

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PIAUÍ – UFPI
CAMPUS SENADOR HELVÍDIO NUNES DE BARROS – CSHNB
CURSO DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO

DENISE DE SOUSA SANTOS

**AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: um estudo de caso na Fábrica
de Sucos Imbiara em Santo Antônio de Lisboa, Piauí.**

PICOS – PI

2013

DENISE DE SOUSA SANTOS

AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: um estudo de caso na Fábrica de Sucos Imbiara em Santo Antônio de Lisboa, Piauí.

Monografia apresentada ao Curso de Bacharelado em Administração da Universidade Federal do Piauí – UFPI – Campus Sen. Helvídio Nunes de Barros, Picos – PI, em cumprimento parcial das exigências para obtenção do título de Bacharel em Administração.

Orientador: Prof. Janayna Arruda Barroso

PICOS – PI

2013

FICHA CATALOGRÁFICA
Serviço de Processamento Técnico da Universidade Federal do Piauí
Biblioteca José Albano de Macêdo

S237a Santos, Denise de Sousa.

Avaliação da qualidade de vida no trabalho: um estudo de caso na fábrica de sucos Imbiara em Santo Antônio de Lisboa, Piauí / Denise de Sousa Santos. – 2013.

CD-ROM : il. ; 4 ¾ pol. (64 p.)

Monografia(Bacharelado em Administração) – Universidade Federal do Piauí. Picos-PI, 2013.

Orientador(A): Prof. MSc. Janayna Arruda Barroso



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PIAUÍ
CAMPUS SENADOR HELVÍDIO NUNES DE BARROS
COORDENAÇÃO DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO



UNIVERSIDADE FEDERAL DO PIAUÍ – UFPI
CAMPUS SENADOR HELVÍDIO NUNES DE BARROS – CSHNB


PARECER DA COMISSÃO EXAMINADORA
DE DEFESA DE MONOGRAFIA DE GRADUAÇÃO DE

DENISE DE SOUSA SANTOS

AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: um estudo de caso
na Fábrica de Sucos Imbiara em Santo Antônio de Lisboa, Piauí.

A comissão examinadora, composta pelos professores abaixo, sob a
presidência do primeiro, considera a discente **APROVADO**.


Picos (PI), 11 de abril de 2013.



Profa. Janayna Arruda Barroso, MSc. (Orientadora)



Profa. Liliane Araújo Pinto, MSc. (Membro).



Prof. Esp. Tales Antão de Alencar Carvalho (Membro).

Dedico este trabalho primeiramente a Deus, minha fortaleza, por ter me dado forças para continuar na batalha da vida, mesmo quando achava que não conseguiria mais seguir em frente, aos meus pais, que em nenhum momento mediram esforços para realização dos meus sonhos, que me guiaram pelos caminhos corretos, meu exemplo de vida e honestidade, ao meu irmão, à minha família e a todos meus amigos que sempre estiveram ao meu lado.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus pela vida, pela força que me deu em todos os momentos bons ou ruins, pelas vitórias alcançadas em minha vida, são méritos do pai, de sua infinita bondade, sem o senhor eu não sou nada. Hoje vivo mais uma conquista tão desejada, meu coração transborda de felicidade. Agradeço à minha mãe Maria, exemplo de mulher guerreira, de honestidade, por sempre ter ficado junto a mim enfrentando todas as dificuldades, sei que fez por mim tudo o que estava ao seu alcance para me dar o que nunca teve, me ensinou quais os caminhos deveria trilhar e hoje tudo o que alcancei são frutos do seu trabalho, agradeço ao meu pai Antônio (in memoriam) que mesmo ausente fisicamente se fez presente em todos os momentos, e, dia a dia pude sentir a sua mão na minha, transmitindo-me a segurança necessária para enfrentar meu caminho e seguir, ao meu irmão Denizar pela paciência, compreensão e apoio, amo muito vocês! Aos meus amigos, meus irmãos, companheiros de todas as horas, aqueles que por muitas vezes me deram o ombro amigo para chorar, souberam me compreender e em nenhum momento me abandonaram, essa vitória é nossa.

Agradeço a todos os professores do curso, por sua dedicação e ensinamentos, graças a vocês amadureci, hoje sou outra pessoa e devo isso a vocês, agradeço também por todas as vezes que souberam me compreender nessa caminhada.

Não poderia deixar de agradecer também à minha orientadora Janayna Arruda, pela paciência, compreensão e por ter repassado seus conhecimentos para a construção de todo o trabalho, por me ajudar e me dar forças quando eu dizia que não iria conseguir, a vocês o meu muito obrigada.

“Que os vossos esforços desafiem as impossibilidades, lembrai-vos de que as grandes coisas do homem foram conquistadas do que parecia impossível.”

Charles Chaplin

RESUMO

Este estudo versa sobre a temática Avaliação da qualidade de vida no trabalho: um estudo de caso na Fábrica de Sucos Imbiara em Santo Antônio de Lisboa, Piauí. Atualmente as empresas no mundo vêm percebendo a necessidade de valorizar as pessoas que nelas trabalham, com a finalidade de minimizar os desgastes decorrentes do trabalho, várias e diferentes políticas são implementadas em toda estrutura empresarial visando à maximização do prazer das pessoas no desenvolvimento de suas tarefas, nesse contexto surge então a crescente preocupação das empresas com relação à Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) dos funcionários que fazem parte da organização. Nesse contexto, o trabalho teve por objetivo analisar as ações desenvolvidas pela fábrica de sucos Imbiara em relação a qualidade de vida no trabalho. Os objetivos específicos foram: Investigar na literatura os principais conceitos e teorias sobre qualidade de vida no trabalho; Conhecer a partir do ponto de vista dos colaboradores, quais ações são desenvolvidas para a promoção da QVT; Identificar com base nas categorias de Walton as ações de QVT mais atendidas pela empresa pesquisada. Para realização desta pesquisa foi feito um estudo de caso com abordagem quantitativa. Para a coleta dos dados foi utilizado um questionário estruturado, de acordo com os critérios de Walton, onde os colaboradores opinaram sobre uma escala tipo Likert. Os questionários foram aplicados em número de 38. Na análise dos resultados foi empregado a técnica de estatística descritiva de média e o desvio padrão. Os resultados presentes nos questionários aplicados, apontam que a maioria dos funcionários estão satisfeitos em relação a QVT, deixando a desejar apenas em alguns pontos, os quais precisam ser melhorados e que foram propostos algumas sugestões.

PALAVRAS-CHAVE: Qualidade de vida no trabalho, colaboradores, motivação, satisfação.

ABSTRACT

This study turns about the theme Evaluation of the life quality in the work: a case study in Sucos Imbiara's Factory in Santo Antônio from Lisbon, Piauí. Now the companies in the world are noticing the need to value the people that work in them, with the purpose of minimizing the current wear and tear of the work, several and different politics are implemented in every business structure seeking to the maximization of the people's pleasure in the development of their tasks, in that context it appears then to growing concern of the companies regarding the Quality of Life in the Work (QVT) of the employees that are part of the organization. In that context, the work had for objective to analyze the actions developed by the factory of juices Imbiara in relation to life quality in the work. The specific objectives were: To investigate in the literature the main concepts and theories about life quality in the work; To know starting from the collaborators' point of view, which actions are developed for the promotion of QVT; To identify with base in the categories of Walton the actions of QVT more assisted by the researched company. For accomplishment of this research it was made a case study with quantitative approach. For the collection of the data a structured questionnaire was used, in agreement with the criteria of Walton, where the collaborators said on a scale type Likert. The questionnaires were applied in number of 38. In the analysis of the results it was used descriptive statistics of average technique and the standard deviation. The present results in the applied questionnaires, point that most of the employees is satisfied in relation to QVT, leaving to want just in some points, which need to be gotten better and that some were proposed suggestions.

KEYWORDS: Life quality in the work, collaborators, motivation, satisfaction.

