SILVA; FERNANDES, 2002).

Rodrigues (1994) ressalta que são relevantes para a abordagem de Huse e Cummings (1985) a participação dos trabalhadores no processo de tomada de decisão e na reestruturação do projeto de cargos. Destacando ainda, a inovação no sistema de recompensas como uma medida eficiente para diminuir as diferenças salariais e de status (KUROGI, 2004).

A Qualidade de Vida no Trabalho pode ser definida como uma forma de pensamento envolvendo pessoas, trabalho e organização. Destacando aspectos como a preocupação com o bem-estar do trabalhador e com a eficácia organizacional, e ainda, a participação dos trabalhadores nas decisões e problemas do ambiente de trabalho (HUSE; CUMMINGS, 1985, p. 202 *apud* RODRIGUES, 1994, p. 89).

A partir desta definição é possível tornar um programa de Qualidade de Vida no Trabalho diferente de outras abordagens tradicionais. A instrumentalização deste

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO PELA PERSPECTIVA DOS  
TRABALHADORES DO SETOR DE DESENVOLVIMENTO  
ANALÍTICO/ESTABILIDADE EM UMA INDÚSTRIA FARMACÊUTICA EM  
ANÁPOLIS – GOIÁS

Claudiana Messias Gomes<sup>1</sup>; Érika Alves Moreira Faustino<sup>2</sup>; Sérgio Henrique Fenato<sup>3</sup>; Márcia Sumire Kurogi Diniz<sup>4</sup>

conceito é apontada por Huse e Cummings (1985), através de quatro aspectos ou programas:

- A participação do trabalhador nos problemas e soluções organizacionais: o trabalhador é envolvido no processo de tomada de decisão em vários níveis organizacionais, através de uma filosofia organizacional adequada (KUROGI, 2004).
- O projeto de cargo: envolve a reestruturação do cargo dos indivíduos ou grupos. Uma vez que, os cargos devem atender às necessidades tecnológicas do trabalhador. O projeto do cargo “inclui o enriquecimento do trabalho onde são fixados a maior variedade da tarefa, “feedback” e grupos de trabalho autorregulados” (HUSE; CUMMINGS, 1985, p. 203 *apud* RODRIGUES, 1994).
- Inovação no sistema de recompensa: abrange todo o plano de cargos e salários da organização e visando minimizar as diferenças salariais e de “status” entre trabalhadores (KUROGI, 2004).
- Melhora no ambiente de trabalho: está relacionada com as mudanças físicas ou tangíveis das condições de trabalho como, por exemplo, a flexibilidade de horário e a modificação do local dos equipamentos de trabalho. Os autores Huse e Cummings (1985) *apud* Rodrigues (1985) descrevem que, com a melhoria das condições de trabalho, os operários tornam-se mais satisfeitos com seus serviços.

A visão dos autores Huse e Cummings sobre a qualidade de vida no trabalho se assemelha com a concepção de Walton, uma vez que, esses autores reconhecem a importância da busca pela organização em proporcionar a seus colaboradores um ambiente adequado, onde os mesmos se sintam valorizados e compreendidos em suas necessidades.

#### 2.4 A ABORDAGEM DE NADLER E LAWLER (1983)

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO PELA PERSPECTIVA DOS  
TRABALHADORES DO SETOR DE DESENVOLVIMENTO  
ANALÍTICO/ESTABILIDADE EM UMA INDÚSTRIA FARMACÊUTICA EM  
ANÁPOLIS – GOIÁS

Claudiana Messias Gomes<sup>1</sup>; Érika Alves Moreira Faustino<sup>2</sup>; Sérgio Henrique Fenato<sup>3</sup>; Márcia Sumire Kurogi Diniz<sup>4</sup>

O processo de evolução do pensamento da QVT sob a ótica de Nadler e Lawler (1983), desde a década de 1950, vem adquirindo diferentes significados durante seu desenvolvimento (MONTEIRO, 2001).

Para Lima (1997), os autores Nadler e Lawler definem a qualidade de vida no trabalho como uma forma de pensar sobre o trabalhador, o trabalho e as organizações. Destaca a importância da influência do trabalho sobre os trabalhadores tanto quanto sobre a efetividade organizacional. E ainda, enfatiza a importância da ideia de participação na solução de problemas organizacionais e na tomada de decisão.

A visão de Nadler e Lawler (1983) menciona o significado que os resultados de determinadas tarefas realizadas têm na vida dos trabalhadores bem como, o modo que as expectativas são atingidas e melhoradas em relação ao ambiente laboral. Analisa e reconhece as atividades relacionadas com o desenvolvimento de suas tarefas que proporcionarão um clima satisfatório tanto no nível da produção quanto no nível psicológico (KUROGI, 2004).

Nota-se que enquanto para Nadler e Lawler (1983) o colaborador deveria ter uma maior participação na solução de problemas da empresa e na tomada de decisões, para Walton, a QVT surge da necessidade de entender as pretensões do empregado.

No entendimento de Morgan (1996) as organizações e os trabalhadores podem ficar presos ao sucesso, aprisionados pela acomodação organizacional e pelos processos grupais. Sendo assim, é indispensável uma completa compreensão desta dinâmica na organização, considerando que a estrutura e o psiquismo humano são importantes para o bem-estar do trabalhador.

São várias as organizações que apresentam uma concepção distorcida sobre a Qualidade de Vida no Trabalho, ao presumir que o simples fato de implantar benefícios, por si só, significa que estão promovendo a qualidade de vida dos seus colaboradores. O fato da organização proporcionar uma alimentação adequada, manter os cuidados com a saúde e equipamentos não significa o alcance da

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO PELA PERSPECTIVA DOS  
TRABALHADORES DO SETOR DE DESENVOLVIMENTO  
ANALÍTICO/ESTABILIDADE EM UMA INDÚSTRIA FARMACÊUTICA EM  
ANÁPOLIS – GOIÁS

Claudiana Messias Gomes<sup>1</sup>; Érika Alves Moreira Faustino<sup>2</sup>; Sérgio Henrique Fenato<sup>3</sup>; Márcia Sumire Kurogi Diniz<sup>4</sup>

qualidade de vida desejada, tendo em vista que, os objetivos da organização podem ser diferentes dos objetivos dos trabalhadores (KUROGI, 2004).

As organizações que primam pela qualidade de vida no ambiente laboral, proporcionando aos seus colaboradores um ambiente salubre, onde fatores como o clima e a cultura organizacional são amplamente avaliados, possibilitam que seus funcionários se sintam extremamente valorizados. E quando o colaborador é valorizado, a organização começa a sentir os efeitos como, por exemplo, o aumento na produtividade.

