

30 de setembro a 4 de outubro
Ponta Grossa - PR - Brasil

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: ESTUDO DE CASO NA EMPRESA MEDPLAN ASSISTÊNCIA MÉDICA LTDA

QUALITY OF LIFE AT WORK: CASE STUDY AT MEDPLAN ASSINTÊNCIA MÉDICA LTDA

ÁREA TEMÁTICA: GESTÃO DE PESSOAS

Kelsen Arcângelo Ferreira e Silva, UFPI, Brasil, kel_arcangelo@msn.com

Sara Raquel da Silva Lopes Viana, UFPI, Brasil, saravina.adm@gmail.com

Mara Águida Porfírio Moura, UFPI, Brasil, maraaguida@hotmail.com

Resumo

A competitividade do mundo do trabalho requer das empresas uma maior e constante preocupação em atrair e manter colaboradores competentes. Nessa intenção, a Qualidade de Vida no Trabalho tornou-se relevante para as estratégias e ações de gestão de pessoas voltadas à satisfação e produtividade dos colaboradores no ambiente de trabalho. Neste sentido, o presente estudo questiona: Qual o grau de satisfação dos colaboradores acerca das práticas de qualidade de vida no trabalho realizadas pela empresa Medplan Assistência Médica? Relacionado, o objetivo geral da pesquisa voltou-se a analisar o grau de satisfação dos colaboradores acerca das práticas de qualidade de vida no trabalho realizadas pela empresa. Os objetivos específicos foram: descrever os benefícios da QVT à empresa e para seus colaboradores; identificar o grau de motivação dos funcionários em relação ao trabalho executado; apresentar sugestões de práticas de QVT à organização. Metodologicamente, realizou-se um estudo bibliográfico associado a uma pesquisa de campo com a aplicação de questionários direcionados aos colaboradores da empresa. As considerações finais apontam que a empresa se preocupa com a qualidade de vida e o bem-estar de seus colaboradores, ratificados pelos níveis de satisfação ratificados.

Palavras-chave: Qualidade de Vida no trabalho; Satisfação; Colaborador.

Abstract

The competitiveness of the world of work requires a greater and constant concern for companies to attract and retain competent employees. In this intention, Quality of Life at Work became relevant for the strategies and actions of people management aimed at the satisfaction and productivity of employees in the work environment. In this sense, the present study questions: What is the degree of employee satisfaction with the quality of life practices at work carried out by Medplan? Related, the general objective of the research was to analyze the degree of satisfaction of employees about the quality of life practices at work performed by the company. The specific objectives were: to describe the benefits of QVT to the company and its employees; identify the degree of motivation of the employees in relation to the work performed; present QVT practices suggestions to the organization. Methodologically, a bibliographic study was carried out associated to a field research with the application of questionnaires directed to the company's employees. The final considerations point out that the company is concerned with the quality of life and well-being of its employees, ratified by the levels of satisfaction ratified.

Keywords: *Quality of Life at the Job. Satisfaction. Employee.*

1. INTRODUÇÃO

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é um tema bastante discutido em decorrência das amplas transformações socioeconômicas, tornando-se um relevante aspecto de competitividade organizacional. As organizações, inclinadas ao alcance de um bom relacionamento com seus colaboradores sente a necessidade de mais e melhor estimular o colaborador, investindo em programas de QVT almejando o bem-estar e a capacidade produtiva de seus funcionários.

A QVT é o agente motivacional dos funcionários e uma vantagem competitiva para a empresa, despertando o interesse das pessoas em contribuir com a organização. Os gestores estão, pois, mais atentos às melhorias necessárias no ambiente empresarial, averiguando questões sobre higiene e segurança no trabalho, procurando prevenir também distúrbios, como: o estresse, ansiedade, depressão e tristeza, por compreenderem as consequências negativas dessas à organização.

Existem várias maneiras de promover a qualidade de vida dentro do ambiente empresarial, como por exemplo, ginástica laboral, lazer em grupos, jogos internos, seguro de vida, bolsas de estudo, recompensas por produtividade, participação nos lucros, entre outros. A ciência explica a relevância e comprova a melhoria da eficiência das atividades laborais quando a empresa fornece condições propícias para a execução das tarefas pelos colaboradores. Assim, uma empresa que preza pela integridade e motivação dos colaboradores, conseqüentemente se preocupa em fornecer uma melhor qualidade de vida no ambiente de trabalho.

Diante desse contexto, o problema da pesquisa questionou: Qual o grau de satisfação dos colaboradores acerca das práticas de qualidade de vida no trabalho realizadas pela empresa Medplan Assistência Médica? O objetivo geral da pesquisa voltou-se a analisar o grau de satisfação dos colaboradores acerca das práticas de qualidade de vida no trabalho realizadas pela empresa. Os objetivos específicos foram: descrever os benefícios da QVT à empresa e para os colaboradores; identificar o grau de motivação dos funcionários em relação ao trabalho executado; apresentar sugestões de práticas de QVT à organização.

Na execução da pesquisa utilizou-se um método quali-quantitativo através de um estudo de caso, aplicação de um questionário fechado distribuído aleatoriamente aos colaboradores da organização, sendo posteriormente analisados, dispostos em forma de gráficos e interpretados à luz do quadro teórico consultado.

Esse estudo se justifica pela relevância e contribuições de se conhecer os impactos que a qualidade de vida no trabalho gera nas empresas e na sociedade. O capital financeiro abriu espaço para o capital humano, que passou a ser reconhecido como a fonte primordial de sucesso das empresas. Os gestores voltam-se à qualidade de vida no trabalho por perceberem que as pessoas motivadas se tornam parceiras das empresas em prol da realização de seus projetos. A pesquisa propõe-se na contribuição a outros futuros trabalhos sobre o tema, auxiliando na análise de outras empresas.

2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

A denominação Qualidade de Vida no Trabalho surgiu em 1950, por meio de uma técnica criada por Eric Trist, através de uma investigação científica na esfera do trabalho, com

base na análise e reestruturação da tarefa, visando tornar a vida do trabalhador menos penosa (RODRIGUES, 2014; FERNANDES, 2009).

