

**ÁREA TEMÁTICA: ESTUDOS ORGANIZACIONAIS**

**ESTUDO DA RELAÇÃO ENTRE CULTURA ORGANIZACIONAL E QUALIDADE  
DE VIDA NO TRABALHO: UM ESTUDO EM UMA DISTRIBUIDORA DE  
MEDICAMENTOS**

**RESUMO:**

A Qualidade de Vida, está diretamente ligada à experiência organizacional do colaborador, assim, este estudo buscou compreender a interferência da cultura organizacional na qualidade de vida no trabalho, a fim de perceber os impactos gerados nessa relação baseado no modelo de QVT de Richard Walton. Para o alcance deste objetivo, se fez uso de pesquisas bibliográficas, delineando como estudo de campo, sendo classificado, quanto à abordagem, como quantitativa, e em relação aos objetivos, é exploratória e descritiva. Para a coleta de dados da pesquisa utilizou-se dois questionários, um estruturado com base no Modelo de Walton (1973), o outro sobre cultura organizacional seguindo a linha proposta pelo IBCO. Ambos disponibilizados via Google Forms, tendo como população funcionários de uma empresa farmacêutica. O resultado obtido demonstrou que há o impacto direto da Cultura Organizacional na Qvt, a qual pode-se concluir que as categorias de Compensação justa e Adequada tem os mais baixos índices de satisfação, em contrapartida a relevância social atingiu bons resultados. O estudo demonstra que melhorias devem ser implementadas para o bem-estar coletivo.

**PALAVRAS CHAVE:** Qualidade de Vida no Trabalho, Cultura Organizacional, Richard Walton.

**ABSTRACT:**

*The Quality of Life is directly linked to the employee's organizational experience, thus, this study sought to understand the interference of the organizational culture in the quality of life at work, in order to understand the impacts generated in this relationship based on Richard's QWL model Walton. To achieve this goal, bibliographic research was used, outlining it as a field study, being classified, in terms of approach, as quantitative, and in relation to the objectives, it is exploratory and descriptive. For the collection of research data, two questionnaires were used, one structured based on Walton's Model (1973), the other on organizational culture following the line proposed by IBCO. Both made available via Google Forms, with the population of employees of a pharmaceutical company. The result obtained demonstrated that there is a direct impact of Organizational Culture in Qvt, which can be concluded that the categories of Fair and Adequate Compensation have the lowest satisfaction rates, in contrast, social relevance has achieved good results. The study demonstrates that improvements must be implemented for the collective well-being.*

**KEY WORDS:** Quality of Life at Work, Organizational Culture, Richard Walton.

## **INTRODUÇÃO**

No cenário empresarial contemporâneo marcado por exuberâncias tecnológicas e novos modelos de gestão, as organizações buscam se tornar competitivas como diferencial de mercado, assim, utilizam suas particularidades culturais e têm investido cada vez mais em melhorias nas condições de trabalho e qualidade de vida de seus funcionários. “Não basta agregar, desenvolver, recompensar e aplicar talentos. É preciso retê-los na organização sempre engajados e satisfeitos” (CHIAVENATO, 2014, p. 401).

A pertinência deste estudo estrutura-se em examinar a relação entre cultura organizacional de uma distribuidora de medicamentos e a qualidade de vida no trabalho de seus prestadores de serviço. Fatores estes que são decisivos para a “estabilidade da organização ao definir os parâmetros e os modelos requeridos naquele ambiente, permitindo que as pessoas comuniquem entre si, coordenem seus esforços e definam os membros que se adaptam a esse sistema ou não”. (MAGALDI, SANDRO, 2019, p.39).

Como objetivos específicos o presente estudo visa identificar a influência da cultura organizacional relacionada a qualidade de vida no trabalho (QVT), identificar o grau de satisfação dos colaboradores em relação aos fatores condicionantes de QVT, identificar ações direcionadas para a promoção de QVT na empresa e propor medidas que visem melhorar a qualidade de vida em relação a cultura organizacional.

Este trabalho se justifica em conceder informações para acadêmicos, empreendedores e gestores, haja vista que a temática QVT (Qualidade de Vida no Trabalho) é um cuidado crescente no ambiente organizacional, devido a concorrência no mercado global e o impacto direto da vida pessoal no desempenho profissional, isso tem sido reforçado pela comunidade acadêmica e por profissionais das áreas da Administração, Psicologia e Economia dentre outras; uma vez que, Walton (1973) relata que a QVT é consequência da conciliação dos múltiplos papéis organizacionais e outros aspectos relacionados indiretamente, aptos a gerar motivação e satisfação em escalas diferentes, resultando em atividades e posturas diversas no indivíduo para com a organização.

O estudo em questão tornou-se oportuno por buscar identificar os fatores da cultura organizacional que influenciam a QVT, e o desempenho dos profissionais na empresa objeto deste estudo. Com os elementos da cultura organizacional identificados, pode-se contribuir para melhora dos serviços prestados aos clientes internos (colaboradores) e como consequência, para o cliente externo

Este estudo buscou compreender a interferência da cultura organizacional na qualidade de vida no trabalho, procurando responder o seguinte questionamento: Qual o impacto da cultura organizacional na qualidade de vida de seus colaboradores? Quais os fatores que determinam qualidade de vida para os colaboradores de uma Distribuidora de medicamentos?

### **Qualidade de Vida e Bem-estar**

A Organização Mundial da Saúde (OMS), conceitua Qualidade de Vida (QV), como a “percepção do indivíduo sobre a sua posição na vida, no contexto da cultura e dos sistemas de valores nos quais vive em relação ao seus objetivos, expectativas padrões e preocupações (WHOQOL GROUP apud GRAMMS E LOTZ, 2017, p. 18).