### 3 METODOLOGIA

O presente trabalho foi realizado através de pesquisa bibliográfica e de campo, buscando alinhar os conhecimentos teóricos relacionados ao tema abordado com a prática do cotidiano da organização pesquisada.

No que diz respeito à pesquisa, ela classifica-se como quantitativa, ou seja, as informações foram traduzidas em números devido ao fato de garantir uma boa interpretação dos resultados e também qualitativa pelo fato de avaliar a QVT pelas categorias abordadas por Walton e análises de diversos autores a respeito desta temática.

Para coleta de dados foram utilizados artigos e livros para a pesquisa bibliográfica e para a pesquisa de campo, foi aplicado um questionário com perguntas fechadas e estruturadas com base no modelo de Walton.

A presente pesquisa foi realizada em uma Indústria Farmacêutica localizada no Distrito Agroindustrial de Anápolis, Goiás. Criada em 2003, a empresa é especializada na fabricação de medicamentos e suas operações estão concentradas em Anápolis, Goiás, importante polo industrial brasileiro.

Atualmente, a empresa conta com mais de 2.500 funcionários que atuam na produção de medicamentos isentos de prescrição; produtos de prescrição médica; genéricos e medicamentos similares. A pesquisa foi realizada no Setor de

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO PELA PERSPECTIVA DOS  
TRABALHADORES DO SETOR DE DESENVOLVIMENTO  
ANALÍTICO/ESTABILIDADE EM UMA INDÚSTRIA FARMACÊUTICA EM  
ANÁPOLIS – GOIÁS

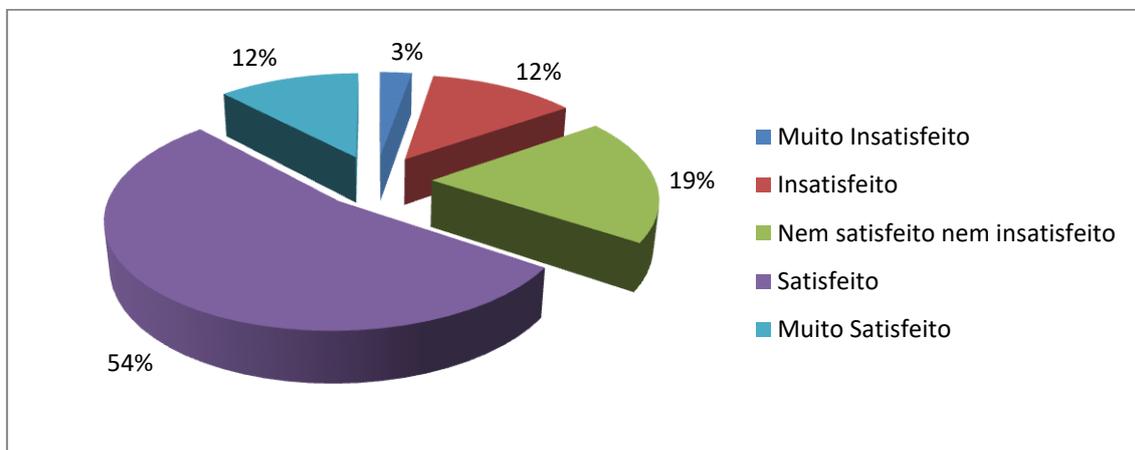
Claudiana Messias Gomes<sup>1</sup>; Érika Alves Moreira Faustino<sup>2</sup>; Sérgio Henrique Fenato<sup>3</sup>; Márcia Sumire Kurogi Diniz<sup>4</sup>

Desenvolvimento Analítico/Estabilidade (SDAE), por esse ser um departamento de grande visibilidade na empresa, sendo classificado como uma área de pesquisa e desenvolvimento, de forma que todos os projetos da empresa antes e durante o período que estão no mercado têm suas metodologias analíticas desenvolvidas e testadas nesse departamento. Atualmente, o SDAE conta com 180 colaboradores, dentre os quais 46 participaram da pesquisa.

Os resultados encontrados após a coleta de dados com o instrumento de pesquisa questionário foram tabulados através de gráficos de pizza e posteriormente comparados e/ou avaliados segundo as categorias de Walton sobre Qualidade de Vida no Trabalho.

#### 4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Gráfico 1 – Salário (compensação justa e adequada)



Fonte: Autores (2018).

Percebe-se que 54% dos sujeitos que participaram da pesquisa, responderam que estão satisfeitos. Com isso, é possível perceber que a maioria dos trabalhadores que responderam o questionário, em se tratando de compensação justa e adequada percebem de forma positiva esse aspecto, ou seja, a compensação dentro da organização se torna um aspecto bastante relevante para a Qualidade de Vida no Trabalho. De acordo com Gonçalves (2006), a percepção do colaborador sobre esse

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO PELA PERSPECTIVA DOS  
TRABALHADORES DO SETOR DE DESENVOLVIMENTO  
ANALÍTICO/ESTABILIDADE EM UMA INDÚSTRIA FARMACÊUTICA EM  
ANÁPOLIS – GOIÁS

Claudiana Messias Gomes<sup>1</sup>; Érika Alves Moreira Faustino<sup>2</sup>; Sérgio Henrique Fenato<sup>3</sup>; Márcia Sumire Kurogi Diniz<sup>4</sup>

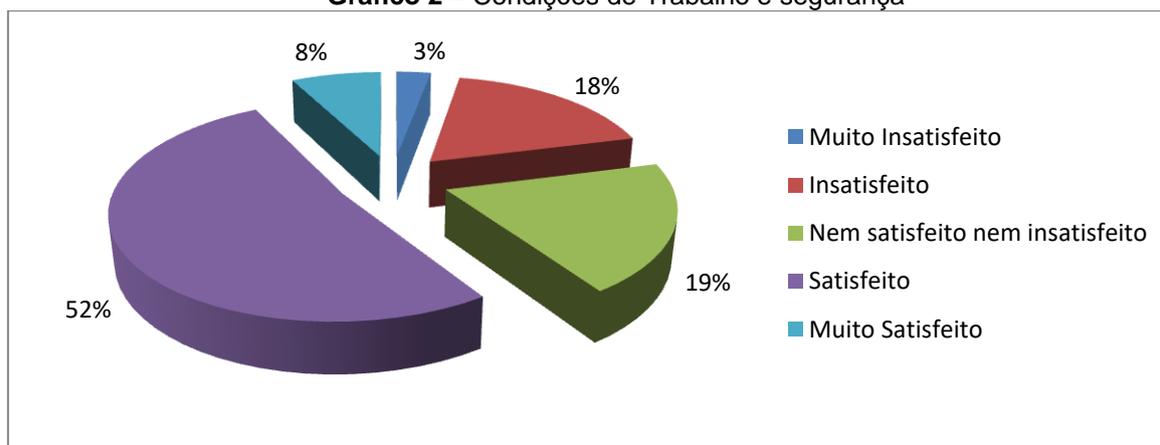
aspecto é de grande importância para a empresa, uma vez que ele é quem mais conhece suas necessidades, além disso, de acordo com Carvalho et al. (2013), a remuneração está dentre os fatores associados à motivação dos colaboradores.