Macêdo (2004) enfatiza que essa abordagem sócio técnica sobre a QVT foi iniciada na Inglaterra, quando Eric Trist analisou os conflitos entre as pessoas que trabalhavam em uma mina de carvão, logo após a implantação, mecanização e reorganização do trabalho. O ser humano passa a maior parte de seu tempo dedicando seus esforços e energias para as organizações. A vida de cada empregado gira em torno do trabalho, mesmo quando estão fora do ambiente empresarial, eles estão preocupados em cumprir metas e resolver problemas referentes à realização de suas atividades.

Diante disso, os trabalhadores estão mais exigentes em relação às condições de trabalho. Eles priorizam ambientes agradáveis, especialmente os que preservam a sua integridade. Em consequência da competitividade, as organizações estão se empenhando cada vez mais em proporcionar a seus colaboradores um ambiente saudável e adequado para a execução de suas tarefas, contribuindo para a preservação da saúde e reduzindo os impactos negativos na produtividade.

De acordo com a visão de Nadler e Lawer apud Chiavenato (1999) a qualidade de vida no trabalho baseia-se na contribuição dos funcionários nas decisões organizacionais, na reestruturação do trabalho, em sistemas de recompensas que melhorem o clima organizacional e em melhores condições de trabalho, físicas e mentais. Para que os indivíduos se sintam mais satisfeitos com seu trabalho, e conseqüentemente, realizem suas atividades motivados, a empresa deve investir continuamente em programas de QVT destinados à melhoria da satisfação com o trabalho, das necessidades físicas, mentais, sociais e profissionais dos seus colaboradores.

Segundo Limongi-França (2015), a construção da QVT se inicia a partir do momento em que se olha a empresa e as pessoas como um todo, ou seja, o enfoque biopsicossocial, que representa o fator diferencial para a criação de serviços e implantação de novos projetos, voltados para a preservação e desenvolvimento das pessoas durante o trabalho. Os gestores devem permanecer atentos ao aperfeiçoamento das empresas frente às necessidades de mudanças e melhorias dos meios de prevenção aos riscos que comprometem a saúde dos colaboradores. O desafio é o de proporcionar um ambiente saudável, harmônico e seguro, para que assim, os profissionais tenham determinação e sejam capazes de oferecerem melhores resultados.

Os Recursos Humanos - RH é o órgão responsável pela conciliação dos interesses da organização com os interesses dos colaboradores e, para isso, o gestor de RH, necessita conhecer os meios necessários para implantação de ferramentas de QVT na empresa. O papel do RH centra-se na identificação das necessidades de cada indivíduo e orientação para que as metas das organizações sejam alcançadas com eficiência e efetividade.

A implantação de ferramentas de QVT acontece a partir do momento em que a gerência e o RH percebem a necessidade e a importância do bem-estar dos colaboradores e decidem pelo início dos programas de QVT, criando ações preventivas destinadas à diminuição dos problemas cotidianos, como os relacionados com o desgaste físico e mental.

Faz-se oportuna a mensuração da satisfação dos colaboradores com a empresa e suas práticas de QVT de modo que se identifiquem os programas de qualidade de vida e serem implantados em favor dos funcionários. Assim, a empresa percebe o interesses e anseios dos colaboradores e quais as mudanças serão necessárias a curto e médio prazo para a implantação das práticas de QVT.

A motivação no trabalho é um fator primordial para o desempenho de um colaborador em uma organização. Trata-se de um mecanismo que torna os indivíduos mais empenhados na execução de suas atividades, pois a motivação faz com que alcancem o equilíbrio necessário na condução de suas atividades laborais.

A motivação é compreendida como uma maneira de valorização do funcionário, o qual se sente parte integrante da organização e não um seguidor de normas e regras. Quando o colaborador tem seu trabalho reconhecido, ele trabalha com mais dedicação e afinco. Os seres humanos se motivam por uma infinidade de fatores que satisfaçam suas necessidades. No entanto, fatores que motivam um indivíduo hoje, pode não motivá-lo amanhã. Assim, segundo Chiavenato (2005, p. 249) as necessidades motivacionais das pessoas apontadas por Maslow são as seguintes:

1. **Necessidades fisiológicas:** São as necessidades de alimentação, bebida, habitação e proteção contra dor ou sofrimento. São também denominadas necessidades biológicas e exigem satisfação cíclica e reiterada a fim de garantir a sobrevivência no indivíduo;
2. **Necessidades de segurança:** São as necessidades de estar livres de perigo (reais ou imaginários) e de proteção contra ameaças externas ou ambientais. Estão também intimamente relacionadas com a sobrevivência do indivíduo;
3. **Necessidades sociais:** São as necessidades de amizade, participação, filiação a grupos, amor e afeto. Estão relacionadas com a vida associativa do indivíduo junto a outras pessoas e com o desejo de dar e receber afeto;
4. **Necessidade de estima:** São as necessidades relacionadas com a maneira pela qual a pessoa se vê e auto avalia, como a autoestima, auto apreciação e autoconfiança;
5. **Necessidade de auto realização:** São as necessidades mais elevadas do ser humano e que o levam a se realizar maximizando suas aptidões e capacidades potenciais. São as necessidades humanas que se concentram no topo da hierarquia.

Essas necessidades satisfazem os indivíduos dentro e fora das organizações. As necessidades primárias são compostas pelas fisiológicas e as de segurança, as quais se caracterizam como o alicerce para um bom desempenho do colaborador, tendo em vista que sem elas o indivíduo não adquire as demais. As necessidades secundárias são compostas pelas sociais, de estima e de auto realização, as quais trazem uma imensa contribuição para os que as usufruem em razão de estarem em um patamar mais elevado de satisfação.

3 A EMPRESA DO ESTUDO

A empresa Medplan Assistência Médica foi fundada em 1º de agosto de 1997. Faz parte do Grupo Medimagem (Medplan, Hospital e Maternidade Medimagem, Protomed Adulto, Prontomed Infantil, DMI, Hospital Santa Maria, Hospital São Pedro, Oncomédica, Humana Saúde, dentre outros). Iniciou-se como um projeto inovador baseado no modelo de medicina planejada, com a participação de profissionais dotados de alto nível profissional e humano. Com apenas um ano de fundação, o Medplan já possuía 6.000 beneficiários.