LISTA DE FIGURAS

| | |
|--------------------------------------------------------------|----|
| FIGURA 1. A hierarquia das necessidades humanas | 20 |
|--------------------------------------------------------------|----|

LISTA DE QUADROS

| | |
|----------------------------------------------------|----|
| Quadro 1: Evolução do Conceito de QVT | 25 |
| Quadro 2: Modelo QVT de Walton | 31 |

LISTA DE GÁFICOS

| | |
|-------------------------------------------------------|----|
| Gráfico 1: Idade dos funcionários | 38 |
| Gráfico 2: classificação por Gênero | 39 |
| Gráfico 3: Estado civil dos funcionários | 39 |
| Gráfico 4: Escolaridade dos funcionários..... | 40 |
| Gráfico 5: Renda mensal família..... | 41 |
| Gráfico 6: Tempo de trabalho na empresa..... | 41 |

LISTA DE TABELAS

| | |
|-----------------------------------------------------------------|----|
| Tabela 01: Compensação justa e adequada | 42 |
| Tabela 02: Condições de trabalho..... | 43 |
| Tabela 03: Uso e desenvolvimento de capacidades..... | 44 |
| Tabela 04: Oportunidade de crescimento e segurança | 45 |
| Tabela 05: Integração social na organização | 45 |
| Tabela 06: Constitucionalismo | 46 |
| Tabela 07: O trabalho e o espaço total de vida | 46 |
| Tabela 08: Relevância social da vida no trabalho..... | 47 |

SUMÁRIO

| | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| INTRODUÇÃO | 14 |
| 1.1 Definição do problema | 15 |
| 1.2 Objetivos..... | 16 |
| 1.2.1 Objetivo geral..... | 16 |
| 1.2.2 Objetivos específicos | 16 |
| 1.3 justificativa | 16 |
| 1.4 Estrutura da monografia | 17 |
| 2. REFERENCIAL TEÓRICO | 19 |
| 2.1 Comportamento Organizacional e Motivação..... | 19 |
| 2.2 contextualização histórica dos estudos sobre QVT | 21 |
| 2.3 Conceitos de QVT..... | 24 |
| 2.4 Planos de benefícios..... | 29 |
| 2.5 Avaliação da QVT (Modelo de Walton) | 30 |
| 3 METODOLOGIA..... | 33 |
| 3.1 Caracterização da pesquisa..... | 33 |
| 3.2 Fontes de dados | 33 |
| 3.3 Coleta de dados..... | 34 |
| 3.4 Plano de tratamento e análise dos dados | 35 |
| 4 AMBIENTE INSTITUCIONAL DA EMPRESA | 37 |
| 5 ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS COLETADOS SOBRE A QVT NA FÁBRICA DE SUCOS IMBIARA | 38 |
| 5.1 Análise sócio- econômica dos colaboradores | 38 |
| 5.2 Análise da percepção dos colaboradores sobre a QVT | 42 |
| CONCLUSÃO..... | 48 |
| REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS..... | 51 |
| APÊNDICES..... | 53 |

INTRODUÇÃO

Nos dias atuais as empresas de todo o mundo vêm percebendo a importância das pessoas dentro das organizações como fator essencial para o sucesso. Notaram que os métodos mecanicistas adotados no decorrer do tempo apenas desmotivavam os colaboradores e assim conseqüentemente reduzia a produção, o que não era bom e se tornava um problema para toda e qualquer organização.

Nesse sentido, os funcionários de uma empresa não devem ser vistos apenas como meros empregados, sem importância nenhuma, mas acima de tudo como parceiros que possuem um papel essencial no desenvolvimento e alcance dos objetivos de uma organização, diante disso é necessário que seja dado a ele o valor realmente cabível à sua importância.

Os empregados precisam se sentir úteis, satisfeitos, motivados, para que produzam mais, precisam ser valorizados, necessitam que seja reconhecida sua importância dentro da empresa, ter boas condições de trabalho. Assim, Rodrigues (1996) entende que uma melhor Qualidade de Vida no Trabalho quer dizer não somente ter melhores condições materiais, mas também buscar melhores condições de ter maior autonomia, participação, condições para o autodesenvolvimento, enfim, ter condições de maior autorrealização.

Diante desse contexto surge a preocupação das empresas em relação à Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), pensando nos colaboradores que fazem parte da organização como um todo, pois estes influenciam diretamente nos resultados alcançados pela empresa e um resultado não satisfatório muitas vezes pode depender de alguns fatores como condições ambientais de trabalho inadequado ou um clima organizacional desfavorável provocando um impacto negativo perante os empregados e ocasionando assim uma desmotivação e conseqüentemente uma perda de lucro para a empresa.

Devido às grandes transformações como a tecnológica, econômica, política etc, ocorridas no atual mundo globalizado, as empresas também se encontram inseridas em grandes mudanças e buscam constantemente obter vantagem competitiva, almejando assim se sobressair diante de seus concorrentes e alcançar uma posição de destaque no mercado tão almejada por todos do ramo. Nesse contexto é que está inserido a QVT como fator primordial para alcance dos objetivos.

Portanto, profissionais satisfeitos, confiantes, envolvidos, seguros, motivados e alegres, podem ser considerados como um diferencial competitivo no mercado alcançando assim resultados benéficos e atingindo uma melhor saúde financeira para a empresa. Organizações que adotam atitudes de valorização do profissional no ambiente de trabalho detêm vantagem competitiva no mercado, pois possuem funcionários dinâmicos, criativos e pró-ativos. Por isso, acredita-se que a constante busca pela melhoria da qualidade de vida no ambiente de trabalho reflète de forma positiva na vida não só dos funcionários, mais da empresa como um todo.

O presente estudo tem como finalidade apresentar uma pesquisa realizada junto aos colaboradores da fábrica de sucos Imbiara, situada na cidade de Santo Antônio de Lisboa – PI, onde o enfoque principal será analisar as condições de trabalho dos colaboradores, assim como as ações adotadas pela empresa para melhorar a qualidade de vida no trabalho dos funcionários.

1.1 Definição do problema

Ultimamente as empresas tem demonstrado uma grande preocupação com a Qualidade de Vida de seus funcionários, as mesmas estão despertando para as transformações ocorridas no decorrer do tempo, agora o destaque vai para as organizações flexíveis, adaptáveis. Diante do exposto, surge a necessidade de conhecer, como as empresas em geral estão lidando com seus funcionários no ambiente de trabalho, e as condições que as mesmas propiciam para o desenvolvimento das atividades.

Com base nesses pressupostos, surgiu a curiosidade de saber que importância é dada à Qualidade de Vida no Trabalho da fábrica de sucos Imbiara. A matriz da fábrica é de grande porte e se encontra estabelecida no Rio de Janeiro, no entanto, a filial que está localizada no município de Santo Antônio de Lisboa- PI possui um número relativamente pequeno de funcionários, mas tem grande relevância econômica para a cidade, pois reflete na economia das cidades da microrregião.

Partindo desse interesse a situação-problema a ser analisada nesta pesquisa, passa pelo seguinte **questionamento**: Quais as ações desenvolvidas pela fábrica de sucos Imbiara em relação a Qualidade de Vida no Trabalho? Espera-se a partir

deste questionamento e dos objetivos almejados, encontrar respostas satisfatórias para a conclusão desse trabalho.

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo geral

Analisar as ações desenvolvidas pela fábrica de sucos Imbiara em relação a Qualidade de Vida no Trabalho.

1.2.2 Objetivos específicos

- Investigar na literatura os principais conceitos e teorias sobre Qualidade de Vida no Trabalho.
- Conhecer a partir do ponto de vista dos colaboradores, quais ações são desenvolvidas para a promoção da QVT.
- Identificar com base nas categorias de Walton as ações de QVT mais atendidas pela empresa pesquisada.