Tendo ciência da importância do bem-estar físico e mental humano torna-se necessário a compreensão além do corpo, assim, contrapondo o modelo cartesiano

Lipowski (1986), buscando uma perspectiva sistêmica que classifica o ser humano em dimensões biopsicossociais, estas que juntas correspondem a três condições simultâneas, a dimensão psicológica constituída por elementos como o pensamento, emoções etc, dimensão social que engloba as relações interpessoais ou grupais, e a dimensão biológica composta por aspectos físicos do corpo. Vale ressaltar que a dimensão da espiritualidade faz parte do ser humano desde os primórdios, e é caracterizada acima de tudo na confiança a um ser superior. (GILL et al.1994, 2017; LIMONGI-FRANÇA, 2004).

Pode-se afirmar que qualidade de vida nada mais é do que a percepção do ser humano frente às múltiplas dimensões da vida, de modo que as pessoas que interpretam positivamente seus estados físico, psicológico, suas expectativas, relações interpessoais dentre outros fatores “tendem a acreditar que tem elevados níveis de qualidade de vida”, e ao se expandir o conceito de saúde baseando-o na visão biopsicossocial as diversas áreas da qualidade de vida, “podemos compreender que saúde está relacionada, sobretudo, ao bem-estar”(GRAMMS e LOTZ, 2017, p. 24 e 25).

Dentro da temática bem-estar encontram-se três verbos considerados básicos para a existência humana; ter que é relacionado às condições materiais necessárias a sobrevivência livre de miséria; amar relativo a relacionamentos e a formação da identidade social e, o ser, que é a busca pela integração com a sociedade e à harmonia com a natureza apreciando também a base de participação do indivíduo nas decisões e atividades coletivas que influenciam seu modo de vida (GRAMMS e LOTZ, 2017). “ Daí a relevância de se ter um ambiente saudável com qualidade de vida no trabalho, pois é esse ambiente que baliza a maior parte do tempo diário das pessoas” (GRAMMS e LOTZ, 2017, p. 27).

### **Qualidade de Vida no Trabalho**

A temática Qualidade de Vida no trabalho vem recebendo diversos conceitos ao longo de sua evolução, conforme Chiavenato (2014, p. 419), a personificação do termo “(QVT) foi cunhada por Louis Davis na década de 1970 quando desenvolvia um projeto sobre desenho de cargos. Para ele, o conceito de QVT refere-se à preocupação com o bem-estar geral e a saúde dos colaboradores no desempenho de suas atividades”.

Embora tenha surgido a mais de setenta anos, Qualidade de Vida no Trabalho é um termo muito abrangente que busca expressar as vastas experiências humanas no que se diz respeito ao trabalho; entretanto “sabemos que não é um conceito único ou uma só definição pode não exprimir a subjetividade contida no significado de QVT”(GRAMMS e LOTZ, 2017, p. 27).

ANO	AUTORES	ABORDAGENS E CONCEITOS
1975	Walton	A expressão QVT tem sido usada para designar uma preocupação com o resgate de “valores humanísticos e ambientais, que vêm sendo negligenciados em favor do avanço tecnológico, da produtividade e do crescimento econômico”.
1996	Fernandes	QVT como a “gestão dinâmica e contingencial de fatores físicos, tecnológicos e sócio-psicológicos que afetam a cultura e renovam o

		clima organizacional, refletindo-se no bem-estar do trabalhador e na produtividade das empresas”.
2010	Limongi França	A capacidade de administrar o conjunto de ações, incluindo diagnóstico, implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais no ambiente de trabalho alinhado e construído na cultura organizacional, com prioridade absoluta para o bem-estar das pessoas da organização.

Tabela 01 - Evolução dos conceitos de QVT

Fonte: Parcianello (2015) Adaptado pelos autores.

Entretanto atualmente, a abordagem de QVT, leva em consideração o ambiente laboral global, tendo como enfoque cargos, relacionamentos interpessoais, e as políticas organizacionais. Antes imersa no combate ao sedentarismo e *stress*, passou a explorar delimitações internas das organizações contemplando temáticas como cultura organizacional, bem-estar, equilíbrio entre trabalho e lazer do indivíduo como um todo (SANT’ANNA; KILIMNIK, 2011).

### Os Modelos de Avaliação

Estudiosos de diversas áreas investigaram o fenômeno da Qualidade de Vida no ambiente laboral, que, posteriormente, desmembraram-se da sua variável progenitora, a QV (Qualidade de Vida), criando um novo indicador: QVT. A Construção de um modelo se dá no contexto de uma teoria, fatos estabelecidos pela observação e hipóteses sobre a estrutura do sistema e o comportamento dos seus constituintes básicos são correlacionados por leis e princípios, postulados. (PALANDI et al. 2010).

AUTOR	ESTRUTURAÇÃO E COMPREENSÃO	DESTAQUE
Walton (1973)	QVT está diretamente relacionada ao atendimento das necessidades e aspirações dos sujeitos, a partir da humanização do trabalho e da responsabilidade social da empresa, contempladas em 8 categorias.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conciliação e equilíbrio entre trabalho e desejos e imprescindibilidades;</li> <li>• Responsabilidade social;</li> <li>• Socialização.</li> </ul>
Modelo Biopsicossocial & Organizacional de Limongi-França (1996)	Enfoque Biopsicossocial, incluindo dimensões organizacionais, investigando a QVT, por meio de 4 dimensões; biológica, psicológica, social e organizacional.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Investimento e valorização do Capital Humano</li> <li>• Integralização cultural-social entre Organização, família e sociedade</li> <li>• <i>Endomarketing</i>.</li> </ul>

Tabela 02 - Modelo de Avaliação da QVT

Fonte: Gramms e Lotz (2017) adaptado pelos autores

### Ações e Atividades de Qualidade de Vida

As ações e atividades relacionadas à QVT, podem ser implementadas, adaptadas ou remodeladas para atender a realidade e especificidades organizacionais. Martel e Dupuis (2006) ressaltam que apenas o estado de equilíbrio

ou desequilíbrio pessoal (ser humano), não mensura nem expressa a qualidade de vida, sendo também necessário considerar o processo como um todo, ou seja, sua subjetividade.