A empresa Medplan adota uma postura ativa e eficiente perante a sociedade, destacando-se pelos serviços prestados na sua área de atuação. Hoje, com 20 anos de existência, o Medplan é o maior plano de saúde em atuação no Estado do Piauí, prestando serviços médicos, hospitalares e odontológicos a mais de 82.000 clientes. Possui uma ampla rede credenciada, contando com mais de 1.000 médicos, clínicas e hospitais conveniados. Possui filial em Picos, Parnaíba e Floriano e contribui para a geração de emprego e renda com um quadro funcional de mais de 200 colaboradores.

Sua Missão organizacional é a de “Atuar com excelência no cuidar de pessoas”. Já sua Visão busca “Ser o maior e o melhor plano de saúde do Nordeste”. E, como alicerce de sua missão, seus valores são: compromisso; promoção de bem-estar; inovação; responsabilidade sociocultural e ambiental.

Prezando pela Qualidade de Vida no Trabalho, um de seus programas com tal objetivo é o “Programa Mais por Você”, o qual é um projeto criado e desenvolvido pelo Medplan com o propósito de incentivar seus beneficiários a adoção de práticas saudáveis, acompanhamento de doenças crônicas e aos cuidados para que os beneficiários evitem hábitos destrutivos de vida.

O programa é dividido em vários grupos e a equipe é composta por enfermeiros, psicólogos, nutricionistas, endocrinologistas, cardiologistas, clínicos gerais e educadores físicos. A equipe do Programa Mais por Você seleciona beneficiários para a realização de visitas domiciliares. Além disso, ofertam palestras e eventos educativos às empresas clientes.

O programa orienta constantemente acerca dos cuidados indispensáveis na busca pela melhoria da qualidade de vida, para que os beneficiários alcancem uma boa saúde física e mental. O Medplan, através do programa, está sempre promovendo eventos de caráter esportivo, como caminhadas, exercícios aeróbicos, ginástica, aula de dança, entre outros.

O Programa Mais por Você está disponível também aos colaboradores da empresa que possuem problemas cardíacos, de hipertensão, obesidade, dentre outros. Os funcionários são acompanhados por médicos, enfermeiros, nutricionistas, psicólogos, educadores físicos, dentre outras especialidades. Além disso, o programa possui convênio com uma academia, onde os colaboradores inseridos no programa realizam atividades acompanhadas por um educador físico.

4 METODOLOGIA

A pesquisa de natureza qualitativa e quantitativa do tipo bibliográfica e de campo foi realizada por meio de um estudo de caso. Segundo Moreira (2002) a natureza qualitativa é aquela que “abre seus próprios caminhos”. Acerca da pesquisa quantitativa, Leal e Souza (2013, p. 15) a consideram “mais adequadas para apurar opiniões e atitudes explícitas e conscientes dos entrevistados, pois utilizam instrumentos estruturados (questionários)”. A pesquisa bibliográfica consiste num “levantamento de referências teóricas já analisadas, e publicadas por meios escritos e eletrônicos, como livros e artigos científicos” (FONSECA, 2012, p. 32).

O presente estudo foi construído fundamentado no estudo de caso, definido por Yin (2010, p. 23) como “um dos empreendimentos mais desafiadores na pesquisa”, o qual possibilitou a valorização de forma subjetiva das particularidades de cada interlocutor da pesquisa, em conformidade com a visão e a cultura organizacional, observados pelos pesquisadores in loco no cotidiano da empresa.

A pesquisa foi realizada na empresa Medplan Assistência Médica por meio da aplicação de um questionário semiestruturado contendo 16 (dezesesseis) perguntas (15 objetivas e 01 subjetiva) no período de 24 a 27 de Abril de 2018, a 63 colaboradores de diversos setores escolhidos aleatoriamente e que se adequavam aos critérios de inclusão: não está gozando de quaisquer tipo de licença, trabalhar na empresa a pelo menos 6 (seis) meses, não exercer cargo de chefia e/ou staff.

Os dados coletados foram dispostos em forma de gráficos construídos no software Microsoft Excel e posteriormente analisados e interpretados à luz do quadro teórico consultado.

5 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

A realização da coleta dos dados possibilitou a construção de gráficos de modo a facilitar a análise e inferências sobre aquilo que foi achado no campo. Assim, decorrente da coleta e sistematização dos dados, tem-se os seguintes resultados, os quais foram apresentados e analisados.

O gráfico 1 indica que 44% dos colaboradores estão parcialmente satisfeitos com o trabalho que executam, 40% estão totalmente satisfeitos, 13% demonstram neutralidade quanto à satisfação, 2% afirmam que estão parcialmente insatisfeitos com o trabalho que executam e 1% dos entrevistados estão insatisfeitos.

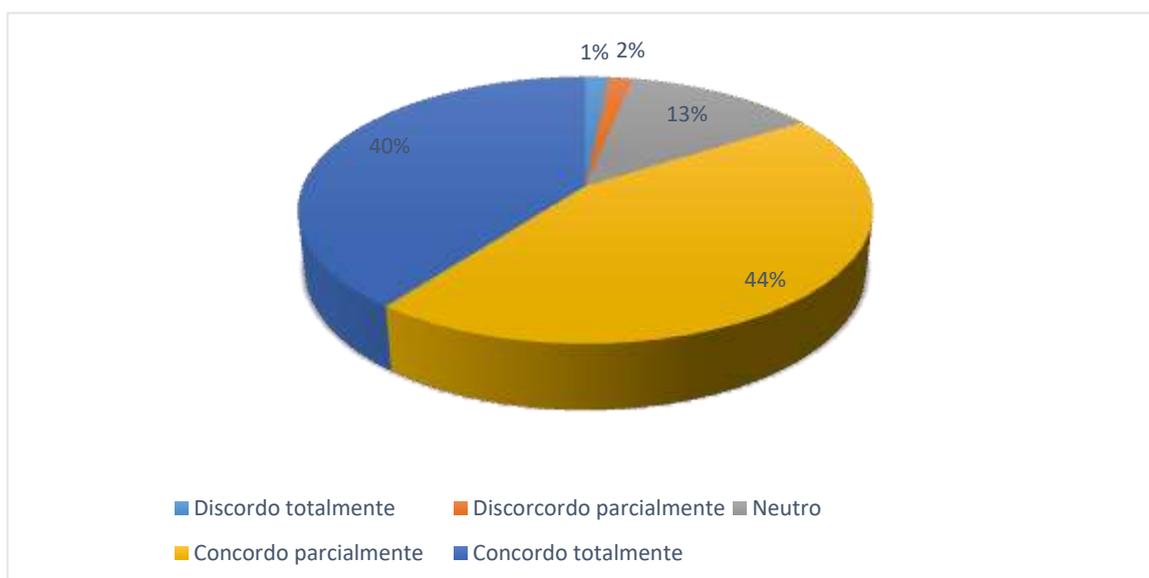


Gráfico 1 - Satisfação com o trabalho executado

A empresa, visando à manutenção da satisfação de seus colaboradores necessita constantemente voltar-se a planos e ações de qualidade de vida no trabalho, vista como uma estratégia motivacional no contexto organizacional. Chiavenato (2010) afirma que a satisfação