De acordo com Santos (2012), uma remuneração é considerada adequada, a partir do momento que permite que ao trabalhador viver dignamente de acordo com suas necessidades pessoais e padrões sociais, econômicos e culturais da sociedade em que vive.

Embora a maioria tenha respondido que está satisfeito, não se pode ignorar os resultados obtidos para os itens nem satisfeito nem insatisfeito que aparece com 19%, nem os insatisfeitos que totalizam 12%, tão pouco os insatisfeitos que foram 3%, pois são valores expressivos.

Diante dos dados apresentados, fica clara a necessidade de melhoria no item remuneração, uma vez que os colaboradores que não estão satisfeitos com seu salário apresentam grande chance de buscarem novas oportunidades, aumentando a rotatividade na empresa, uma vez que, de acordo com Oliveira e Oliveira (2008), a insatisfação com o salário faz com que as pessoas busquem novas possibilidades no mercado de trabalho.

**Gráfico 2** – Condições de Trabalho e segurança



**Fonte:** Autores (2018)

Em relação ao item condições de trabalho e segurança, 52% dos participantes da pesquisa responderam que estão satisfeitos e 8% muito satisfeitos, enquanto que, 19% responderam que estão nem satisfeitos nem insatisfeitos e 18%

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO PELA PERSPECTIVA DOS  
TRABALHADORES DO SETOR DE DESENVOLVIMENTO  
ANALÍTICO/ESTABILIDADE EM UMA INDÚSTRIA FARMACÊUTICA EM  
ANÁPOLIS – GOIÁS

Claudiana Messias Gomes<sup>1</sup>; Érika Alves Moreira Faustino<sup>2</sup>; Sérgio Henrique Fenato<sup>3</sup>; Márcia Sumire Kurogi Diniz<sup>4</sup>

encontram-se insatisfeitos. De acordo com Cordeiro (2018), o maior agravo à saúde dos trabalhadores brasileiros são os acidentes de trabalho, entretanto, esses acidentes frequentemente são situações previsíveis e passíveis de prevenção.

Com base nos dados apresentados, é imprescindível investir em maiores políticas de segurança no trabalho, pois embora a maioria dos participantes da pesquisa esteja satisfeita e muito satisfeita (60%), um número relativamente alto de colaboradores considera que esse item deve ser trabalhado e o fato dos acidentes de trabalho serem evitáveis e causarem um grande sofrimento para a sociedade além de terem um impacto negativo na economia e na produtividade (RIBEIRO; SANTANA, 2015), corroboram para essa necessidade.

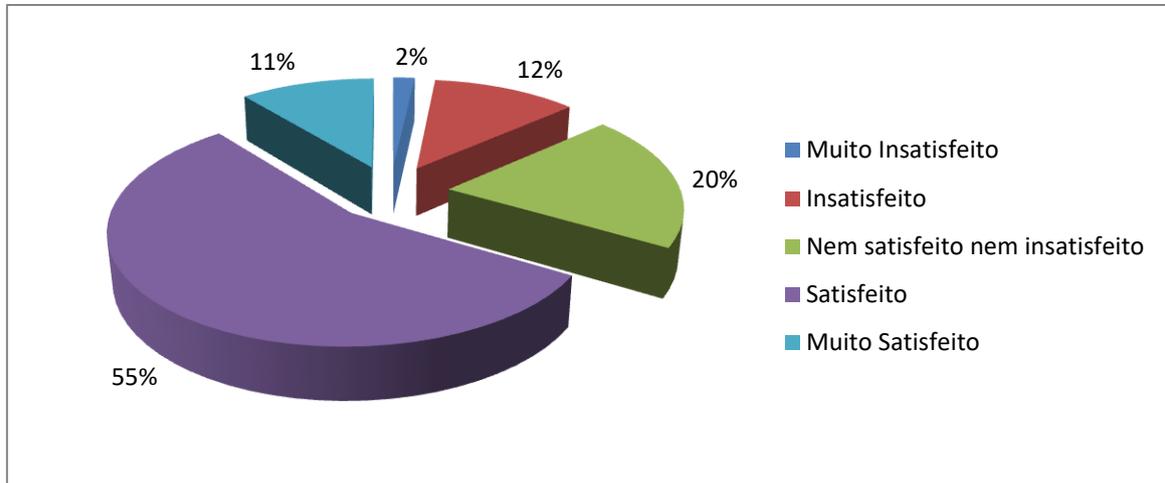
Além disso, ainda de acordo com os autores, dentre as doenças e agravos que geram incapacidade temporária para o trabalho existe uma grande carga representada pelos acidentes de trabalho, os quais podem gerar grandes despesas para a Previdência ou em casos com menor duração, impactar na produtividade e gerar outros custos para as empresas e empregados.

Nesse tópico, além da salubridade do trabalho, avaliou-se também a jornada de trabalho, um tema controverso, polêmico e multifacetado, que desperta o interesse de sociólogos, historiadores, empresários e trabalhadores, onde cada um tem diferentes concepções, fazendo um debate rico e heterogêneo em princípios e valores (CORDEIRO, 2018), justamente por essa diversidade, esse é um tópico que merece maiores discussões na instituição pesquisada, pois embora não se chegue a um consenso que agrade a todos os envolvidos, permitirá aos participantes do debate o conhecimento por outro ângulo até então defendido.