Dimensões	Ações	Atividades
Biológica	Ações que promovam a saúde, que controlem os riscos ambientais	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Semana Interna De Prevenção De Acidentes; PCMSO; Comissão – Cipa.</li> <li>• Controle De Riscos Ergonômicos</li> </ul>
Psicológica	Ações que promovam a autoestima e desenvolvimento pessoal profissional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recrutamento E Seleção; Camaradagem</li> <li>• Avaliação Do Desempenho;</li> <li>• Coaching; Carreira; Clima Organizacional;</li> </ul>
Social	Ações que ofereçam benefícios sociais obrigatórios e espontâneos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Convênios Comerciais;</li> <li>• Diversidade Nas Organizações;</li> <li>• Tempo Livre; Lazer;</li> <li>• Família Na Empresa;</li> </ul>
Organizacional	Ações que valorizem a imagem, a estrutura, produto, relacionamento da empresa com o empregado.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Imagem;</li> <li>• Treinamento e desenvolvimento;</li> <li>• Outplacement;</li> <li>• Ouvidoria;</li> <li>• Assistência ao colaborador;</li> </ul>

Tabela 03 - Dimensões, Ações e Atividades de QVT.

Fonte:(Adaptado de LIMONGI-FRANÇA, 1996).

“É importante nos atentarmos para as dimensões física, psicológica, social e organizacional ao elaborar as ações de QVT, pois ao retomarmos a noção de que o ser humano é um ser integral, não basta apenas entendermos as questões físicas,” mas atentar-se a compreensão de todas as dimensões englobando, motivando e incentivando a todos os envolvidos. “A liderança pelo exemplo ganha contornos ainda mais intensos em uma transformação cultural, uma vez que o ritmo das mudanças e da consolidação de novas práticas,”. (MAGALDI e NETO, 2019,p. 174; GRAMMS e LOTZ, 2017,p. 242).

### **Cultura Organizacional**

Inúmeras são as definições de Cultura Organizacional na literatura, entretanto, a intangibilidade desta temática requer níveis elevados de atenção para que se possa interpretar o real contexto organizacional (MAGALDI e NETO,2019). Para Lacombe (2011, p. 275), Cultura organizacional é o “conjunto de valores em vigor numa empresa, suas relações e sua hierarquia, definindo os padrões de comportamento e de atitudes que governam as ações e decisões mais importantes da administração”.

Um resultado específico da cultura forte é um índice mais baixo de rotatividade da força de trabalho. Uma cultura forte demonstra um elevado grau de concordância entre seus membros sobre os pontos de vista da organização. Essa unanimidade de propósitos gera coesão, lealdade e comprometimento organizacional. Tais qualidades, por sua vez, reduzem a propensão dos funcionários a deixar a organização (LEITE, 2013, p. 56).

Devido a elementos únicos, cada organização estabelece sua identidade mediante práticas e ações frente às demais existentes. De modo que pode-se vir a afirmar que inúmeros são os tipos de cultura organizacional, classificadas em divisões globais, conforme suas naturezas, práticas e orientações. (CUNHA, 2011).

Os pesquisadores Boris Groysberg, Jeremiah Lee, Jesse Price e Yo-Jud Cheng, publicaram na revista Harvard Business Review (2018), um modelo onde constam oito estilos de Cultura Organizacional, através da análise de duas classificações que podem ser utilizadas em qualquer organização independente de seu porte, setor e outros fatores (HARVARD, 2018 ; MAGALDI e NETO, 2019).

<b>Cultura</b>	<b>Característica</b>	<b>Exemplo</b>
Acolhimento	Calorosa, sincera	Disney
Propósito	Propósito, idealista, tolerante	Whole foods
Aprendizado	Aberta, inovativa, colaboradora	Tesla
Prazer	Animada, festiva	Zappos
Resultados	Resultados e metas	AB Inbev
Autoridade	Realista, organização	Huawei
Segurança	Realista e Cuidadoso	Lloyd's of London
Ordem	Normas, respeito, cooperação	SEC

Tabela 04 - Características da Cultura Integrada  
 Fonte: Adaptado de Correio Braziliense (2019).

Esses oito estilos podem ser encontrados de forma integrada ou um sobressalente aos demais, de forma que podem ser utilizados para analisar a cultura existencial, possibilitando estudar novas formas de expansão, desenvolvimento e transformações culturais (MAGALDI e NETO, 2019).

## **METODOLOGIA**

A fase inicial do desenvolvimento do estudo consistiu no levantamento bibliográfico em livros, artigos nacionais e internacionais publicados em periódicos/anais, dentre outras fontes para a estruturação do referencial a respeito de qualidade de vida, qualidade de vida no trabalho, cultura organizacional, formulando o embasamento para prosseguir com as demais etapas do estudo.

O estágio seguinte da pesquisa diz respeito a uma pesquisa exploratória pois concedeu a pesquisadora um maior conhecimento a respeito da temática central do estudo. De cunho descritivo, porque objetivou descrever características da percepção dos funcionários acerca da da Cultura e QVT. (VERGARA, 2004; PRODANOV e FREITAS, 2013) .

De abordagem quantitativa, trata-se de uma pesquisa de campo fragmentada em dois momentos, no qual na primeira etapa utilizou-se o questionário a respeito de cultura organizacional elaborado pela autora seguindo o modelo do Instituto Brasileiro dos Consultores de Organização (IBCO). Já na segunda etapa fez-se uso do questionário a respeito de qualidade de vida no trabalho de Santos (2012, p. 76,

texto digital), estruturado com base as categorias propostas por Richard Walton. Ambos disponibilizados via formulário Google Forms.