1.3 Justificativa

Atualmente a qualidade de vida no trabalho tem sido vista como um fator essencial tanto na vida do ser humano quanto das organizações, nesse contexto a QVT tem se tornado um fator de reflexão nas grandes e pequenas empresas e os benefícios trazidos por ela são inúmeros, por isso surge a necessidade de estudá-la.

A empresa Imbiara é considerada uma grande fonte de renda para a cidade de Santo Antônio de Lisboa. É uma empresa que agrega valores produtivos, através de incentivos do cultivo do produto regional, no caso da região, o caju, beneficiando assim os produtores locais e, fazendo com que exista um ciclo econômico no município. Diante disso, ressalta-se a importância de conhecer as ações desenvolvidas na empresa para que seus colaboradores tenham uma boa Qualidade de Vida no Trabalho.

A pesquisa é também importante para acadêmicos a partir do momento em que ele pode analisar a empresa por completo, conhecendo seus principais objetivos, suas maiores dificuldades, como ela trata seus colaboradores, como é a relação destes com os chefes, se estão satisfeitos com os mesmos, como interagem com as famílias, podendo conflitar todo o conhecimento que foi adquirido no decorrer do curso através da observação da realidade organizacional.

O trabalho será ainda relevante para a empresa em virtude de poder ter acesso à percepção dos seus funcionários como: quais pontos os colaboradores estão satisfeitos ou insatisfeitos; quais são suas falhas e onde devem melhorar. Portanto, este estudo irá propiciar aos funcionários e aos gestores da Fábrica, a percepção como um todo em relação a QVT, podendo diferenciar-se no mercado, possibilitando uma maior vantagem em relação aos seus concorrentes na busca em alcançar um lugar de destaque.

1.4 Estrutura da monografia

O presente trabalho está estruturado da seguinte maneira: O primeiro capítulo é formado pela introdução, onde é discutido de maneira resumida o assunto que será tratado no decorrer do trabalho, logo após foi feita a definição do problema a ser estudado, em seguida vem os objetivos, justificativa e estrutura.

No segundo capítulo 2, o referencial teórico, apresenta tópicos como: comportamento organizacional e motivação, contextualização histórica dos estudos sobre QVT, buscando entender como surgiu a mesma no decorrer do tempo, depois foi discutido os principais conceitos dos teóricos a respeito da QVT, em seguida foi debatido os planos de benefícios e qual a importância deste para a QVT numa empresa, por fim foi feita uma avaliação da QVT de acordo com o Modelo de Walton.

O capítulo 3 é composto pela metodologia, onde aborda as principais decisões metodológicas aplicadas no trabalho, tais como: caracterização da pesquisa, fonte de dados, coleta de dados e plano de tratamento e análise dos dados. No capítulo 4 há a apresentação de um breve histórico do ambiente institucional da empresa.

Já o capítulo 5, é formado pela análise dos dados coletados, onde foram usados gráficos e tabelas para um melhor entendimento. Finalmente o 6 é a conclusão: neste capítulo são mostradas as conclusões tiradas após o estudo em questão, além de algumas sugestões para melhorias da organização.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Comportamento Organizacional e Motivação

Para entender a concepção de Qualidade de Vida no Trabalho em uma empresa, faz-se necessário antes de tudo conhecer o comportamento organizacional e motivacional desse ambiente. Sabe-se que dentro de uma organização as relações interpessoais geram um clima que influencia no desenvolvimento das tarefas.

Segundo Chiavenato (2006a) o conceito de motivação ao nível individual conduz ao clima organizacional e a denominação clima organizacional é dada ao ambiente interno existente entre os membros da organização, e está intimamente relacionado com o grau de motivação de seus participantes.

De acordo com Lacombe (2005), o estudo do comportamento dentro da organização é adequado ao passo que a ênfase no comportamento das pessoas e sua motivação, visam o alcance dos objetivos da organização. Porém, cabe ressaltar que o comportamento organizacional é influenciado pela cultura organizacional, que para Chiavenato (2006b, p. 122) significa “o modo de vida, o sistema de crenças, expectativas e valores, a forma de interação e relacionamento típicos de determinada organização”.

Ainda como fator de influência no comportamento organizacional, a motivação tem seu papel de destaque e de acordo com Bergamini (1997; p, 21).

Para os adeptos da Escola de Relações Humanas, os objetivos motivacionais a serem perseguidos em situação de trabalho orientavam as pessoas para se sentirem úteis e importantes. Além disso, era necessário satisfazer ao desejo natural dos trabalhadores de se considerarem parte integrante de um grupo social, sem que fosse esquecido o reconhecimento individual a cada um deles.

Nos estudos sobre comportamento motivacional, os pesquisadores apontam que a motivação pode se dar individualmente ou em grupo, e as teorias estão voltadas para entender o que motiva as pessoas, e como o comportamento é motivado. Uma das teorias que mais se destaca no estudo da motivação é a Teoria de Maslow.

Sobre essa teoria Chiavenato (2006a) explica que ela é fundamentada em uma hierarquia das necessidades humanas, que estão organizadas em uma pirâmide, onde a base está constituída de necessidades baixas e recorrentes (necessidades primárias) e no topo estão as mais sofisticadas e intelectualizadas (necessidades secundárias). Constituem-se como necessidades primárias: as necessidades fisiológicas e segurança e necessidades secundárias: as sociais, estima e autorrealização. A seguir, o modelo da pirâmide das necessidades de Maslow.

FIGURA 1. A hierarquia das necessidades humanas



FONTE: Adaptado de Chiavenato (2006a, p.111).

De acordo com a teoria das necessidades de Maslow, a motivação surge das necessidades existentes nos seres humanos, e não é o suprimento de uma necessidade que influencia o comportamento motivacional, mas a constante existência dela que motiva o indivíduo a busca em supri-la.

[...] Todo comportamento motivacional só existe em função de um estado interior de carência; portanto, quanto maior for este estado, maior será a motivação vigente, fazendo assim com que a necessidade seja sinônimo de

motivação. Quanto maior a necessidade, maior a motivação. (BERGAMINI, 1997, p.89).

O ser humano age de acordo com suas necessidades, para suprir as mesmas ele se torna motivado, dependendo de como o indivíduo esteja motivado ele adotará uma forma de comportamento. Motivação e comportamento dos funcionários são elementos essenciais para a alavancagem de uma empresa.

Em outras palavras, relacionando motivação e comportamento Ribeiro (2006), caracteriza a motivação como aquilo que é capaz de levar alguém a determinada forma de comportamento. Segundo Silva (2005, p.221) motivação é “o grau para o qual um indivíduo quer e escolhe adotar um determinado comportamento” e para Robbins (2005, p.529), motivação é o “processo responsável pela intensidade, direção e persistência dos esforços de uma pessoa para o alcance de determinada meta”.

Portanto, visto as informações sobre comportamento organizacional e motivação, entende-se que é preciso levar em conta a influência desses fatores na promoção da qualidade de vida no ambiente de trabalho.

2.2 Contextualização histórica dos estudos sobre QVT

No atual contexto social e empresarial, a preocupação com a qualidade de vida é um tema que se destaca nos debates e pesquisas recentes. Então, diante da importância desse elemento para a vida das pessoas, especialmente no ambiente de trabalho, surge a necessidade de entender como surgiram os primeiros estudos sobre a QVT e como os pesquisadores a veem atualmente.

Neste sentido, Rodrigues (2009) aponta para o fato de que o homem sempre buscou melhorias em sua qualidade de vida, inclusive no contexto do trabalho, procurando facilitar ou obter satisfação e bem estar para o trabalhador no exercício de sua atividade laboral.

Sampaio (1999) acredita que a QVT só apareceu na literatura no início do século XX através de importantes pesquisadores, dentre eles: Walton (1973), França (1997), Rodrigues (1999) e Ferreira, Reis e Pereira (1999), onde o termo foi utilizado inicialmente para representar a satisfação do trabalhador no ambiente de trabalho e na tentativa da melhoria das condições de trabalho. Por meio das pesquisas desses

autores foi possível avaliar a influência do comportamento humano e da motivação dos indivíduos para a obtenção das metas organizacionais e da Qualidade de Vida no Trabalho.