dos colaboradores é um aspecto que merece a atenção das empresas, as quais necessitam alocar a personalidade de cada empregado na função que mais se enquadra com seu perfil profissional, realizando recrutamentos internos para mudança de função, redistribuição do quadro de pessoal, identificando assim os profissionais adequados para os diversos cargos, acrescendo dos benefícios e incentivos associados às práticas de QVT.

O gráfico 2 abaixo aponta que em relação ao reconhecimento profissional, 49% dos colaboradores entrevistados se sentem reconhecidos parcialmente, 22% se sentem reconhecidos totalmente, 22% afirmam estarem neutros com relação ao reconhecimento profissional, 5% discordam parcialmente e 2% discordam totalmente do reconhecimento profissional na empresa.

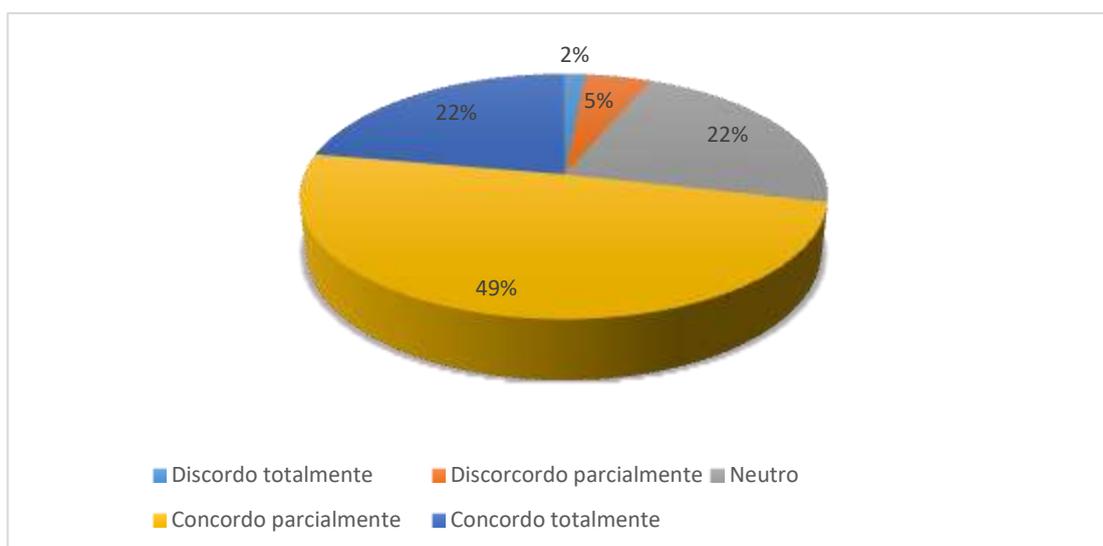


Gráfico 2 - Reconhecimento Profissional

Pelo gráfico 2 observa-se que a empresa pelas suas ações de gestão de pessoas cria contentamento nas equipes de trabalho, reconhecendo, valorizando e preando pelo bem-estar dos colaboradores. Macedo (2011) afirma ser relevante a valorização dos colaboradores pela empresa e, mais do que isso, recai sobre a organização a obrigação de criar um ambiente de trabalho que respeite e valorize os colaboradores.

Em relação às oportunidades de crescimento, o gráfico 3 a seguir aponta que 41% dos respondentes afirmam que estão parcialmente satisfeitos com as oportunidades de crescimento que existe no Medplan, 37% estão totalmente satisfeitos, 14% demonstram neutralidade em relação à satisfação pelos cursos e treinamentos disponíveis, 5% discordam totalmente e 3% discordam parcialmente.



Gráfico 3 - Oportunidades de Crescimento

Verifica-se que a empresa disponibiliza cursos e treinamentos que visam o crescimento dos colaboradores. Os treinamentos e cursos que a empresa disponibiliza geram resultados imediatos e contínuos, possibilitando o alcance das metas a curto, médio e longo prazo. A capacitação dos colaboradores traz benefícios a esses e à própria empresa. Essa é uma máxima recorrente no ambiente empresarial, cujos resultados aparecem num curto espaço de tempo (Chiavenato, 2010).

Na sequência, o gráfico 4 retrata sobre a remuneração que 40% dos respondentes estão parcialmente satisfeitos, 36% estão totalmente satisfeitos, 16% demonstram neutralidade ao responder, 5% discordam totalmente e 3% discordam parcialmente da remuneração que recebem.

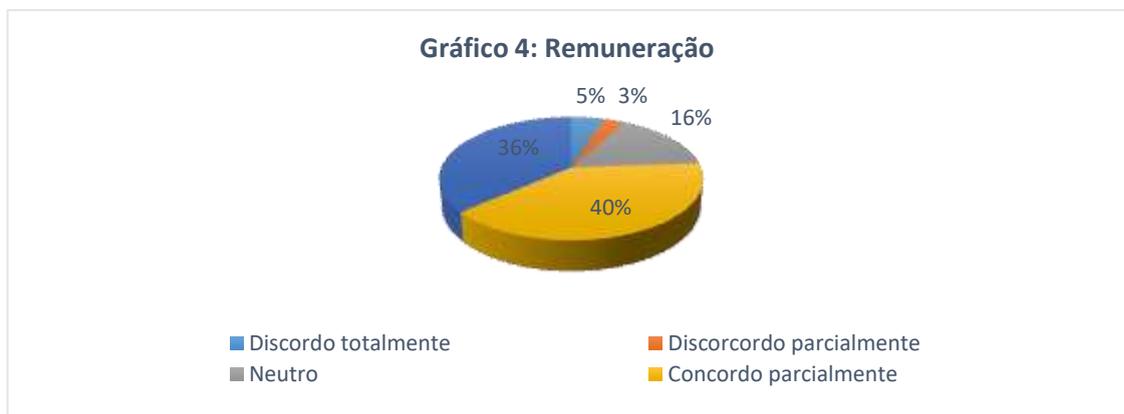


Gráfico 4 - Remuneração

Pelo gráfico tem-se que a maioria dos colaboradores entrevistados está parcialmente ou totalmente satisfeita com a remuneração. Acerca da contribuição da remuneração na satisfação e desempenho dos colaboradores, Chiavenato (2014) ressalta que a empresa além de qualificar seus funcionários, na intenção de reter os bons profissionais necessita investir em