Quanto ao procedimento técnico, o método definido foi o levantamento. Fazendo uso do instrumento de pesquisa, questionário estruturado, aplicado a uma amostra da população, com a finalidade de gerar análise se levantou os principais pontos de satisfação assinalando também a insatisfação dos colaboradores para que assim seja atingido um melhor desempenho através de medidas reguladoras pelos responsáveis. As respostas foram analisadas por meio da escala *Likert*, dentre as várias categorias existentes, fez-se uso da escala de satisfação que é composta por cinco opções: muito satisfeito, satisfeito, indiferente, insatisfeito e muito insatisfeito, opções estas que foram adaptadas conforme o entendimento dos autores.

### **Perfil dos colaboradores**

Conforme a pesquisa realizada, pôde-se constatar que o perfil dos respondentes são em sua totalidade mulheres (100%). Com relação à faixa etária, 36,4% têm entre 30 a 39 anos, por tanto a maioria. No que se diz respeito ao estado civil, é dominante o número de colaboradores casados (54,5%), 45,5% possuem de 2 a 3 filhos, em contrapartida 27,3% não possuem nenhum filho.

Dos respondentes, a maioria trabalha a mais de 5 anos na empresa (45,5%), tendo renda familiar em torno de 2 a 5 salários mínimos o que evidencia 54,5% das respostas obtidas.

### **Qualidade de Vida no Trabalho**

Na opinião de 72,7% dos inquiridos Qualidade de Vida no Trabalho é ter condições adequadas no ambiente laboral. Já para os outros 27,3% QVT, nada mais é que ser valorizado pelo chefe demonstrando uma necessidade de estima: “Essa necessidade relaciona-se com a maneira como o indivíduo se vê e se avalia. Exemplo: satisfação do ego, orgulho, status e prestígio, autorrespeito, reconhecimento, confiança, progresso, apreciação, admiração dos colegas.” (PIZOLOTTO et al, 2012, p. 104).

Tabela 05– Categoria Walton Compensação Justa e Adequada

Compensação Justa e Adequada	Remuneração justa.	Remuneração adequada para atender necessidades pessoais.	Equidade interna.	Equidade externa.
<b>% de satisfação</b>	81,81	72,72	9,09	90,90

Fonte: Dados da Pesquisa (2020).

Nesta categoria, observa-se que 81,81% dos respondentes consideram-se satisfeitos com a remuneração salarial que recebem, sendo que 9,09% demonstram-se indiferentes e 9,10% encontram-se insatisfeitos. Ao analisar o indicador que avalia se a remuneração recebida pelas atividades é adequada para atender às necessidades pessoais (básicas e secundárias), nota-se que 72,72% dos

inquiridos sentem-se satisfeitos, 18,18% são indiferentes e 9,10% demonstram insatisfação.

Enquanto 9,09% dos entrevistados afirmam que existe equilíbrio salarial dentro das empresa que trabalham, demonstrando satisfação, 63,63% mantiveram-se indiferentes, 27,28% demonstraram insatisfação de forma a validar que não há equidade interna.

Em relação à equidade externa, 90,90% dos respondentes estão satisfeitos, desta forma, julgam que o salário recebido, contraposto com os padrões salariais praticados por outras instituições para os mesmos cargos, está em concordância com o mercado de trabalho, e apenas 9,10% se mantiveram indiferentes.

Tabela 06– Categoria Walton Condições de Trabalho

<b>Condições de Trabalho</b>	Ambiente físico compatível para a realização das tarefas.	Ambiente físico saudável.	Carga horária adequada para a quantidade de tarefas..	Jornada de trabalho razoável.
<b>% de satisfação</b>	36,37	18,19	45,46	27,28

Fonte: Dados da Pesquisa (2020).

63,63% dos funcionários respondentes consideram o ambiente físico da organização onde trabalham totalmente satisfatório, e 36,37% demonstram estar satisfeitos com o ambiente físico proporcionado pela empresa.

Em sequência, 81,81% consideram-se totalmente satisfeitos em relação às condições de bem-estar e segurança no ambiente de trabalho, e 18,19% sentem-se satisfeitos. Pode-se afirmar, que mais da metade dos participantes da amostra julgam o ambiente laboral físico como um local acolhedor que gera o conforto no que se diz respeito às variáveis de higiene, iluminação, ventilação além dos elementos utilizados para a execução de suas funções, sendo harmonioso, não ocasionando malefícios a saúde e bem-estar dos colaboradores.

Ao analisar a variável acerca da carga horária de trabalho, nota-se que 54,54% apresentam-se totalmente satisfeitos, 45,46% sentem-se satisfeitos. Relativamente à quantidade de horas trabalhadas semanalmente os inquiridos estão totalmente satisfeitos 72,72%, e 27,28% se mantiveram satisfeitos em relação à pergunta. Walton em seu postulado propõe o equilíbrio reforçando a necessidade da padronização da jornada de trabalho de forma que haja equidade entre horários de entrada e saída do trabalho, visto a alta satisfação em relação aos aspectos abordados, pode-se declarar que a quantidade de horas trabalhadas é coerente para a realização das tarefas nas empresas, além de promover bem-estar, reduzindo riscos à saúde possibilitando até mesmo o convívio familiar. (GRAMMS E LOTZ,2017).

Tabela 07– Categoria Walton Uso e Desenvolvimento das Capacidades

<b>Uso e Desenvolvimento das Capacidades</b>	Quantidade de tarefas de acordo com a capacidade de realizar.	Autonomia para aplicar conhecimentos e habilidades.	Responsabilidade exercida no trabalho.	Retorno dos superiores ( <b>Feedback</b> ).
<b>% de satisfação</b>	100	72,72	90,90	81,82

Fonte: Dados da Pesquisa (2020).

100% dos respondentes estão satisfeitos em relação à quantidade de tarefas de trabalho.