**Gráfico 3** – Uso das suas capacidades no trabalho

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO PELA PERSPECTIVA DOS  
TRABALHADORES DO SETOR DE DESENVOLVIMENTO  
ANALÍTICO/ESTABILIDADE EM UMA INDÚSTRIA FARMACÊUTICA EM  
ANÁPOLIS – GOIÁS

Claudiana Messias Gomes<sup>1</sup>; Érika Alves Moreira Faustino<sup>2</sup>; Sérgio Henrique Fenato<sup>3</sup>; Márcia Sumire Kurogi Diniz<sup>4</sup>



Fonte: Autores (2018)

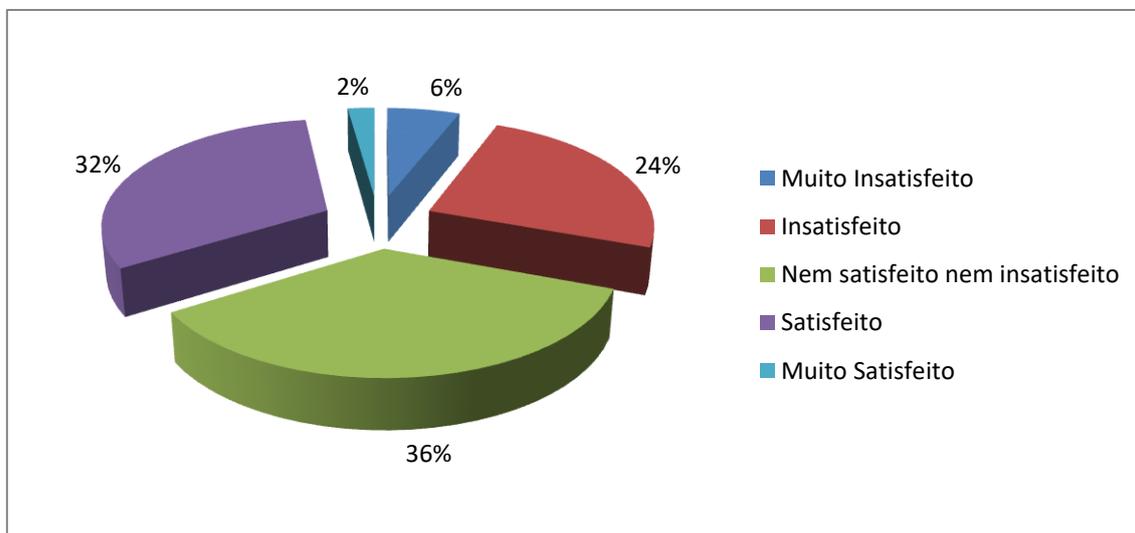
55% dos trabalhadores entrevistados, afirmam estarem satisfeitos no que diz respeito ao uso das suas capacidades no trabalho, isso significa que, a maioria dos indivíduos considera que o trabalho lhe permite utilizar de forma ampla os conhecimentos adquiridos em suas atividades diárias. De acordo com Vasconcelos (2011), para melhorar a qualidade de vida no trabalho, é indispensável que a empresa busque aperfeiçoar suas condições de trabalho.

Como os resultados obtidos nesse item foram em maior parte positivos, fica claro que a organização busca de certa forma a valorização e utilização de suas competências. Mas, mesmo mais da metade dos respondentes estarem satisfeito e muito satisfeito em relação a este aspecto, é importante analisar ou investigar os 34% que responderam entre nem satisfeito e nem insatisfeito e muito insatisfeito, sendo este resultado preocupante, já que um funcionário que não consegue utilizar suas capacidades no local de trabalho torna-se improdutivo, podendo assim, influenciar os outros colaboradores que interagem com ele. Ou seja, este resultado demonstra que existe necessidade de melhorias para o uso de suas capacidades.

**Gráfico 4** – Oportunidade de crescimento

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO PELA PERSPECTIVA DOS  
TRABALHADORES DO SETOR DE DESENVOLVIMENTO  
ANALÍTICO/ESTABILIDADE EM UMA INDÚSTRIA FARMACÊUTICA EM  
ANÁPOLIS – GOIÁS

Claudiana Messias Gomes<sup>1</sup>; Érika Alves Moreira Faustino<sup>2</sup>; Sérgio Henrique Fenato<sup>3</sup>; Márcia Sumire Kurogi Diniz<sup>4</sup>



Fonte: Autores

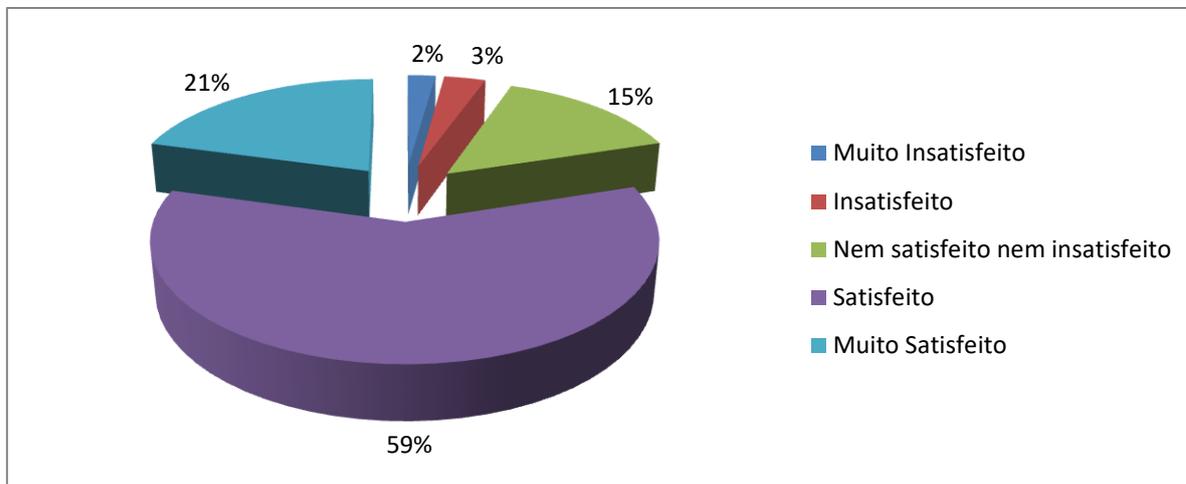
Fica clara a necessidade de investimento da empresa nesse aspecto, pois de acordo com Siqueira et al. (2017), esse aspecto permite ao funcionário perceber o significado e a importância do trabalho que executa e o atendimento a esse item proporciona maior desempenho dos indivíduos na organização e satisfação pela atividade executada. Para Krone et al. (2013), a satisfação com atividade profissional tem sido considerada um aspecto importante a partir do momento que o trabalho passou a ocupar maior espaço na vida das pessoas, tendo ligação direta com a saúde mental.

Os dados obtidos para esse item são preocupantes, pois a oportunidade de crescimento está ligada com o respeito e a valorização dos empregados e se os próprios empregados não conseguem visualizar esse respeito, algo precisa ser mudado imediatamente. Seria interessante avaliar a implementação clara e efetiva de um plano de cargos e salário, além de divulgar com mais objetividade quais os pré-requisitos comportamentais necessários para crescer profissionalmente dentro da empresa.