De acordo com os autores acima, a Qualidade de Vida no Trabalho aborda diversas ações cujo objetivo principal é melhorar as condições de trabalho dos colaboradores, a fim de que se sintam satisfeitos no seu local de trabalho, ações essas que envolvem as variáveis comportamentais, organizacionais e ambientais.

Percorrendo a linha do tempo no que se refere aos estudos da QVT, Bartoski e Stefano (2007) demonstram que, em 1930, verificou-se o surgimento da Escola das Relações Humanas, que trazia em seu bojo premissas contrárias às da Administração Científica de Frederick Taylor. A origem da nova escola estava relacionada com a experiência de *Hawthorne*, conduzida por Elton Mayo, que buscou analisar o impacto do ambiente de trabalho na produtividade do trabalhador e se causava fadiga e cansaço nos mesmos.

A QVT está intimamente ligada aos bons rendimentos de uma empresa, não diferente de outros elementos que auxiliam no crescimento de uma organização. Dessa forma, McGregor (1999) afirma que a qualidade de vida no trabalho, desde a década de 50 é foco de vários estudos, considerando-se um assunto de importância fundamental para as empresas, antes até do que as concepções inovadoras de gestão. Analisa-se a QVT como uma estratégia a ser desenvolvida num contexto altamente competitivo, no qual as empresas que se adequarem mais rapidamente asseguram maior produtividade e rentabilidade.

Empresas que não praticam ações de Qualidade de Vida no Trabalho estão sujeitas ao fracasso, pois com seu quadro de funcionários desmotivados, não há produtividade suficiente na empresa para que a mesma possa competir no mercado, sendo assim não há crescimento e desenvolvimento, a organização terá prejuízos podendo até mesmo chegar à falência.

Retomando os conceitos de Bartoski e Stefano (2007), observa-se que a QVT passou a despertar interesse nos Estados Unidos, a partir do ano de 1979, em razão de se comprovar que a teoria oriental, voltada para a valorização da pessoa e do trabalho em equipe, evidenciava maior comprometimento dos funcionários para com o trabalho, proporcionando evolução dos níveis de produtividade nas organizações.

Nesse contexto, percebe-se que a ênfase nos estudos da QVT ocorreu por volta de 1969 e 1974, influenciada pela preocupação da sociedade norte-americana com os efeitos do trabalho na saúde e no bem-estar geral dos trabalhadores e com as formas de se melhorar o desempenho das pessoas no trabalho. Na época, a QVT seguiu uma abordagem sócio-técnica e na segunda metade da década de 70 e início dos anos 80, a crise do petróleo e a simultânea elevação dos índices de inflação na economia mundial juntamente com a recessão econômica instalada, reduziram o impulso dos estudos em QVT (RODRIGUES, 2009).

Com o passar do tempo as organizações foram percebendo como a QVT é imprescindível para o bom desempenho da mesma, notaram que o bem estar dos funcionários, sua valorização é essencial para a rentabilidade da empresa, pois eles são mais produtivos quando se sentem motivados.

O fato é que os estudos sobre a Qualidade de Vida no Trabalho têm evoluído com o passar dos anos, e a cada dia, novas perspectivas são incorporadas ao tema. Assim, Limongi-França (1996), ressalta que atualmente verifica-se o reconhecimento da importância da QVT para os administradores, qualquer que seja, seu nível de formação ou setor de trabalho, tendo em vista a efetiva contribuição para a melhoria da produtividade e das condições ambientais de trabalho. Alie-se a isto o fato de que a QVT já não se limita ao chão da fábrica, mas envolve todas as categorias de funcionários, inclusive gerentes, diretores e presidente.

A QVT envolve a organização como um todo, pois de alguma maneira todos estão envolvidos, para que os clientes se sintam satisfeitos é necessário antes de mais nada agradar aqueles que são responsáveis pelo produto acabado, pois assim os colaboradores estarão motivados e conseqüentemente produzindo mais e melhor, nesse contexto que a QVT entra em cena.

Seguindo essa linha de pensamento, Chiavenato (2010) destaca que para bem atender ao cliente externo, as organizações não devem esquecer o cliente interno. Isto significa que, para satisfazer o cliente externo, as organizações precisam antes satisfazer seus colaboradores responsáveis pelo produto ou serviço oferecido. Essa afirmação reforça mais uma vez a necessidade de se investir na qualidade de vida dentro das empresas não só como uma forma de satisfação do funcionário, mas, como melhoria na produção e conseqüentemente na qualidade e rendimento dos serviços oferecidos. Segundo Fernandez (1996, p.36):

A tecnologia de QVT 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 à produtividade das empresas, como resultado de maior participação dos empregados nos processos relacionados ao seu trabalho.

Visto alguns apontamentos sobre os estudos da QVT, é possível observar que o tema é discutido sob diversas abordagens, mais foi nas últimas décadas do século XX, que o assunto passou a ganhar espaço nos vários setores da sociedade e especificamente nos ambientes empresariais, como uma forma de melhorar a vida das pessoas que atuam nesses espaços.

2.3 Conceito de QVT

Em consonância com a discussão sobre a origem dos estudos da QVT, surge o questionamento de como conceituar qualidade de vida no trabalho. Para a pesquisadora França (1997) a origem do conceito vem da medicina psicossomática que propõe uma visão integrada, holística do ser humano, em oposição à abordagem cartesiana que divide o ser humano em partes..

Já de acordo com Walton (1973) a expressão Qualidade de Vida tem sido usada com crescente freqüência para descrever certos valores ambientais e humanos, negligenciados pelas sociedades industriais em favor do avanço tecnológico, da produtividade e do crescimento econômico. Mas, nessa concepção Fernandez (1996, p. 40) afirma que “o conceito engloba, além de atos legislativos que protegem o trabalhador, o atendimento a necessidades e aspirações humanas, calcado na idéia de humanização do trabalho e na responsabilidade social da empresa”.

Existem vários fatores que determinam a qualidade de vida das pessoas no seu ambiente de trabalho, como: salário, lazer, condições ambientais do local de trabalho, saúde, autorrealização, dentre outros, podendo variar de indivíduo para indivíduo.

Em se tratando de definição, encontramos diversos conceitos sobre a Qualidade de vida no trabalho, contudo, para Corrêa (1993) o termo Qualidade de Vida no Trabalho é entendido como um fenômeno complexo que vem sendo desvendado aos poucos. No entanto, França (1997, p.80) define QVT como “o

conjunto das ações de uma empresa que envolve a implementação de melhorias e inovações gerenciais e tecnológicas no ambiente de trabalho” e segundo Fernandez (1996) QVT é 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.

Há diversas definições sobre QVT de acordo com os estudiosos, só que, no entanto todos estão direcionados para um mesmo foco, o bem estar e satisfação do ser humano no seu ambiente de trabalho como fator essencial para o crescimento da organização.

Na perspectiva de Chiavenato (2006c, p.348), “Qualidade de Vida implica criar, manter e melhorar o ambiente de trabalho, seja em suas condições físicas - higiene e segurança, seja em suas condições psicológicas e sociais”. Mais uma vez é perceptível que os conceitos de QVT têm uma semelhança no que diz respeito a buscar a qualidade de vida como um recurso para melhorar o ambiente de trabalho.

Porém, Paladini (2006) conclui que o conceito da qualidade envolve múltiplos elementos, com diferentes níveis de importância e centrar atenção exagerada em alguns deles ou deixar de considerar outros pode fragilizar estrategicamente a empresa. No intuito de esclarecer a questão conceitual sobre a QVT, Nadler e Lawler analisam o tema apresentando uma evolução conceitual de acordo com características ou visões.