A respeito da autonomia para aplicar conhecimentos e habilidades no ambiente de trabalho, 72,72% demonstram satisfação na liberdade para expressar seus conhecimentos, 18,18% são indiferentes e 9,10% estão insatisfeitos. Desta forma, a maioria dos entrevistados deixa claro que em seu ambiente de trabalho há autonomia, podendo assim planejar e organizar ações acerca de tarefas.

No que tange acerca da responsabilidade exercida pelos indivíduos questionados, 90,90% demonstram estar satisfeitos com a responsabilidade que lhes é atribuída, e 9,10% apresentam-se indiferentes ao questionamento. Sobre os *feedbacks* dados por superiores, 81,82% afirmaram estar satisfeitos, e 18,18% são indiferentes a respeito do retorno (*feedback*) de superiores.

Tabela 08– Categoria Walton Oportunidade de Crescimento e Segurança

<b>Oportunidade de Crescimento e Segurança</b>	Estabilidade no emprego.	Capacitação profissional, cursos complementar	Possibilidade de crescimento profissional.	Educação continuada.
<b>% de satisfação</b>	36,36	45,45	63,63	54,54

Fonte: Dados da Pesquisa (2020).

Os que os resultados demonstram, 36,36% sentem-se seguros e satisfeitos quanto a estabilidade oferecida em seu trabalho, 54,54% são indiferentes, e 9,10% sentem-se inseguros e insatisfeitos, ou seja, acreditam que podem vir a ser demitidos a qualquer instante.

A respeito das possibilidades de crescimento profissional, 63,63% dos respondentes afirmam estar satisfeitos, 27,28% demonstram insatisfação, 9,09% são indiferentes. Um fator levemente alarmante, entretanto, a segurança no emprego gera compromisso a longo prazo, promovendo muitas vezes lealdade e confiabilidade entre ambas as interessadas (organização e trabalhador) (LACOMBE, 2011).

Com relação à educação, questionados se existe algum investimento na capacitação profissional, proporcionado pela empresa, como cursos complementares, treinamentos ou outras formas de especialização, 45,45% dos respondentes consideram como satisfatório o investimento nos estudos proporcionados pela empresa, 27,28% estão insatisfeitos e 27,27% são indiferentes.

Já a respeito da continuidade educacional, a respeito dos incentivos proporcionados pela organização, é válido mencionar que 54,54% encontram-se satisfeitos, 18,18% indiferentes e 27,28% insatisfeitos. Em sua totalidade, pode-se analisar que a educação e seu incentivo por parte da organização precisam ser revistos objetivando a melhora desta variável. “É necessário estimular a educação continuada como forma de atender as pretensões de aperfeiçoamento intelectual e ascensão social dos indivíduos, disponibilizando-se atividades voltadas à capacitação e à atualização profissional.” (MONTEIRO, 2009, p. 30).

Tabela 09– Categoria Walton Integração Social na Organização

<b>Integração Social na Organização</b>	Respeito às diferenças	Tratamento igual para todas as pessoas.	Convivência agradável com colegas e superiores.	Forma sobre as observações da produtividade no trabalho.
<b>% de satisfação</b>	90,90	63,63	81,81	90,90

Fonte: Dados da Pesquisa (2020).

90,90% sentem-se satisfeitos em relação a não existência de discriminação social, racial, religiosa, sexual, ou seja, as individualidades são respeitadas, e 9,10% são indiferentes. Desta forma 63,63% dos respondentes acreditam ser tratados de forma igualitária independente da posição ocupada perante a organização, sentindo assim satisfeitos, 9,10% estão insatisfeitos 27,27% se consideram indiferentes a respeito deste item.

Ao responderam perguntas relacionadas à convivência com colegas e chefes no trabalho, se percebe que o nível nesse item é satisfatório pontuando 81,81% das respostas dos inquiridos, apenas 18,18% mostram-se indiferentes.

A respeito das observações apontadas por gestores a respeito da produtividade dos colaboradores, são visualizadas como satisfatórias, por 90,90% dos respondentes, e 9,10% expressam estar totalmente insatisfeitos quanto às formas de observação da chefia.

Tabela 10– Categoria Walton Constitucionalismo

<b>Constitucionalismo</b>	Liberdade para expressar opiniões e ser ouvido.	Características individuais respeitadas.	Política de recursos humanos (normas e rotinas).	Respeito aos direitos trabalhistas.
<b>% de satisfação</b>	81,77	100	90,90	100

Fonte: Dados da Pesquisa (2020).

A respeito de ser ouvido, poder se expressar perante a organização 81,77% dos respondentes demonstram satisfação, pois a empresa permite sua liberdade expressionista, e 18,23% são indiferentes a esta variável. No que tange acerca do respeito praticado as características individuais 100% expressam satisfação ao respeito a sua individualidade.

Foram indagados também sobre o quanto estão satisfeitos com a política de recursos humanos da empresa, a forma que a organização trata os funcionários, obtendo 90,90% de satisfação, 9,10% demonstram-se indiferentes.

Sobre a prática de direitos trabalhistas verifica-se que a empresa os respeita, por obter 100% de votos satisfeitos a respeito do tema. Verifica-se que a empresa atua de forma respeitosa e cumpre suas obrigações trabalhistas conforme as leis, pois é esta a afirmação da maioria dos respondentes. Esta variável trata de aspectos legais ou constitucionalistas, além do respeito ao colaborador por parte da contratante, além do índice de satisfação quanto às normas institucionais. Visualizando assim, que a política de recursos humanos ou capital humano é satisfatória ao presente momento da organização, entretanto deve estar em acompanhamento constante para aperfeiçoamentos

Tabela 11– Categoria Trabalho e Espaço Total de Vida

<b>Trabalho e Espaço Total de Vida</b>	Influência do trabalho sobre a rotina familiar.	Equilíbrio entre vida pessoal e trabalho.	Preocupações profissionais atrapalham a vida social.	Grau de impacto de sua atividade no convívio com pessoas.
<b>% de concordância</b>	54,54	90,91	63,64	54,54

Fonte: Dados da Pesquisa (2020).