uma boa política de remuneração. Essa está diretamente com a qualidade de vida no ambiente de trabalho por incidir diretamente sobre o grau de satisfação, motivação e desempenho das pessoas.

Quanto à segurança no trabalho, no gráfico 5, dos interlocutores, 51% afirmaram que estão totalmente satisfeitos, 32% estão parcialmente satisfeitos, 14% estão neutros, 3% discordam totalmente da segurança no trabalho na empresa e dos entrevistados, não houve quem discordasse parcialmente.

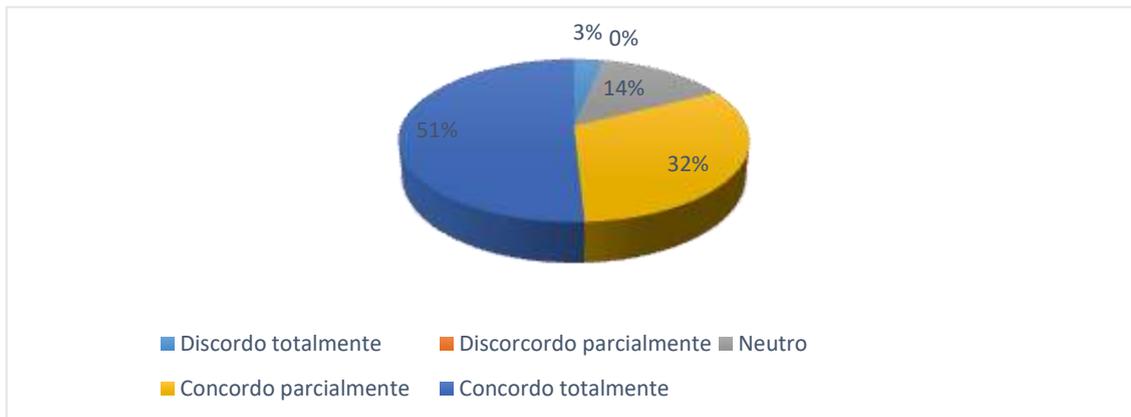


Gráfico 5 – Segurança no Trabalho

Fernandes (2009) ressalta que a segurança no trabalho é um fator essencial para a promoção da qualidade de vida nas organizações, tendo em vista que o ser humano tem a necessidade de se sentir seguro. Nas realizações de suas atividades o indivíduo precisa de ferramentas que preservem sua integridade física e mental. Assim, a empresa ao criar um conjunto de ações e estruturas voltadas à manutenção da integridade de seus colaboradores externa suas pretensões de que estes se sintam seguros e cuidados no exercício de suas funções laborais.

O gráfico 6 retrata que 46% dos interlocutores estão totalmente satisfeitos com a preocupação do Medplan com a QVT, 35% estão parcialmente satisfeitos, 16% neutros, 3% discordam parcialmente e não houve quem discordasse totalmente.

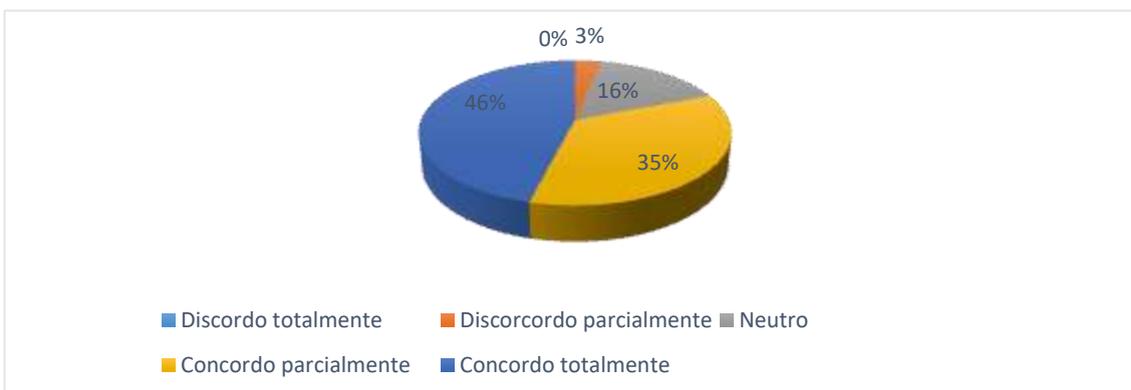


Gráfico 6 – Preocupação do Medplan com a QVT

Acerca da necessidade de uma atenção organizacional para a QVT, Rodrigues (2014) diz ser relevante o desenvolvimento de planos e ações intencionais que prezem pelo bem-estar das pessoas no ambiente de trabalho, assim como pela melhoria dos canais de comunicação e das práticas de endomarketing enquanto ações de satisfação dos colaboradores. Destaca ainda, dentre as práticas de QVT a ginástica laboral enquanto benefício à saúde dos colaboradores. Nesse sentido, a principal sugestão dos colaboradores foi a implantação de ginástica laboral, o que diminuirá as lesões e estresse na realização das atividades laborais. A ginástica é uma prática realizada em poucos minutos e que não requer muito investimento da empresa, mas que trará vultosos resultados e benefícios organizacionais.

No gráfico 7 abaixo, 49% dos colaboradores estão totalmente satisfeitos quanto às condições do ambiente de trabalho, 45% estão parcialmente satisfeitos, 6% demonstram neutralidade e ninguém discordou parcialmente ou totalmente.