Quadro 1: Evolução do Conceito de QVT

| CONCEPÇÕES EVOLUTIVAS DA QVT | CARACTERÍSTICAS OU VISÃO |
|--------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| QVT como uma variável (1959 a 1972) | Reação do indivíduo ao trabalho. Era investigado como melhorar a qualidade de vida no trabalho para o indivíduo. |
| QVT como uma abordagem (1969 a 1974) | O foco era o indivíduo antes do resultado organizacional; mas, ao mesmo tempo, tendia a trazer melhorias tanto ao empregado como à direção. |
| QVT como um método (1972 a 1975) | Um conjunto de abordagens, métodos ou técnicas para melhorar o ambiente de trabalho e tornar o trabalho mais produtivo e mais satisfatório. QVT era vista como sinônimos de grupos autônomos de trabalho, enriquecimento de cargo ou desenho de novas plantas com integração social e técnica. |
| | Declaração ideológica sobre a natureza do trabalho e as relações dos trabalhadores com a |

| | |
|-------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| QVT como um movimento (1975 a 1980) | organização. Os termos administração participativa e democracia industrial eram frequentemente ditos como ideias do movimento de QVT. |
| QVT como tudo (1979 a 1982) | Como panacéia contra a competição estrangeira, problemas de qualidade, baixas taxas de produtividade, problemas de queixas e outros problemas organizacionais. |
| QVT como nada (futuro) | No caso de alguns projetos de QVT fracassarem no futuro, não passará apenas de um modismo passageiro. |

Fonte: Adaptado de Nadler e Lawler, (apud Fernandez, 1996, p. 42).

As visões apresentadas na perspectiva de evolução da QVT apontam para o atual contexto social e empresarial, onde não cabe a um gestor pensar nos resultados que quer atingir sem antes, se preocupar com os recursos que ele tem para chegar lá e para isso, o recurso humano é de extrema importância, pois é por meio deste que os demais recursos se organizarão para dar resultados.

Em uma perspectiva temporal, Oliveira *et al* (2007) apresenta uma lista dos principais conceitos em Qualidade de Vida no Trabalho a partir da perspectiva de alguns autores e suas respectivas ênfases, dentre esses autores destaca-se Walton (1973) que define QVT como o atendimento de necessidades, aspirações humanas, calcado na ideia de humanização e responsabilidade social da empresa, com ênfase na responsabilidade social da empresa nos movimentos sociais, culturais e políticos.

Segundo o referido estudo cronológico de Oliveira *et al* (2007), Lippitt (1978) entende QVT como a oportunidade para o indivíduo satisfazer a grande variedade de necessidades pessoais, a ênfase nesse caso é dada ao trabalho, crescimento pessoal, tarefas completas e sistemas abertos. Já Ginzberg (1979) vê a QVT como experiências de humanização do trabalho sob dois aspectos: reestruturação do emprego e grupos semi-autônomos, com ênfase voltada para o posto individual de trabalho e processo decisório. Outra definição que segue a linha temporal mencionada é a de Drucker (1981) que conceitua QVT como uma avaliação qualitativa da qualidade relativa das condições de vida, incluindo-se atenção aos agentes poluidores, barulho, estética, complexidade, etc. A ênfase está voltada para a responsabilidade social da empresa nos movimentos sociais, culturais e políticos. Para Bergeron (1982) a QVT é uma aplicação concreta de uma filosofia humanista pela introdução de métodos participativos e a ênfase está na mudança e participação com foco sociotécnico.

Werther e Davis (1983) percebem a QVT como esforços para melhorar a qualidade de vida, procurando tornar os cargos mais produtivos e satisfatórios dando ênfase na valorização dos cargos, mediante análise de elementos organizacionais, ambientais e comportamentais. Nadler e Lawler (1983) afirmam que a QVT é a maneira de pensar a respeito das pessoas, participação na resolução de problemas, enriquecimento do trabalho, melhoria no ambiente de trabalho, a ênfase está na visão humanista no ambiente de trabalho. (OLIVEIRA *et al* 2007).

Fernandes (1992) conceitua QVT como um conjunto de fatores que, quando presentes numa situação de trabalho, tornam os cargos mais satisfatórios e produtivos, incluindo atendimento de necessidades e aspirações humanas com ênfase na humanização do cargo. Para Berlanger (1992) a QVT tem o objetivo de melhorar as condições de trabalho, de modo a proporcionar aos indivíduos melhores condições de vida e cargos mais satisfatórios para a própria pessoa, com reflexos na produtividade e ênfase nas condições de vida e cargos mais satisfatórios e no entendimento de Neri (1992) objetiva o atendimento das expectativas quanto a se pensar a respeito de pessoas, trabalho e organização, de forma simultânea e abrangente com ênfase em uma visão holística. (OLIVEIRA *et al* 2007).

Camacho (1995) informa que a QVT se volta para a classificação de programas: orientação familiar, saúde, ambiente, contato e convívio, evolução/desenvolvimento, cultura e desligamento com foco motivacional: sobrevivência com dignidade, segurança, participação, auto-realização e perspectiva de futuro. Segundo Dantas (1996) a Gerência pela Qualidade Total-GQT: Utilização de 5s, diagrama de causa e efeito e procedimentos da Qualidade Total nos programas de saúde o foco nesse aspecto é a promoção da saúde: controle do colesterol, capacidade física e aeróbica, doenças coronárias. (OLIVEIRA *et al* 2007).

Silva & Demachi (1997) afirmam que a QVT deve conscientizar os indivíduos por meio de processos educativos da necessidade de serem capazes de gerenciar seu estilo de vida, tornando-o mais saudável, feliz e produtivo, com foco nos Programas de Qualidade de Vida e Promoção da Saúde. Rocha (1998) informa que a QVT deve ser atingido através do desenvolvimento de estratégias para integração do indivíduo ao ambiente, foco organizacional tanto físico como psicológico e atuação em relação ao sistema cognitivo dos indivíduos. Dejours (1999) destaca a importância do reconhecimento no trabalho, propõe que simplifiquem-se as coisas,

mas que as encarem em toda a sua complexidade, foco na identidade, reconhecimento e transgressão no trabalho. Vasconcelos (2001) ressalta a necessidade de viver bem na empresa, pois é nela que as pessoas passam a maior parte de suas vidas, o foco é uma melhor valorização do homem na empresa. (OLIVEIRA *et al* 2007).

Martins (2004) analisa a QVT como ações humanitárias que serão vistas como fonte de diferenciação em um ambiente de negócios, o qual não dá nenhuma indicação de que deixará de ser competitivo, o foco é a humanização na gestão como diferencial competitivo. Na visão de Arellano (2004) a QVT tem como objetivo principal a busca do equilíbrio psíquico, físico e social dos empregados, dentro do contexto organizacional, considerando as pessoas como seres integrados nessas três dimensões, através de ações que refletem em aumento na produtividade e na melhoria da imagem da empresa tanto no contexto interno, como externamente, levando ao crescimento pessoal e organizacional, QVT como diferencial competitivo das empresas, a valorização e o equilíbrio do homem organizacional é o foco principal. (OLIVEIRA *et al* 2007).

Conforme Marras (2005) é possível pensar também que mesmo nas pequenas empresas e organizações há empresários de mente aberta, e com visão voltada para o futuro, com modelos avançados, imagem excelente tanto de mercado quanto junto aos seus trabalhadores e que, portanto, se aproxima do modelo de gestão de empresas japonesas do tipo “Z”. O foco são empresas de pequeno porte com programas de valorização dos seus funcionários. Enquanto para Martele Dupois (2006) Qualidade de Vida no trabalho corresponde à condição experienciada pelo indivíduo na busca das suas metas organizacionais hierarquicamente, dentro dos domínios do trabalho onde a redução da distância que separa o indivíduo dessas metas é refletida por um impacto positivo na qualidade de vida geral do indivíduo, desempenho organizacional e, conseqüentemente, no funcionamento global da sociedade. Há uma relação indissociável entre QV e QVT. (OLIVEIRA *et al* 2007).