Foram estabelecidos os critérios de discordo, indiferente e concordo para mensurar a percepção dos colaboradores, estes que foram questionados sobre a influência do trabalho em sua rotina familiar, 54,54% concordam que o trabalho impacta de forma direta em sua rotina familiar, 36,36% discordam da temática, 9,10% são indiferentes.

Quando questionados se existe um equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, 90,91% concordam que há equilíbrio, e 9,09% estão insatisfeitos e discordam que exista equilíbrio entre as atividades.

A respeito das preocupações profissionais e seus impactos na vida social, 63,64% dos respondentes concorda que sofrem intervenções do trabalho em seu cotidiano perante a sociedade, já 27,27% discordam que sua vida social é afetada pela profissional, e 9,09% demonstram indiferença perante o questionamento.

Ao serem questionados a respeito do impacto das atividades laborais exercidas e seus impactos no convívio com indivíduos dentro ou fora da organização, 54,54% concordam que sua atividade impacta o convívio social, 36,36% discordam desta temática, e 9,10% são indiferentes.

Tabela 12– Categoria Relevância Social da Vida no Trabalho

<b>Relevância Social da Vida no Trabalho</b>	Imagem da instituição.	Responsabilidade social da instituição.	Orgulho de desempenhar sua tarefa.	Satisfação em trabalhar na Instituição.
<b>% de satisfação</b>	27,27	72,72	9,10	27,27

Fonte: Dados da Pesquisa (2020).

Constatou-se que 27,27% dos respondentes sentem-se satisfeitos em relação à imagem que a empresa onde trabalham tem perante a sociedade, 72,73% são totalmente satisfeitos acerca do questionamento.

No que se diz respeito a contribuição que a empresa tem com a sociedade 72,72% consideram-se satisfeitos, e 27,28% são totalmente satisfeitos acerca dos efeitos sociais da organização. Já 9,10% são satisfeitos e têm orgulho ao desempenhar suas atividades organizacionais e 90,9% são totalmente satisfeitos e realizados. Os indagados ainda afirmam que tem satisfação em trabalhar na instituição sendo estes o total de satisfeitos (27,27%), e os totalmente satisfeitos pontuam 72,73%.

O trabalho “deve ser uma atividade social que traga orgulho para a pessoa em participar da organização. A organização deve ter uma atuação e uma imagem perante a sociedade, responsabilidade social, responsabilidade pelos serviços oferecidos”. (CHIAVENATO, 2014, p. 393). Os dados obtidos através da pesquisa, demonstram que os participantes sentem-se satisfeitos quanto aos aspectos de relevância social no trabalho, desde a imagem da organização quanto suas responsabilidades sociais, demonstrando ser fator satisfatório na QVT dos entrevistados. Uma organização a todo instante trabalha com pessoas para pessoas, deste modo, os seres humanos são um capital fundamental para empresas. Porém é de extrema importância que colaborador e empresa estejam coerentes com as diretrizes da Cultura Organizacional, pois com base nos valores e crenças as pessoas inseridas no ambiente empresarial executam suas atividades.

### **Cultura Organizacional**

No que se diz respeito a cultura organizacional, buscou-se a priori compreender as principais características presentes na organização, assim, 46,5% dos inquiridos afirmam que a empresa é uma extensão do ambiente familiar com características muito pessoais, 30,8% expressam que o ambiente laboral é um local dinâmico, empreendedor onde as pessoas estão dispostas a enfrentar novos desafios. Apenas 15,4%, acreditam ser um ambiente competitivo onde o maior foco é a busca por resultados. Já 7,7%, expressam que o ambiente é controlado por uma estrutura formal de governança hierárquica.

Tabela 13 – Categoria Prática Organizacional

<b>Prática Organizacional</b>	Relacionamentos Interpessoais	Recompensa Individuais	Recompensa Coletiva	Estrutura Hierárquica	Treinamento
<b>% de aplicação</b>	84,61	53,84	61,53	-	76,91

Fonte: Dados da Pesquisa (2020).

A respeito dos relacionamentos interpessoais foi questionado se existem relações entre os empregados, e se o relacionamento com membros do alto escalão são cordiais e amigáveis. Para esse questionamento utilizou-se os seguintes parâmetros, não se aplica de forma alguma, pouco se aplica, aplica-se. Desta forma, 84,61% dos respondentes afirmam que isso se aplica totalmente a

realidade da organização, 7,69%, mencionam que pouco se aplica, 7,70% para não se aplica de forma alguma.

O sistema de recompensas praticado pela organização, foi possível visualizar que 53,84% acreditam que se aplica a realidade, pois há uma premiação a empregados que têm um maior destaque perante os demais. 15,38%, expressaram que essa prática pouco se aplica a realidade da organização, 30,78%, acreditam que essa prática não se aplica de forma alguma.

Ainda sobre o sistema de recompensas, 61,53% afirmam que se aplica pois o modo de trabalho coletivo é incentivado, pois costuma-se recompensar as equipes de trabalho que se destacam em suas atividades. 15,38%, afirma que isso pouco se aplica, e 23,07% expressam não ser aplicado de modo algum.

A respeito da hierarquia e toda estrutura praticada, questionou-se a acerca deste modelo, se o mesmo viria a ser fechada, onde apenas o alto escalão ou os detentores de cargos de gestão teriam vez e voz, vindo a tona o famoso dito popular, manda quem pode obedece quem tem juízo, assim, 69,23% expressam que este fator não se aplica de forma alguma perante a organização. 30,77% afirmam que isso pouco se aplica.

O treinamento é uma variável muito presente na organização, de modo que a pesquisa revela que todas as novas informações ou inovações praticadas na empresa são implementadas mediante treinamentos, conforme 76,91% das respostas obtidas afirmam que isso se aplica, 15,40% pouco se aplica e 7,69% não se aplica de forma alguma perante a realidade organizacional.