Gráfico 5 – Integração social na organização

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO PELA PERSPECTIVA DOS  
TRABALHADORES DO SETOR DE DESENVOLVIMENTO  
ANALÍTICO/ESTABILIDADE EM UMA INDÚSTRIA FARMACÊUTICA EM  
ANÁPOLIS – GOIÁS

Claudiana Messias Gomes<sup>1</sup>; Érika Alves Moreira Faustino<sup>2</sup>; Sérgio Henrique Fenato<sup>3</sup>; Márcia Sumire Kurogi Diniz<sup>4</sup>



Fonte: Autores (2018)

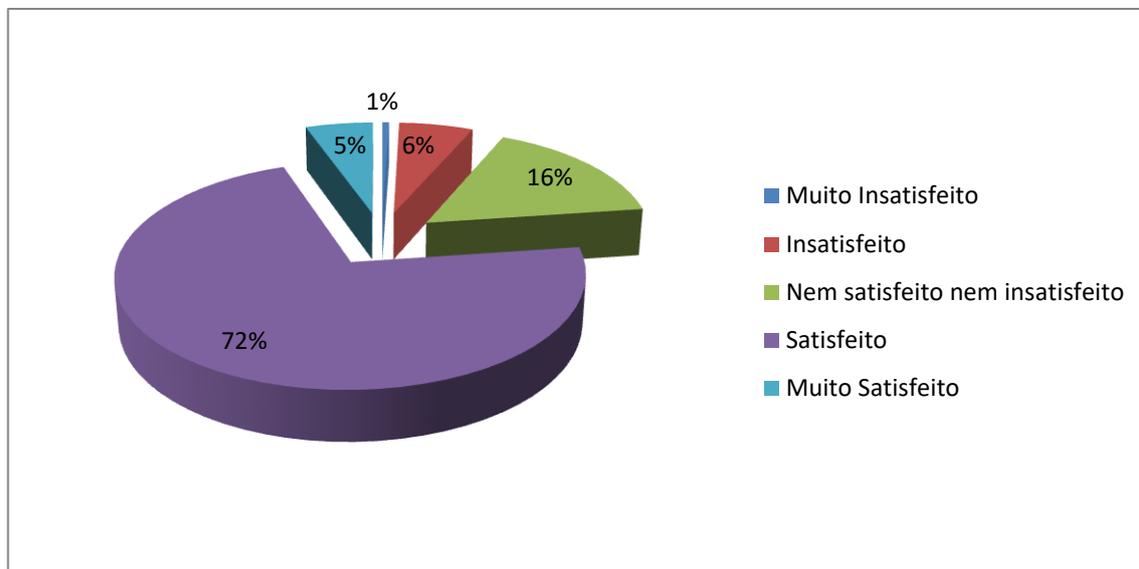
Para esse item, a maioria dos funcionários alvo da pesquisa entende que a comunicação entre os funcionários ocorre de forma saudável, ficando clara a aceitação do trabalhador por suas habilidades, sem consideração de sexo, raça, religião e origem. Conforme a opinião de 2% e 3%, que estão muito insatisfeitos e insatisfeitos respectivamente, esse item deixa a desejar. De acordo Silva (2011), a saúde social da empresa pode começar pela qualidade nos relacionamentos de todos dentro da organização, e para isso, a facilidade da comunicação é um fator determinante. Para Krone et al. (2013) a existência de um ambiente de trabalho agradável é capaz de reduzir vários obstáculos para uma boa produtividade, como por exemplo, doenças, acidentes, alternância dos colaboradores e absenteísmo.

Como a maioria dos participantes da pesquisa percebem esse item de forma positiva, é possível perceber que a empresa vem apresentando esforços para oferecer igualdade de oportunidades para os seus colaboradores, incentivando relacionamentos interpessoais e grupais e valorizando o senso comunitário. Entretanto, o percentual obtido para nem satisfeito nem insatisfeito, insatisfeito e muito insatisfeito apresentaram resultados significativos, somando 20%, o que indica que os esforços da empresa nesse sentido não devem cessar, ainda é necessário estender a percepção dessas ações a uma quantidade maior de colaboradores.

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO PELA PERSPECTIVA DOS  
TRABALHADORES DO SETOR DE DESENVOLVIMENTO  
ANALÍTICO/ESTABILIDADE EM UMA INDÚSTRIA FARMACÊUTICA EM  
ANÁPOLIS – GOIÁS

Claudiana Messias Gomes<sup>1</sup>; Érika Alves Moreira Faustino<sup>2</sup>; Sérgio Henrique Fenato<sup>3</sup>; Márcia Sumire Kurogi Diniz<sup>4</sup>

**Gráfico 6 – Constitucionalismo**



**Fonte:** Autores (2018)

No aspecto do constitucionalismo, percebe-se que a grande maioria dos indivíduos que responderam a pesquisa, possui uma percepção positiva no que diz respeito aos seus direitos legais. De acordo com Silva (2011), além do respeito aos direitos trabalhistas, esse tópico também envolve o direito à liberdade de expressão e à privacidade, o que resulta em um ambiente mais sociável, proporcionando um maior desenvolvimento organizacional e pessoal.

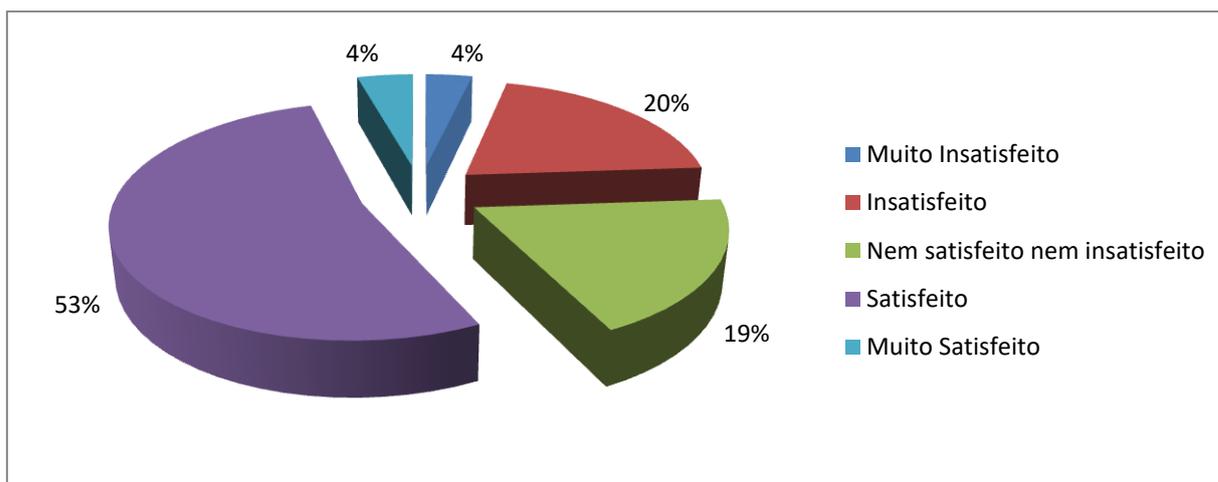
Com base no panorama geral apresentado, fica claro que pela percepção dos funcionários, a empresa vem cumprindo com seus papéis legais. Um ponto importante para o cumprimento da legislação é o fato de a maioria dos cargos terem faixas salariais pré-determinadas, isso faz com que o direito constitucional de igualdade de direitos para homens e mulheres seja assegurado, uma vez que os cargos são distribuídos de acordo com o conhecimento e experiência dos funcionários, fazendo com que independente do sexo, pessoas que ocupam o mesmo cargo, com a mesma experiência e entregas de resultados semelhantes, ganhem salários iguais. Esse único aspecto, já conta como um diferencial para a empresa em questão, uma vez que, de acordo com Krone et al. (2013), mesmo nas grandes empresas do Brasil, existe o problema da discriminação de gênero.