Royuel (2007) vê a QVT como sendo melhores empregos, focando tanto para a remuneração, como para as características do trabalho. Trata-se de um conceito relativo e multidimensional e que deve considerar: características que o emprego traz ao trabalho; equilíbrio entre as características do empregado e as requisições do cargo; avaliação subjetiva do empregado (satisfação com o trabalho) relativa a

estas características. Definição baseada na agenda de Política Social da Comissão Europeia. (OLIVEIRA *et al* 2007).

Percebe-se que os conceitos apresentados por alguns estudiosos da QVT mostram definições e ênfases voltadas para o lado humano das organizações, buscando aliar a ideia de adequação do ambiente de trabalho como meio de promover uma melhor qualidade de vida das pessoas.

2.4 Plano de benefícios

Ao tratar de Qualidade de Vida no Trabalho, vem em mente que, uma empresa preocupada com essa qualidade deve está atenta para a oferta de benefícios. Mas o que são esses benefícios? O que a empresa deve considerar na hora de elaborar um programa de QVT pensando nos benefícios? Para responder a essas perguntas, alguns autores especificam melhor o termo, dentre eles, Dessler (2003, p. 207) informa:

Os benefícios representam uma parte importante da remuneração de praticamente todos os trabalhadores. Benefício é todo pagamento indireto recebido por um funcionário por continuar a trabalhar na empresa. Licença remunerada, seguros de vida e de saúde e creches são alguns exemplos de benefício.

Como se vê o conceito de benefício apresentado está voltado para a ideia de remuneração indireta, nesse sentido, Chiavenato (2006c) explica que remuneração direta é o salário e esse é proporcional ao cargo ocupado, já remuneração indireta é os serviços e benefícios sociais comum para todos os empregados, independente do cargo ocupado.

Em relação à benefícios o que se pode perceber é que eles podem variar de empresa para empresa, conforme Dessler (2003) há vários tipos de benefícios e várias maneiras de classificá-los, nos Estados Unidos, por exemplo, os principais benefícios conferidos são: pagamento por tempo não trabalhado, benefícios de segurança, benefícios de aposentadoria e serviços aos funcionários.

Na tentativa de ampliar as possibilidades do que pode ser visto como benefício, Lacombe (2005) afirma que na hora de avaliar os valores pagos aos funcionários, deve-se considerar a remuneração mais os benefícios não monetários

e não apenas o salário. Assim, na visão desse autor há os seguintes tipos de benefícios:

- Encargos Sociais.
- Benefícios Concedidos pela Empresa.
- Plano Cafeteria.
- Vantagens do Grupo na Obtenção dos Benefícios.
- Complementação de Aposentadoria.
- Benefícios para Dirigentes de Alto Nível.
- Recolocação (Outplacement).
- Vantagens para Atrair e Reter o Pessoal.

São muitos os exemplos de benefícios que podem ser utilizados pelas empresas, mas Lacombe (2005) ressalta que nenhuma empresa pode conferir todos esses benefícios, pois o custo seria exageradamente alto. O que se pode fazer é dialogar com os funcionários e identificar de acordo com as opções que a empresa pode oferecer quais interessam mais aos funcionários.

De acordo com suas disponibilidades as empresas podem oferecer alguns benefícios aos seus funcionários, já que todos seria impossível, oferecer aqueles que seriam mais importantes para os colaboradores os agradariam, e assim estariam satisfeitos com sua empresa e conseqüentemente desenvolvendo da melhor maneira possível seu trabalho.

2.5 Avaliação da QVT (Modelo de Walton)

De acordo com as considerações feitas anteriormente, são muitos os parâmetros utilizados para estudar a QVT, dependendo do autor, há conceitos e elementos diferentes que definem o que é Qualidade de Vida no Trabalho. Porém, dentre os modelos mais difundidos entre os pesquisadores destaca-se o Modelo de Walton, por esse motivo e como forma de especificar melhor os objetivos desse trabalho, resolveu-se utilizá-lo como referência conceitual de base para a elaboração dessa pesquisa.

Baseando-se no Modelo de Walton (1973), é possível identificar oito categorias de QVT, cada uma com variáveis. Segundo o referido autor, a QVT pode ser avaliada de acordo com o grau de satisfação dos trabalhadores com os fatores que interferem em seu bem-estar no trabalho e novas categorias ou variáveis podem ser geradas, dependendo de aspectos situacionais do ambiente.

Conforme os estudos de Walton, a QVT pode ser entendida a partir de categorias e indicadores organizados no quadro que segue.

Quadro 2: Modelo QVT de Walton

| Crêterios | Indicadores de Qualidade de Vida no Trabalho |
|------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 - Compensação Justa e Adequada | Equidade interna e externa Justiça na compensação Partilha dos ganhos de produtividade Proporcionalidade entre salários |
| 2 - Condições de Trabalho | Jornada de trabalho razoável Ambiente físico seguro e saudável Ausência de insalubridade |
| 3 - Utiliza o e Desenvolvimento de Capacidades | Autonomia Autocontrole relativo Qualidades múltiplas Informa es sobre o processo total do trabalho |
| 4 - Oportunidade de Crescimento e Segurança | Possibilidade de carreira Crescimento pessoal perspectiva de avanço salarial segurança de emprego |
| 5 - Integra o Social na Organiza o | Ausência de preconceitos Igualdade Mobilidade Relacionamento Senso comunitário |
| 6 – Constitucionalismo | Direitos e proteo do trabalhador Privacidade pessoal Liberdade de expresso Tratamento imparcial Direitos trabalhistas |
| 7 - O Trabalho e o Espaço Total de Vida | Papel balanceado no trabalho |

| | |
|-------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | Estabilidade de horários Poucas mudanças geográficas Tempo para lazer da família |
| 8 - Relevância Social do Trabalho na Vida | Imagem da empresa Responsabilidade social da empresa Responsabilidade pelos produtos Práticas de emprego |

Fonte: Walton *apud* Limongi-França (1973, p. 11). Adaptado pelo autora

De acordo com o modelo esquematizado por Walton (1973), os programas de QVT devem visar todos os aspectos que influenciam a satisfação dos trabalhadores, para que as medidas tomadas pela organização levem em conta que necessidades decorrentes da vida pessoal interferem de forma significativa no desempenho do trabalho e que para ter resultado satisfatório a empresa deve considerar essas necessidades e procurar a melhor maneira de lidar com elas no ambiente de trabalho, seja no sentido de satisfazê-las ou de no mínimo amenizá-las.

3 METODOLOGIA

3.1 Caracterização da pesquisa

Para construção do estudo, realizou-se uma pesquisa bibliográfica, pois todo o embasamento teórico para dar fundamentação à pesquisa foi retirado de materiais já escritos que abordam o assunto. De acordo com Lakatos e Marconi (2007, p. 160) a pesquisa bibliográfica é:

[...] um apanhado geral sobre os principais trabalhos já realizados, revestidos de importância, por serem capazes de fornecer dados atuais e relevantes relacionados com o tema. O estudo da literatura pertinente pode ajudar a planificação do trabalho, evitar publicações e certos erros, e representa uma fonte indispensável de informações, podendo até orientar as indagações.

Esta pesquisa procura identificar os fatores de avaliação da qualidade de vida no trabalho, bem como em qual dimensão a qualidade de vida no trabalho é melhor e pior avaliada pelos servidores da fábrica de Sucos Imbiara. Em seu desenvolvimento optou-se por uma abordagem quantitativa.

Em relação ao aspecto quantitativo, Gil (2006) informa que os estudos descritivos apresentam como principal objetivo a descrição das características de determinada população ou fenômeno, assim como estabelece relações entre variáveis, a abordagem descritiva permite a apresentação das características do fenômeno pesquisado, levando a relacioná-lo com a realidade particular dos sujeitos da pesquisa.