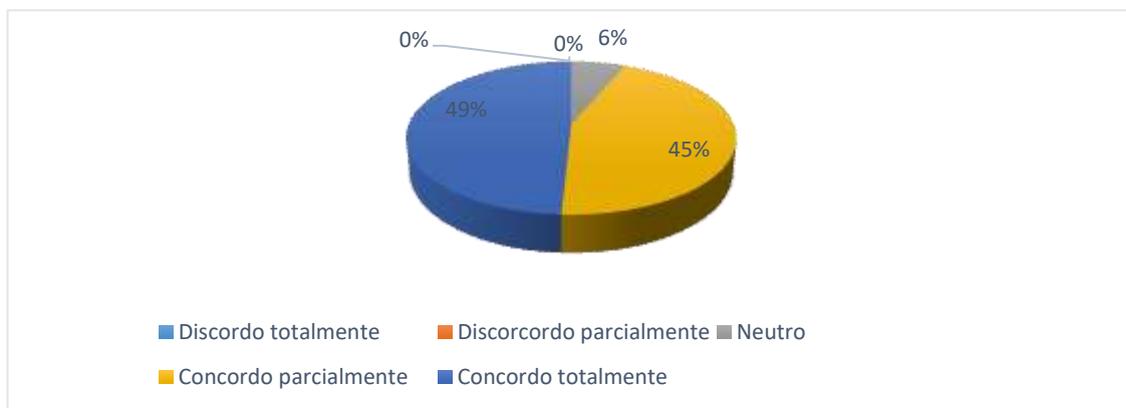


Gráfico 7 – Condições no Ambiente de Trabalho

Pelo gráfico 7 acima se tem que os equipamentos, recursos, iluminação, local de trabalho devem ser favoráveis para a realização das atividades laborais. Para *Limongi-França (2015)*, não há como realizar bem uma determinada tarefa se o ambiente de trabalho não contribui. É, pois, indispensável que o gestor em acordo com o técnico em segurança no trabalho avalie periodicamente a existência de necessidade de melhorias nas condições laborais dos colaboradores.

Sobre o acompanhamento periódico de saúde pela empresa como ferramenta que possibilita uma melhor qualidade de vida no trabalho, 41% dos colaboradores estão satisfeitos, 33% estão parcialmente satisfeitos, 18% estão neutros, 5% discordam parcialmente e 3% discordam totalmente, como ilustra o gráfico 8 abaixo:

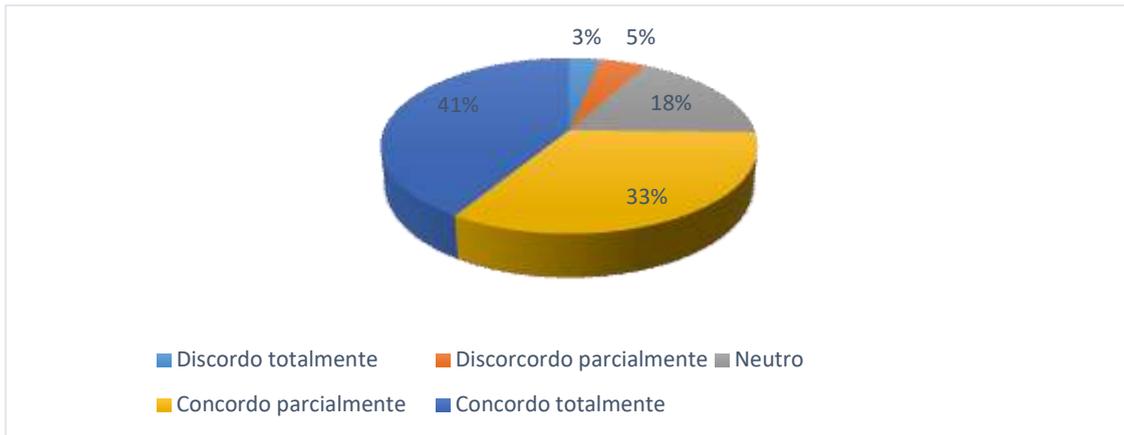


Gráfico 8 – Acompanhamento Periódico de Saúde

Os exames médicos periódicos, segundo Leal e Souza (2013), são fundamentais no diagnóstico de possíveis enfermidades nos trabalhadores, para que se possa com maior brevidade, evitando assim lesões que comprometam a saúde e o desempenho do trabalhador. Acrescenta-se, a realização de exames periódicos enquanto ação preventiva em prol da saúde do trabalhador, o que gera benefícios a esse e à própria organização.

No gráfico 9, dos interlocutores, 48% afirmam que estão totalmente satisfeitos com os benefícios (vale-transporte, vale-alimentação, plano de saúde, plano odontológico, outros) oferecidos pela empresa, 30% parcialmente satisfeitos, 19% estão neutros, 3% discordam parcialmente e ninguém discordou.

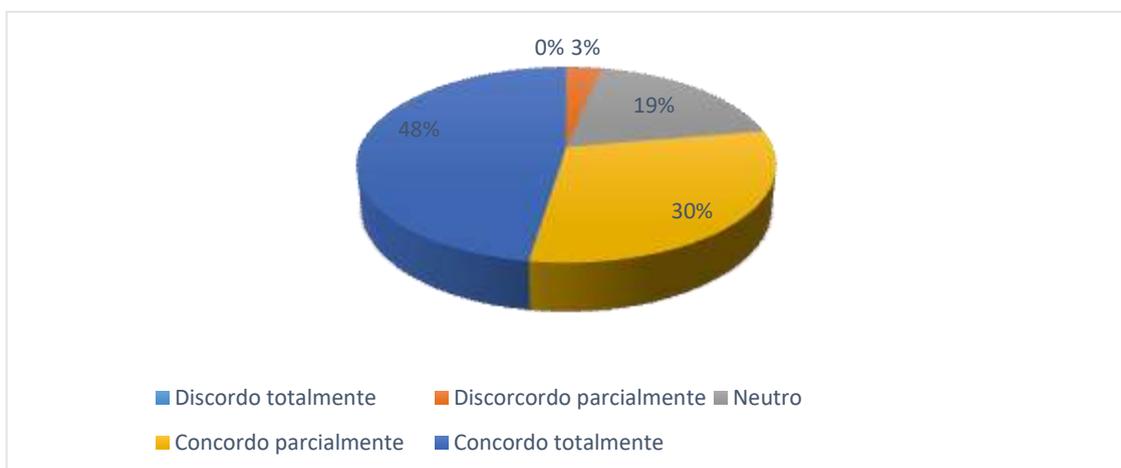


Gráfico 9 – Benefícios Sociais

Chiavenato (2014) destaca a importância e as contribuições dos benefícios sociais oferecidos pela empresa, ratificando que esses benefícios agregam nos colaboradores uma motivação e satisfação intrínsecas com a empresa, em especial quando a empresa vai além dos benefícios legais, criando uma atmosfera positiva de qualidade de vida. Os benefícios oferecidos pela empresa objetivam a satisfação dos colaboradores, diminuindo a preocupação destes com assistência médica, transporte e alimentação, conseqüentemente, motivando-os a contribuir na empresa.