Tabela 14 – Categoria Valor Organizacional

<b>Valor Organizacional</b>	Profissionalismo Competitivo	Satisfação dos Colaboradores	Bem-estar dos colaboradores	Profissionalismo Cooperativo
<b>% de aplicação</b>	-	100	84,60	53,83

Fonte: Dados da Pesquisa (2020).

Sobre a variável competição presente no ambiente laboral, se questionou a respeito da valorização da competição, se a mesma é incentivada de forma não sadia pela organização, onde se preza apenas pelos lucros e resultados independente dos meios utilizados para esse alcance. Para esse questionamento utilizou-se os seguintes parâmetros, não se aplica de forma alguma, pouco se aplica, aplica-se. 38,46%, demonstram que esse fator não é condizente pois pouco se aplica com a realidade organizacional. 61,54%, são firmes ao expressar que esta prática não se aplica de forma alguma, pois foge dos princípios éticos aplicados pelo código de conduta da própria instituição.

Acerca da satisfação funcional, os entrevistados foram questionados sobre a atmosfera organizacional, 100%, afirmam que a instituição promove um ambiente de segurança, estabilidade, confiabilidade e gera satisfação para a prática de suas atividades, de forma que aplica-se a realidade. Fator este que deve ser revisto por parte da organização, haja vista que funcionários satisfeitos e engajados têm aumento em sua capacidade produtiva, contribuindo diretamente nos resultados

organizacionais.

O bem-estar dos colaboradores, é um dos fatores de impacto direto aos resultados organizacionais, desta forma buscou-se compreender se as necessidades pessoais e o bem-estar dos funcionários constituem uma preocupação ou recebem atenção constante por parte da empresa, de modo que 84,60%, dos respondentes afirmam que sim que essa preocupação aplica-se ao contexto organizacional e 15,40% que isso pouco se aplica.

Ao indagar acerca do profissionalismo cooperativo, 53,83% afirmam que a competição é estimulada com intuito de incentivar o crescimento pessoal dos colaboradores, demonstrando que este fator se aplica a realidade organizacional. 38,47%, pouco se aplica, 7,70% não se aplica de forma alguma.

### **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

É notório que a QVT vem ganhando força perante as organizações, pois essa variável pode vir a ser considerada um dos principais componentes para a sustentabilidade organizacional, imprescindível na área da saúde e bem-estar dos colaboradores. Matos (1997), expressa em sua obra que Cultura Organizacional e QVT são diretamente ligados pois, fundamentos, valores, missão, visão, relacionamentos em clima participativo, o investimento no desenvolvimento pessoal dos colaboradores, criam a percepção mais nítida do que é a empresa, representada assim, pela figura dos funcionários.

O objetivo geral deste estudo foi examinar a relação entre cultura organizacional de uma distribuidora de medicamentos e a qualidade de vida no trabalho de seus prestadores de serviço, baseando no modelo de Richard Walton (1973). Dessa forma, a pesquisa constatou que permeiam algumas características da cultura integrada (HARVARD, 2018), sendo elas, segurança por objetivar manter uma ambiente organizacional agradável de estabilidade, confiabilidade buscando a satisfação dos colaboradores perante a organização. Cultura de ordem, pois promove o respeito mútuo a todos não fazendo distinção. E o mais evidente de todos, a cultura do aprendizado constante, pois é através dele que as inovações adentram a organização mediante treinamentos, promovendo o impacto direto na cadeia produtiva dos colaboradores.

A categoria de Compensação Justa e Adequada, apresentou em meio a sua composição um dos resultados mais alarmantes, pois teve o mais baixo índice de satisfação acerca da equidade interna praticada pela organização, sendo este fator de preocupação perante as outras oito categorias do modelo de Walton. Desta forma os colaboradores demonstram que a estrutura de retribuição da companhia não é proporcional quando comparada aos colegas que executam funções similares. De modo que esta situação pode vir a gerar descontentamentos aos profissionais, por não serem recompensados e reconhecidos de maneira igualitária pela organização, fator diretamente influente na Qualidade de Vida no Trabalho por impactar prontamente na motivação das pessoas.

Pode-se analisar que a categoria de integração social (QVT) e Práticas organizacionais (Cultura Organizacional), estão em perfeito equilíbrio, tendo por composição fatores como itens respeito às diferenças, convivência agradável com colegas e superiores, tratamento igualitário e a forma como os superiores promovem *feedbacks* a respeito de seus subordinados. Já as práticas organizacionais

referem-se sobre os relacionamentos interpessoais, práticas de recompensa coletiva e individual. Desta forma, afirma-se que há ausência de preconceitos, pessoas não são taxadas pelos cargos que ocupam, são reconhecidas e incentivadas a fazer mais e melhor a cada dia no âmbito coletivo, mantendo o respeito e a consideração a todos.

Na categoria de Relevância Social, foram analisados os itens referentes à imagem da instituição, a responsabilidade social da empresa, a satisfação e o orgulho de desempenhar as tarefas por parte dos funcionários. Assim, pode-se concluir que os funcionários têm orgulho da empresa onde trabalham, e que a mesma tem uma boa imagem e responsabilidade perante a sociedade.

É importante ressaltar que deve haver um *feedback* 360º graus, ouvir os colaboradores torna-se cada vez mais plausível perante as transformações organizacionais que o ambiente corporativo está sujeito. Assim, este trabalho buscou visualizar a opinião dos colaboradores sobre possíveis melhorias no ambiente profissional que impactem na QVT. Três variáveis foram mencionadas sendo elas, cursos, palestras e ações culturais pois os colaboradores têm um perfil voltado ao aprendizado. O reconhecimento profissional, pois é evidente que buscam satisfazer a necessidade de estima, e por fim anseiam o implemento na ginástica laboral, que virá a contribuir com a saúde e o bem-estar dos colaboradores.