Outra maneira na qual essa pesquisa pode ser caracterizada é como um estudo de caso, pois foi desenvolvido um estudo sobre uma unidade de um município do território brasileiro. Conforme Martins (2000), estudo de caso é uma técnica de pesquisa que estuda uma unidade, seja esta, um indivíduo, uma família, uma instituição, uma empresa, ou uma comunidade, com o objetivo de compreendê-los em seus próprios termos.

3.2 Fontes de dados

Para possibilitar o alcance dos dados almejados, foi necessário adentrar no campo de pesquisa utilizando-o como fonte, o que identifica também este estudo como uma

pesquisa de campo. A pesquisa de campo, segundo Lakatos e Marconi (2007, p.188) é definida como:

Aquela utilizada com o objetivo de conseguir informações e/ou conhecimentos acerca de um problema, para o qual se procura uma resposta, ou de uma hipótese, que se queira comprovar, ou, ainda, descobrir novos fenômenos ou as relações entre eles.

Em relação às fontes pesquisadas, foram utilizadas também fontes primárias e fontes secundárias, no entanto elas se diferenciam, pois de acordo com Andrade (2006), a principal diferença entre as fontes primárias e as secundárias está no fato de que as primárias são os dados brutos de primeira mão, enquanto as secundárias são constituídas das literaturas já existentes sobre o assunto.

Assim, as fontes primárias são aquelas pouco exploradas, originais, que foram obtidos através da pesquisa feita junto aos colaboradores na fábrica de Sucos e as fontes secundárias as discussões teóricas que são encontradas em livros e trabalhos científicos que abordam o assunto estudado.

3.3 Coleta de dados

Para coletar os dados foi considerada a população envolvida no estudo que é composta pelos funcionários da fábrica de Sucos Imbiara. De acordo com Richardson (2007, p.157-158) população é:

[...] o conjunto de elementos que possuem determinadas características. Usualmente, fala-se de população ao se referir a todos os habitantes de determinado lugar. Em termos estatísticos, população pode ser o conjunto de indivíduos que trabalham em um mesmo lugar, os alunos matriculados em uma mesma universidade, toda a produção de refrigeradores de uma fábrica, todos os cachorros de determinada raça em certo setor de uma cidade etc.

A população da fábrica de sucos Imbiara é formada por 40 funcionários, dos 40 questionários aplicados 38 foram respondidos, sendo que dois colaboradores por motivos desconhecidos não colaboraram para a realização da pesquisa.

Portanto a amostra utilizada para a pesquisa foi de 38 funcionários, cabe ressaltar que dependendo da época do ano o número de empregados da Imbiara podem variar, aumentando ou diminuindo, dependendo das necessidades.

A amostra procurou incluir na pesquisa funcionários dos vários cargos disponíveis na empresa, desde os da área administrativa até os operários de máquinas, com o intuito de obter as opiniões dos diversos setores e assim poder analisá-la melhor.

O questionário aplicado foi estruturado a partir dos critérios de avaliação da QVT de Walton (1973). Para definir questionário Gil (2011) conceitua-o como uma técnica de investigação formada por um aglomerado de questões submetidas a pessoas, para que estas respondam e assim possam obter informações sobre conhecimentos, crenças, valores, sentimentos, aspirações etc.

Os colaboradores opinaram sobre uma escala do tipo Likert de cinco pontos que variavam entre (01) discordo totalmente até (05) concordo totalmente, sendo o questionário composto de 38 questões. Segundo Lakatos e Marconi (2006, p.121-122), a Escala de Likert apresenta os seguintes passos:

1. Elaboração de um grande número de proposições consideradas importantes em relação às atitudes ou opiniões, que tenha relação direta ou indireta com o objetivo a ser estudado;
2. Estas proposições são apresentadas a certo número de pessoas que indicarão suas reações, anotando os valores 5, 4, 3, 2, 1, que corresponderão à: completa aprovação, aprovação, neutralidade, desaprovação incompleta, desaprovação;
3. Cada pessoa recebe uma nota global, que é o resultado da soma dos pontos individuais obtidos.

Os questionários foram aplicados em fevereiro de 2013, na fábrica de sucos Imbiara, sendo respondidos de acordo com a disponibilidade dos colaboradores, quando tinham algum intervalo ou menos trabalho para realizar naquele momento.

3.4 Plano de tratamento e análise dos dados

Para o tratamento e análise dos dados são vários os procedimentos que poderão ser adotados, dependendo das circunstâncias apresentadas. Para o tratamento dos dados dessa pesquisa foi utilizada a técnica de estatística descritiva

Na análise descritiva dos dados foram criados alguns parâmetros: as médias até 03 foram consideradas baixas, o que significa que o item foi mal avaliado pelo

respondente, não havendo satisfação na qualidade de vida no trabalho; as médias de 03 até 04 foram consideradas intermediária, significando satisfação moderada; acima de 04 foram consideradas altas, o que significa que o item foi bem avaliado, havendo satisfação na qualidade de vida no trabalho.

Em algumas questões surgiram afirmações reversas, neste caso a análise é oposta dos demais itens, as médias que oscilam entre 01 e 02, equivalem a faixa entre 04 e 05, então nestes termos, quanto menor a média melhor a avaliação da questão.

Com relação ao desvio padrão: valores de zero até 0,8 implicam em desvio baixo, ou seja, as respostas entre os respondentes foram convergentes; valores a partir de 0,8 à 1,2 o desvio foi considerado intermediário; e os valores acima de 1,2, tem-se desvio elevado significando que as respostas entre os respondentes foram divergentes.

4. AMBIENTE INSTITUCIONAL DA EMPRESA

A fábrica de sucos Imbiara se encontra situada no município de Santo Antônio de Lisboa - PI há onze anos, sendo fundada em 2002 e sua matriz está localizada na cidade de Rio Bonito-RJ. A empresa nasceu de uma tradição familiar, a partir do sonho do seu fundador Roberto Gonçalves Guimarães, que desde criança queria ser fazendeiro. Com 18 anos adquiriu sua primeira terra e na década de 60 começou a produzir Maracujá, uma novidade no estado do Rio de Janeiro.

Pouco tempo depois, começou a extrair o suco artesanalmente, a princípio sem rótulo, mas pela excelente aceitação, prosseguiu a comercialização. Aos poucos a IMBIARA foi alcançando a confiabilidade e preferência de um público consumidor que procurava o diferencial: Suco puro e integral.

Em 1971, foi registrada a marca IMBIARA, inaugurando uma nova era com fabricação mecanizada e um salto na produtividade. A partir de 1990, começou a produzir suas próprias máquinas, procurando o total aproveitamento da produção e a higienização ideal. As cascas dos frutos retornam ao ciclo natural através do reaproveitamento pelo gado da fazenda que produz o adubo natural para a plantação.

Hoje a IMBIARA produz e compra de vários produtores os frutos que utiliza na fabricação dos variados sucos de alto teor vitamínico, dando emprego e incentivo a produtores. Expandiu-se para outras regiões. Caju, manga, goiaba e abacaxi que são processados no Nordeste, na nova unidade da fábrica no estado do Piauí. Seu fundador passou aos filhos que hoje dirigem essa empresa.