Quanto à felicidade/realização por trabalhar na empresa, o gráfico 10 apresenta que 52% dos interlocutores concordam totalmente, 32% concordam parcialmente, 16% se julgam neutros e não houve quem discordasse parcialmente ou totalmente.

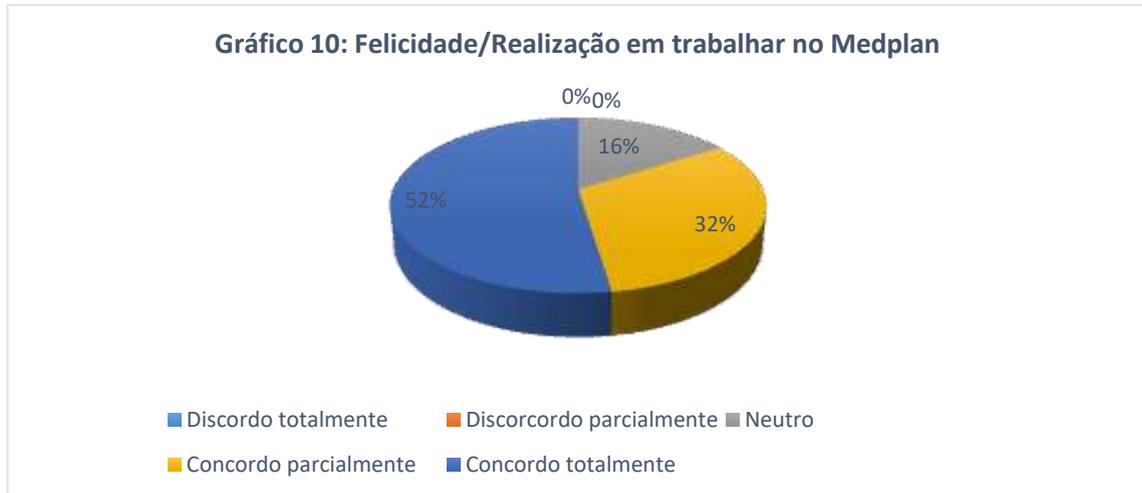


Gráfico 10 – Felicidade/Realização em Trabalhar no Medplan

Herzberg apud Chiavenato (2010) afirma que “a verdadeira motivação vem de *realização*, desenvolvimento pessoal, satisfação *no trabalho* e reconhecimento”. Quando os colaboradores encontram todas essas características em um só lugar, conseqüentemente estes se sentirão mais realizados e motivados, com um sentimento de pertença que os inclinam a buscarem participar e contribuir com a empresa em favor dos objetivos organizacionais e pessoais.

O gráfico 11 a seguir demonstra que 57% dos entrevistados estão motivados para trabalhar no Medplan, 36% estão muito motivados, 5% estão pouco motivados, 2% desmotivados e ninguém respondeu está totalmente desmotivado.

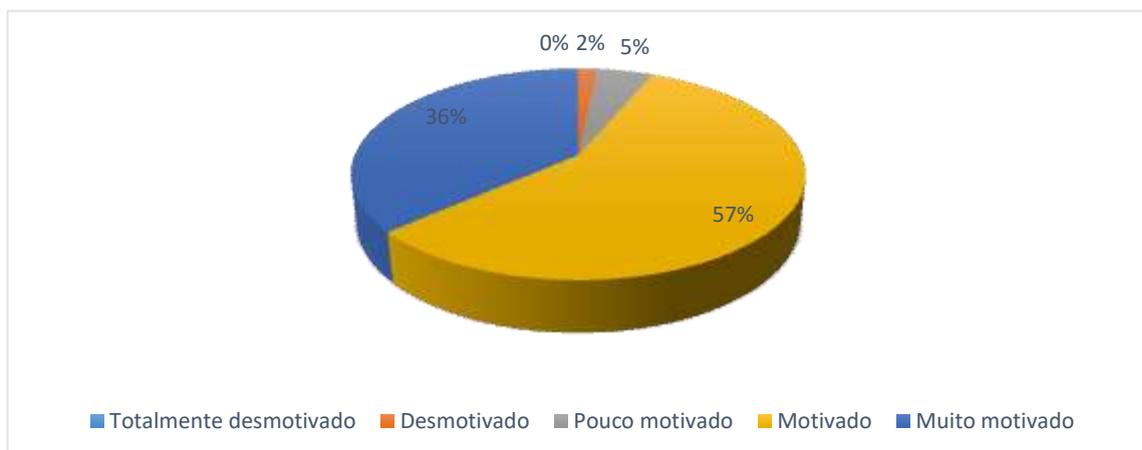


Gráfico 11 – Grau de Motivação

Na medida em que com o tempo as pessoas vão sendo reconhecidas no trabalho, essas se sentem mais seguras e realizadas. Esse sentimento de pertença, segundo Macedo (2011) motiva as pessoas a quererem contribuir com a empresa, para juntas buscarem os objetivos organizacionais. A QVT passa a integrar a rotina da empresa, gerando um clima de satisfação e bem-estar nos colaboradores.

O gráfico 12 na sequência, sobre o grau de satisfação com as práticas de QVT realizadas na empresa, aponta que 52% que a empresa está no caminho certo, 24% estão satisfeitos com os programas existentes, 19% afirmam que há pouco a melhorar, 5% dizem que há muito a melhorar e ninguém respondeu que está insatisfeito.