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO PELA PERSPECTIVA DOS  
TRABALHADORES DO SETOR DE DESENVOLVIMENTO  
ANALÍTICO/ESTABILIDADE EM UMA INDÚSTRIA FARMACÊUTICA EM  
ANÁPOLIS – GOIÁS

Claudiana Messias Gomes<sup>1</sup>; Érika Alves Moreira Faustino<sup>2</sup>; Sérgio Henrique Fenato<sup>3</sup>; Márcia Sumire Kurogi Diniz<sup>4</sup>

Embora no geral, o aspecto constitucionalismo conte como um ponto positivo para a empresa é necessário trabalhar os 23% que não possuem essa percepção satisfatória para o item abordado, onde desses 23%, 1% está muito insatisfeito, 6% está insatisfeito e 16% não está nem satisfeito nem insatisfeito. O primeiro passo para reverter esse cenário, é investir nos 16% que apresentaram opinião neutra a esse item, sendo necessário que a empresa divulgue internamente quais são as leis que regem o trabalho no ramo em que atua e qual papel ela tem desempenhado com a intenção de atender esse requisito.

**Gráfico 7 – O trabalho e o espaço total da vida**



Fonte: Autores (2018)

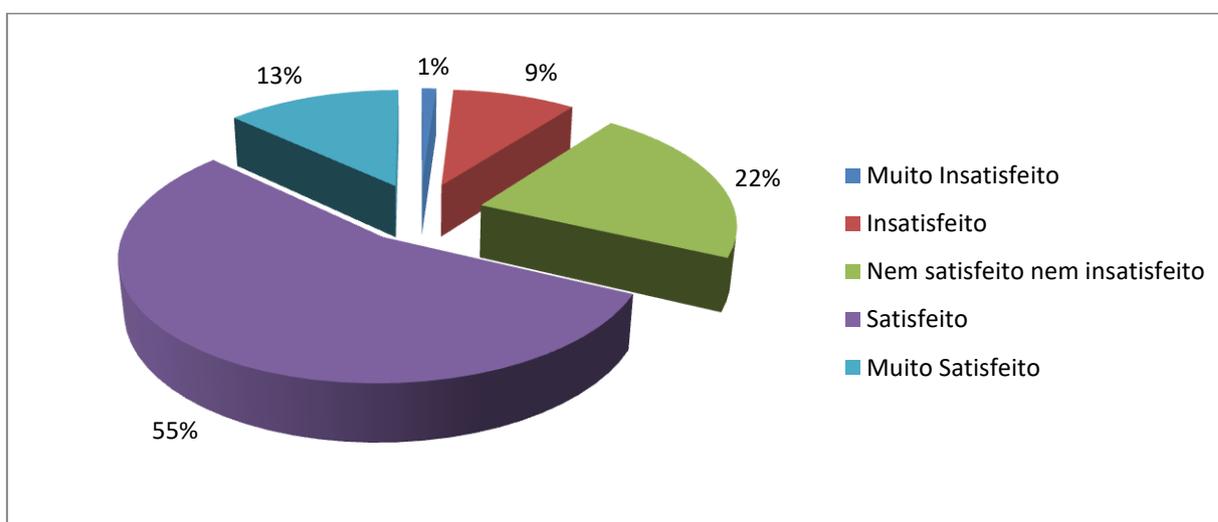
Esse ponto busca avaliar se existe equilíbrio entre vida pessoal e o trabalho, desta forma, pode-se perceber que esse equilíbrio foi alcançando, de forma que o trabalho lhe proporciona oportunidades de lazer. Para Pessoa e Nascimento (2008), o lazer proporciona motivação para que o indivíduo permaneça ativo, interessado e produtivo, representando uma alternativa concreta para a otimização da qualidade de vida no trabalho. Diante desse aspecto, não pode ser deixado de lado o grande índice percentual obtido para colaboradores que estão insatisfeitos com esse aspecto, que se somado aos que estão nem satisfeitos nem insatisfeitos, resulta em 39% dos participantes da pesquisa. Esse percentual mostra a gritante necessidade

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO PELA PERSPECTIVA DOS  
TRABALHADORES DO SETOR DE DESENVOLVIMENTO  
ANALÍTICO/ESTABILIDADE EM UMA INDÚSTRIA FARMACÊUTICA EM  
ANÁPOLIS – GOIÁS

Claudiana Messias Gomes<sup>1</sup>; Érika Alves Moreira Faustino<sup>2</sup>; Sérgio Henrique Fenato<sup>3</sup>; Márcia Sumire Kurogi Diniz<sup>4</sup>

de investimento nesse item por parte da empresa, já que uma parte significativa considera que o trabalho não se apresenta de forma balanceada na vida dos colaboradores e como a experiência de trabalho pode ter efeito positivo ou negativo nas diversas áreas da vida de um indivíduo, esse ponto precisa ser trabalhado de forma prioritária diante do impacto negativo que ele pode ter no conjunto de acontecimentos relevantes da existência de uma pessoa.

**Gráfico 8** – Relevância social da vida no trabalho



Fonte: Autores (2018)

A maioria dos participantes da pesquisa (68%) consegue perceber papel ativo da empresa na integração com a sociedade, resultando em ações de responsabilidade social relevantes para a comunidade na qual ela está inserida. De acordo com Freitas e Souza (2009), existe influência na autoestima do colaborador quando a organização é socialmente responsável.