É válido informar que os dados coletados fornecem informações para compreender quais categorias de QVT merecem melhorias e se estão condizentes ao que é estabelecido pela Cultura Organizacional. O estudo também contribuirá para as empresas que desejam melhorar a Qualidade de Vida no Trabalho dos seus trabalhadores, entendendo quais aspectos devem ser avaliados e considerados.

Apesar do estudo ter alcançado seus objetivos e ter respondido a problematização, a pesquisa continua aberta para novas abordagens, tanto no segmento farmacêutico quanto em outros negócios. Sugere-se ampliar as investigações em outros departamentos e filiais da organização, a fim de mapear estrategicamente as questões consideradas importantes a cultura e qualidade de vida e com esse estudo futuro contribuir no fortalecimento e maximização dos resultados de satisfação, bem-estar e produtividade dos colaboradores.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CHIAVENATO, Idalberto ***Gestão de pessoas : o novo papel dos recursos humanos nas organizações*** /4. ed.Barueri, SP: Manole,2014.

CORREIO BRAZILIENSE , **Artigo: Estilos de Cultura Organizacional para transformar seu negócio. Disponível:**

<https://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/comunidade-ei/2019/03/12/noticias-comunidadeei,742495/artigo-estilos-de-cultura-organizacional-para-transformar-seu-negocio.shtml>.\_30 de Ago. de 2019.

CUNHA,Ricardo.***Tipologias (da cultura organizacional)***.RJ:Elsevier Ltda, 2011.

FERNANDES, E. ***Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar***. 5. ed. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

GILL, T.M.; FEINSTEIN,A. R. ***A Critical appraisal of the quality of Quality-of-life measurements. Jornal of the American Medical Association,v.272, p. 619-626,1994.*** Disponível em:

[https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_nlinks&ref=000108&pid=S0047-2085200800020001300005&lng=es](https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=000108&pid=S0047-2085200800020001300005&lng=es).\_30 de Ago. de 2019.

GRAMMS, Lorena Carmen; LOTZ, Erika Gisele. **Gestão da Qualidade de Vida no trabalho**/ Lorena Carmen Gramms, Erika Gisele Lotz. Curitiba: Intersaberes, 2017.

HARVARD BUSINESS REVIEW, **Manual da cultura corporativa para o líder Boris Groysberg, Jeremiah Lee, Jesse Price e J. Yo-Jud Cheng**. Disponível em: <<https://hbrbr.uol.com.br/cultura-corporativa-para-o-líder/>>. Acesso 07 de Mar. 2020.

LACOMBE, Francisco José Masset; HEILBORN, Gilberto Luiz José. **Recursos Humanos: princípios e tendências**. 2.ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

LEITE, Paulo Marcel de Souza. **A cultura organizacional na seleção de funcionários**. Revista Ampla de Gestão Empresarial, v. 4, n. 2, p. 49 - 63, mai. 2013.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Qualidade de Vida no Trabalho - QVT: Conceitos e Práticas nas Empresas da Sociedade Pós-Industrial**/ Ana Cristina Limongi-França. - 2. ed.- São Paulo: Atlas, 2004.

**Indicadores Empresariais De. Qualidade De Vida No Trabalho Esforço Empresarial E Satisfação Dos Empregados No Ambiente De Manufaturas Com Certificação Iso 9000**. Tese de Doutorado, USP , 1996.

MAGALDI, S. NETO, J. S. **O novo código da cultura : Vida ou morte na era exponencial**. São Paulo-SP. Editora Gente, 2019.

MARTEL, J. P.; DUPUIS, G. **Quality of work life: theoretical and methodological problems, and presentation of a new model and measuring instrument**. *Social Indicators Research*, v.77, p. 333-368, 2006.

MATOS, F. G. Fator QF–**Ciclo de felicidade no trabalho**. SP: Makron Books, 1997.

MONTEIRO, J. A .A. **EDUCAÇÃO CORPORATIVA: Uma proposta para a Secretaria da Fazenda do Estado do Pará**. Rio de Janeiro, abril de 2009. Disponível:<<https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/4269/Josu%C3%A9%20Ant%C3%B4nio.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso 17 Abr. 2020.

PALANDI., et al: **CINEMÁTICA E DINÂMICA**, SANTA MARIA - RS 2010. Disponível em: <http://coral.ufsm.br/gef/arquivos/cinedin.pdf>. Acesso 16 Fev. 2020.

PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ernani Cesar. **Metodologia do trabalho científico [recurso eletrônico] : métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico** /– 2. ed. – Novo Hamburgo: Feevale, 2013.Si

PARCIANELLO, J.A. **Qualidade De Vida No Trabalho: Subsídios Para Um Plano De Melhoria Em Função Da Percepção Dos Servidores Ativos Da Ufsm**. Disponível em : <<https://repositorio.ufsm.br/handle/1/4758>>. Acesso 01 de Set. 2019.

PIZOLOTTO, Maira Fátima. **Estudos organizacionais: abordagem estrutural e humanista**/ Maira Fátima Pizolotto, Marivane da Silva. Ijuí: Ed. Unijuí, 2012. – 138p.

SANT'ANNA,A. de S.; KILIMNIK, Z, M. **Qualidade de Vida no Trabalho: Abordagens e Fundamentos**.Rio de Janeiro: Elsevier,2011.

SANTOS, Djenifer. Francis. **Qualidade de Vida no Trabalho: um estudo sobre a percepção dos funcionários do Centro Estadual de Ensino Fundamental Tucunduva**,2012.Disponível:<<http://bibliodigital.unijui.edu.br:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/1426/TCC%20DENIFER.pdf?sequence=1>>. Acesso 15 Dez. 2019.

VERGARA, Sylvia Constant. **Relatórios e projetos de pesquisa em administração**. 5 ed. São Paulo, Atlas, 2004.

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