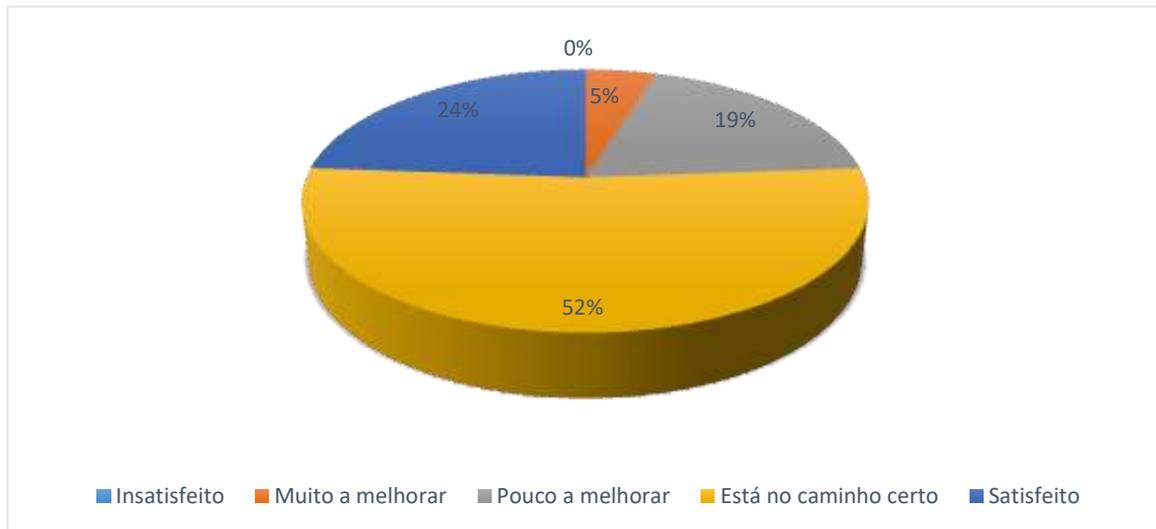


Gráfico 12 – Grau de Satisfação em Relação às Práticas de QVT Realizadas pela Empresa

Pelo gráfico 12 acima se observou que os programas de QVT geram organizações mais humanizadas, em que compete às empresas buscar a conciliação entre as demandas diárias e as necessidades físicas de saúde. Motivados e satisfeitos com aquilo que vivenciam no ambiente organizacional, o grau de satisfação dos colaboradores retorna para a empresa na forma de comprometimento e produtividade, num contexto em que ambos ganham, empresa e seus colaboradores.

Fernandes (2009) cita a QVT como uma ação necessária e que traz benefícios à empresa. Essa, com a elaboração de planos e com a realização de ações que prezam pelas práticas de Qualidade de Vida no Trabalho proporcionam uma atmosfera e um ambiente de bem-estar, de satisfação em que os colaboradores se sentem motivados e inclinam-se a querer contribuir com a organização.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A QVT é uma maneira de valorizar e respeitar os colaboradores enquanto aspecto relevante num mercado cada vez mais mutável e competitivo em que as organizações estão buscando nas pessoas o referencial competitivo de que precisam. Assim, considera-se imprescindível que a qualidade de vida no trabalho não seja vista apenas como um modismo, mas sim planejada e implantada considerando o ambiente interno e externo das empresas para que os colaboradores se sintam mais seguros, realizados e motivados. A implantação de programas de QVT torna o clima organizacional mais saudável, contribuindo também para a redução significativa de acidentes de trabalho, estresse e conflitos interpessoais.

Os resultados demonstram que a maioria dos colaboradores está satisfeita com o trabalho que executam, com o reconhecimento e crescimento profissional que a empresa oferta através de cursos e treinamentos. Em relação à remuneração, jornada de trabalho, segurança, a preocupação da empresa com a QVT, condições do ambiente de trabalho (equipamentos, recursos, iluminação, local de trabalho), acompanhamento periódico de saúde e os benefícios (vale-transporte, vale-alimentação, plano de saúde, plano odontológico) concluiu-se pela existência de elevados níveis de satisfação. A maioria dos colaboradores mostra-se satisfeita por trabalhar e contribuir com a empresa, acreditando que a organização e seus colaboradores estão no caminho certo na realização de práticas de QVT.

Observou-se que muitos colaboradores necessitam que a empresa invista em ginástica laboral. Além disso, os colaboradores sugeriram a realização de treinamentos na área de informática, momentos de interação e integração entre os funcionários dos diversos setores, plano de cargos, carreiras e salários, palestras motivacionais e preventivas.

Nesse sentido, a presente pesquisa, pelas análises, identificou que embora existam alguns pontos a ser melhorados e implantados, a empresa se preocupa com a qualidade de vida e o bem-estar de seus colaboradores, concluindo-se que o problema de pesquisa foi respondido pelas evidências de que os funcionários se encontram satisfeitos com as práticas de qualidade de vida realizadas pela empresa.

REFERÊNCIAS

- CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Campos, 2010.
- _____. **Remuneração, benefícios e relações de trabalho: como reter talentos na organização**. 8. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2014.
- FERNANDES, E. C. **Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar**. 2. ed. Salvador/BA: Casa da Qualidade, 2009.
- FONSECA, J. J. S. **Metodologia da pesquisa científica**. Fortaleza: UEC, 2012. Apostila.
- LEAL, A. E. M.; SOUZA, C. E. G. **Construindo o conhecimento pela pesquisa: orientação básica para elaboração de trabalhos científicos**. Santa Maria: Sociedade Vicente Palloti, 2013.
- LIMONGI-FRANÇA, A. C. Qualidade de vida no trabalho: conceitos, abordagem, inovações e desafios nas empresas brasileiras. **Revista Brasileira de Medicina Psicossomática**. Rio de Janeiro, vol. 1. n. 2, p. 79-83, abr./mai./jun. 2015.
- MACEDO, K. B. **Qualidade de vida no trabalho: olhar da psicologia e da organização**. Goiânia: Ed. UCG, 2011.
- MEDPLAN ASSISTENCIA MEDICA LTDA. **Manual de conduta**. (2018). Disponível em: <<https://www.medplan.com.br/manuais>>. Acesso em: 23 Mar. 2018.
- RODRIGUES, M. V. C. **Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial**. Rio de Janeiro: Vozes, 2014.

YIN, R. K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. 4. ed. Porto Alegre: Bookman, 2010.