Para Azim (2016), os mais importantes *stakeholders* da organização são os funcionários, já que eles estão propensos a serem afetados pelas ações da organização e em contrapartida afetar a organização com as suas ações e o fortalecimento dessa relação apresenta impacto positivo para ambos os envolvidos. Embora ainda seja necessário investigar mais os benefícios das ações sociais das

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO PELA PERSPECTIVA DOS  
TRABALHADORES DO SETOR DE DESENVOLVIMENTO  
ANALÍTICO/ESTABILIDADE EM UMA INDÚSTRIA FARMACÊUTICA EM  
ANÁPOLIS – GOIÁS

Claudiana Messias Gomes<sup>1</sup>; Érika Alves Moreira Faustino<sup>2</sup>; Sérgio Henrique Fenato<sup>3</sup>; Márcia Sumire Kurogi Diniz<sup>4</sup>

empresas a curto prazo, Freguete et al. (2014) afirmam que a longo prazo, elas estão vinculadas à sustentabilidade as empresas, reduzindo alguns tipos de riscos e construindo uma boa imagem, frente a esse cenário, se a empresa possui interesse em consolidar sua imagem frente à sociedade a partir do fortalecimento da sua relação com os clientes internos, é necessário investir mais nas ações de responsabilidade social e nas ações de Recursos Humanos.

### **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Com base nos resultados obtidos durante a pesquisa, é possível perceber que os colaboradores do Setor de Desenvolvimento Analítico/Estabilidade consideram que a empresa está bem inserida no contexto de Qualidade de Vida no Trabalho, entretanto, embora para 7 das 8 perguntas, mais de 50% dos colaboradores tenham respondido estarem satisfeitos, não se pode esquecer dos outros colaboradores que não estão satisfeitos com os itens abordados.

Após a avaliação dos dados, fica claro que o item Constitucionalismo é o que apresenta maior grau de satisfação dentre os entrevistados, ao passo que o tópico Oportunidade de Crescimento foi o que apresentou o maior índice de insatisfação, seguido pelo Trabalho e o Espaço Total na Vida.

A empresa demonstra que está bem inserida no contexto de QVT, sendo que a perspectiva dos colaboradores avaliados é positiva, entretanto, o caminho a ser trilhado ainda é longo, é necessário desenvolver os tópicos que mostraram alto índice de insatisfação, esse desenvolvimento se justifica a partir do momento que for percebido que essas ações irão ajudar a reter talentos e consequentemente aumentar a produtividade.

### **REFERÊNCIAS**

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO PELA PERSPECTIVA DOS  
TRABALHADORES DO SETOR DE DESENVOLVIMENTO  
ANALÍTICO/ESTABILIDADE EM UMA INDÚSTRIA FARMACÊUTICA EM  
ANÁPOLIS – GOIÁS

Claudiana Messias Gomes<sup>1</sup>; Érika Alves Moreira Faustino<sup>2</sup>; Sérgio Henrique Fenato<sup>3</sup>; Márcia Sumire Kurogi Diniz<sup>4</sup>

AZIM, M. T. Responsabilidade Social Corporativa e comportamento do funcionário: papel mediador do compromisso organizacional. **Revista Brasileira de Gestão de Negócios**, v. 18, n.60, p. 207-225, 2016.

BRIGHENTI, G. C.; SILVA, A. B.; FERNANDES, C. B. **Qualidade de vida no trabalho**: um estudo dos fatores e dimensões presentes e percebidas na central e relacionamento com os clientes da TIM celular de Santa Catarina. In: Anais XXVI. Encontro Nacional da Associação de Pós-Graduação em Administração. Salvador, BA: ANPAD, 2002.

CARVALHO, J. F.; MARTINS, E. P. T.; LUCIO, L.; PAPANDREA, P. J. Qualidade de Vida no Trabalho e Fatores Motivacionais dos Colaboradores nas Organizações. **Educação em Foco**. Edição nº 07, 2013. Disponível em: [http://unifia.edu.br/revista\\_eletronica/revistas/gestao\\_foco/artigos/ano2013/setembro/qualidade\\_motivacao.pdf](http://unifia.edu.br/revista_eletronica/revistas/gestao_foco/artigos/ano2013/setembro/qualidade_motivacao.pdf). Acesso em: 18/06/2018.

CORDEIRO, R. A inadequação da classificação oficial dos acidentes de trabalho no Brasil. 2018. **Cadernos ENSP/FIOCRUZ**. Disponível em: <<http://cadernos.ensp.fiocruz.br/csp/artigo/356/a-inadequao-da-classificao-oficial-dos-acidentes-de-trabalho-no-brasil>>. Acesso em: 10/09/2018.

FERNANDES, E. C. **Qualidade de Vida no Trabalho**. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

FREGUETE, L. M.; NOSSA, V.; FUNCHAL, B. Responsabilidade Social Corporativa e Desempenho Financeiro das Empresas Brasileiras na Crise de 2008. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 19, n. 2, p. 232-248, 2015.

FREITAS, A. L. P.; SOUZA, R. G. B. Um modelo para avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho em universidades públicas. **Revista Eletrônica Sistemas & Gestão** 4(2) 136 – 154. Disponível em: <<http://www.revistasg.uff.br/index.php/sg/article/viewFile/V4N2A4/V4N2A4>>. Acesso em: 13/09/2018.

GONÇALVES, E. L. **Gestão Hospitalar** – Administrando o Hospital Moderno. Saraiva, São Paulo, 2006.

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO PELA PERSPECTIVA DOS  
TRABALHADORES DO SETOR DE DESENVOLVIMENTO  
ANALÍTICO/ESTABILIDADE EM UMA INDÚSTRIA FARMACÊUTICA EM  
ANÁPOLIS – GOIÁS

Claudiana Messias Gomes<sup>1</sup>; Érika Alves Moreira Faustino<sup>2</sup>; Sérgio Henrique Fenato<sup>3</sup>; Márcia Sumire Kurogi Diniz<sup>4</sup>

HUSE, E.; CUMMINGS, T. **Mudando o desenvolvimento Organizacional**. São Paulo: Thomsom, 1985.

KRONE, Daniela; et al. Qualidade de Vida no Trabalho. **Anais da Mostra Científica do Cesuca**, v.1, n.7, 2013. Disponível em:

<[http://sinop.unemat.br/site\\_antigo/prof/foto\\_p\\_downloads/fot\\_105163\\_e\\_qualidade\\_de\\_vida\\_no\\_tbalho\\_pdf.pdf](http://sinop.unemat.br/site_antigo/prof/foto_p_downloads/fot_105163_e_qualidade_de_vida_no_tbalho_pdf.pdf)>. Acesso em: 14/09/18.

KUROGI, M. S. **O Discurso dos Trabalhadores do Departamento de Recursos Humanos e de outros Setores Sobre a Qualidade de Vida no Trabalho**: Um

estudo de Caso em uma indústria alimentícia. Dissertação apresentada à Coordenação do Mestrado em Psicologia da Universidade Católica de Goiás, como exigência parcial para obtenção do título de Mestre em Psicologia. 2004. Disponível em:

<<http://tede2.pucgoias.edu.br:8080/bitstream/tede/1934/1/Marcia%20Sumire%20Kurogi.pdf>> Acesso em: 15/08/2018.

LIMA, E. O. **Qualidade de vida no trabalho no processo de formalização**

**organizacional**: um estudo de duas organizações do ramo têxtil-confeccionista de Blumenau (SC). Dissertação (Mestrado) - Curso de Pós-graduação em Administração, Universidade Federal de Santa Catarina, Ilha de Santa Catarina, 1997.

MONTEIRO, G. F. **Qualidade das condições de trabalho versus produtividade**:

estudo de caso no setor de transportes urbanos em Goiânia (GO). Dissertação (Mestrado) - Curso de pós-graduação em Engenharia da Produção, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2001.

MORGAN, G. **Imagens da organização**. São Paulo: Atlas, 1996.

NADLER, D.; LAWLER, E. **Quality of work life**: perspectives and directions.

Organization Dynamics, New York, v.1, n. 11, p. 20-30, Winter, 1983.

OLIVEIRA, A. P., OLIVEIRA, A. L. **Viver para estudar**: Análise da qualidade de vida de professores universitários. XVII Encontro Latino Americano de Iniciação Científica e VIII Encontro Latino Americano de Pós-Graduação. Departamento de Psicologia Universidade de Taubaté. Taubaté, 2008.

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO PELA PERSPECTIVA DOS  
TRABALHADORES DO SETOR DE DESENVOLVIMENTO  
ANALÍTICO/ESTABILIDADE EM UMA INDÚSTRIA FARMACÊUTICA EM  
ANÁPOLIS – GOIÁS

Claudiana Messias Gomes<sup>1</sup>; Érika Alves Moreira Faustino<sup>2</sup>; Sérgio Henrique Fenato<sup>3</sup>; Márcia Sumire Kurogi Diniz<sup>4</sup>

OSAK, M. M. **Qualidade de Vida no Trabalho**. PAPRH – 4º Congresso sobre Gestão de pessoas no Setor Público Paulista. 2015. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=QWDxSkSOk2s>>. Acesso em: 15/08/2018.

PADILHA, Valquíria. Qualidade de Vida no Trabalho num Cenário de Precarização: A Panaceia Delirante. **Trab. Educ. Saúde**, Rio de Janeiro, v. 7 n.3, p. 549 – 563, no 2009, fev., 2010. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1981-77462009000300009](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1981-77462009000300009)>. Acesso em: 18/06/2018.

PESSOA, R. W. A., NASCIMENTO, L. F. O Laser como Ferramenta da Qualidade de Vida no Trabalho. **Organizações em contexto**, Ano 4, n.7, junho 2008. Disponível em: <<https://www.metodista.br/revistas/revistas-ims/index.php/OC/article/viewFile/1340/1358>>. Acesso em: 13/09/2018.

RIBEIRO, A. A.; SANTANA, L. C. Qualidade de Vida no Trabalho: Fator Decisivo para o Sucesso Organizacional. **Revista de Iniciação Científica**. vol. 2, jun., 2015, p. 75 – 96. Disponível em: [http://www.cairu.br/riccairu/pdf/artigos/2/06\\_QUALIDADE\\_VIDA\\_TRABALHO.pdf](http://www.cairu.br/riccairu/pdf/artigos/2/06_QUALIDADE_VIDA_TRABALHO.pdf). Acesso em: 18/06/2018.

RODRIGUES, M. V. C. **Qualidade de vida no trabalho**: evolução e análise no nível gerencial. 2. ed. Petrópolis, Rio de Janeiro: Vozes, 1994.

SANTOS, D. F. A. **Qualidade de Vida no Trabalho**: um estudo sobre a percepção dos funcionários do Centro Estadual de Ensino Fundamental Tucunduva. Santa Rosa, 2012. Monografia Bacharel em Administração, Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul. Santa Rosa, 2012.

SILVA, M. C. M. **Fatores Determinantes na QVT x Produtividade**. Monografia apresentada à AVM Faculdade Integrada como requisito parcial para obtenção do grau de especialista em Gestão de Recursos Humanos. 2011. Disponível em: <[http://www.avm.edu.br/docpdf/monografias\\_publicadas/n204960.pdf](http://www.avm.edu.br/docpdf/monografias_publicadas/n204960.pdf)>. Acesso em: 14/09/18.

SIQUEIRA, J. G.; et al. Qualidade de Vida no Trabalho Segundo o Modelo de Walton: Um Estudo de Caso. **XVII Mostra de Iniciação Científica**, Pós-Graduação, Pesquisa e Extensão – Programa de Pós-Graduação em Administração – UCS.

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO PELA PERSPECTIVA DOS  
TRABALHADORES DO SETOR DE DESENVOLVIMENTO  
ANALÍTICO/ESTABILIDADE EM UMA INDÚSTRIA FARMACÊUTICA EM  
ANÁPOLIS – GOIÁS

Claudiana Messias Gomes<sup>1</sup>; Érika Alves Moreira Faustino<sup>2</sup>; Sérgio Henrique Fenato<sup>3</sup>; Márcia Sumire Kurogi Diniz<sup>4</sup>

Outubro 2017. Disponível em:

<<http://www.ucs.br/etc/conferencias/index.php/mostraucsppga/xviiimostrappga/paper/viewFile/5573/1822>>. Acesso em: 14/09/18.

TOMAZ, Washington Luiz et al. A importância da qualidade de vida no trabalho: um estudo de caso em uma empresa do ramo de seguros da cidade de Bauru/SP.

**Conbrad**, 2016. Disponível em:

<[www.revistaconbrad.com.br/editorial/index.php/conbrad/article/download/110/53](http://www.revistaconbrad.com.br/editorial/index.php/conbrad/article/download/110/53)>. Acesso em: 03/09/2018.

VASCONCELOS, A. F. **Qualidade de vida no Trabalho**: origem, evolução e perspectivas. 2011. Disponível em: <<http://www.luzimarteixeira.com.br/wp-content/uploads/2009/06/qualidade-de-vida-no-trabalho-origem.pdf>>. Acesso em: 15/08/2018.