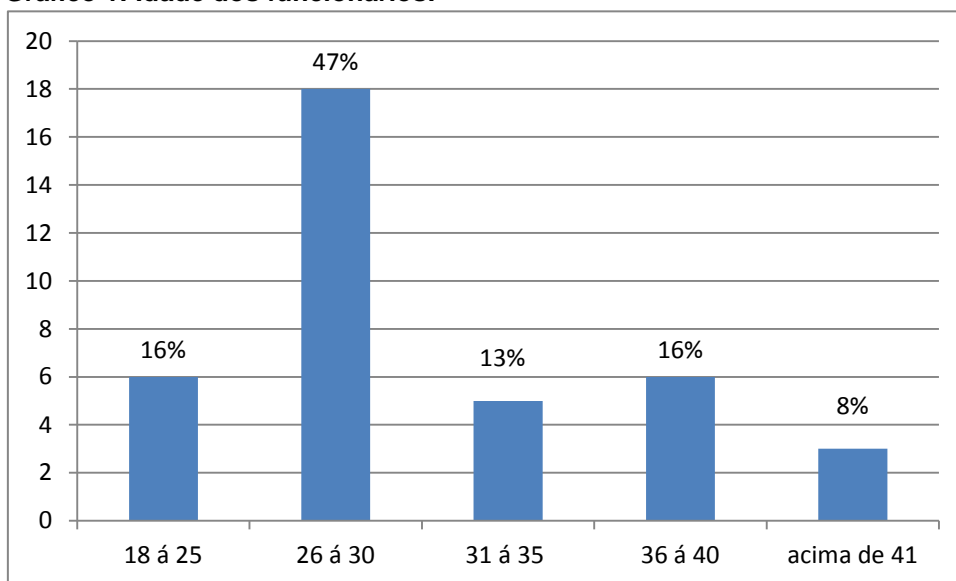
A pesquisa realizou-se na Imbiara localizada no município de Santo Antônio de Lisboa-PI.

5 ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS COLETADOS SOBRE A QVT NA FÁBRICA DE SUCOS IMBIARA

Esta seção está dividida em duas subseções. A primeira trata da análise do perfil dos colaboradores da empresa selecionada, a segunda subseção faz uma análise da percepção dos colaboradores em relação a QVT.

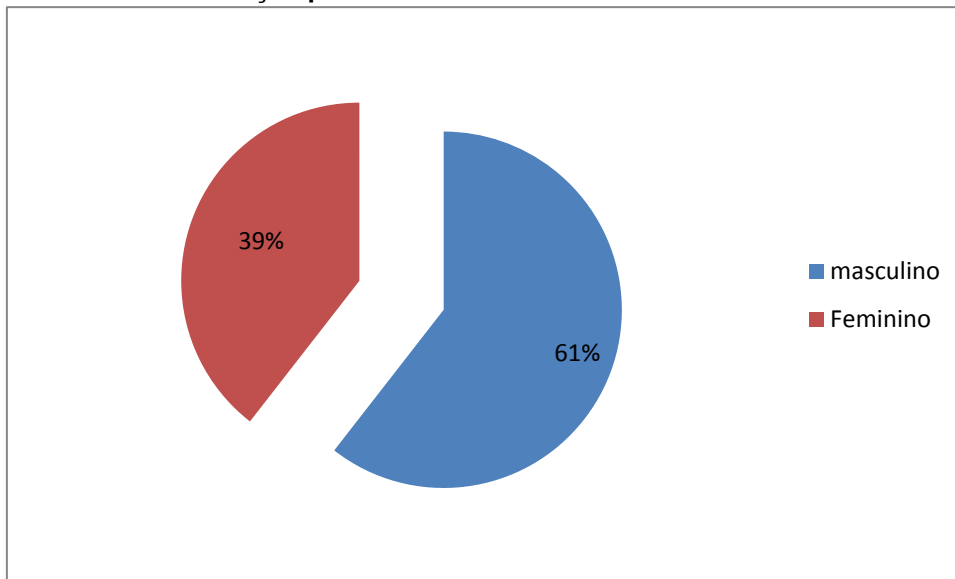
5.1 Análise sócio-econômica dos colaboradores

Gráfico 1: Idade dos funcionários:



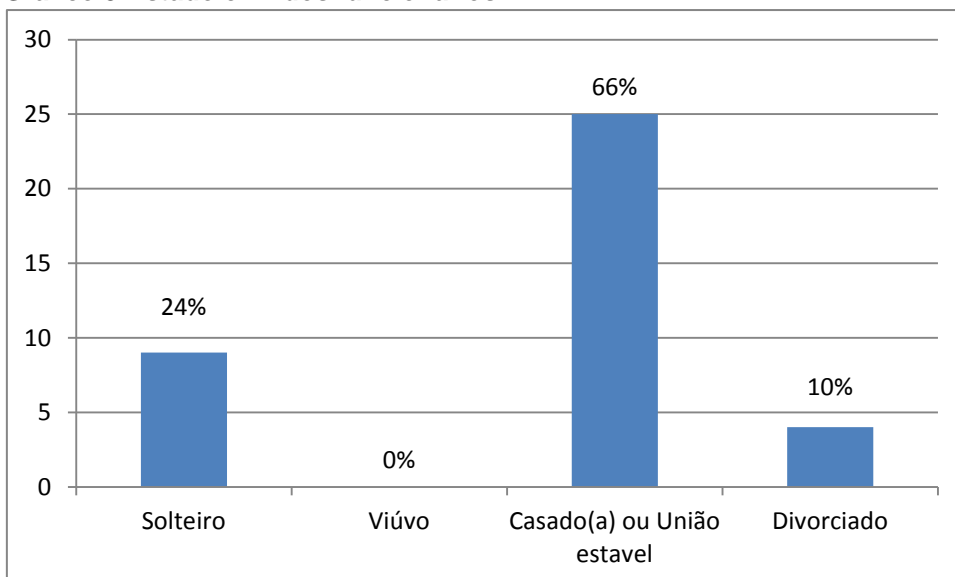
Fonte: Dados da pesquisa realizada em fevereiro de 2013

A pesquisa demonstrou que empresa trabalha com funcionários jovens, em sua maior parte com idades entre 26 á 30 anos que representa 47% dos funcionários, entre 18 e 25 anos um numero considerável de 16%, entre 31 e 35 com um número de 13%, entre 36 á 40 com o numero de 16%, acima de 41 anos apenas 8%.

Gráfico 2: classificação por Gênero:

Fonte: dados da pesquisa realizada em fevereiro de 2013

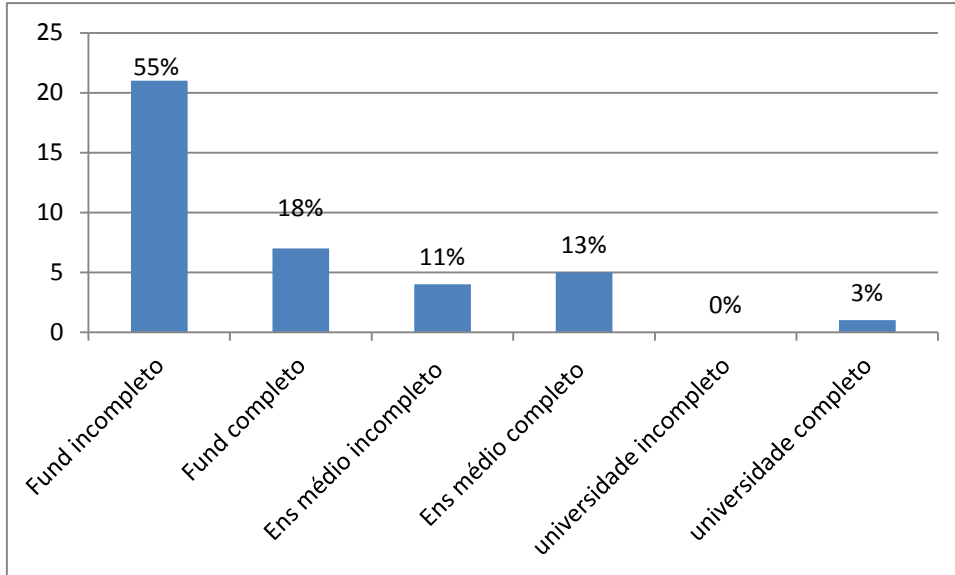
Observado o gráfico sobre o gênero dos funcionários pode-se perceber que a empresa trabalha com um número bem maior de funcionários do sexo masculino 61% e feminino 39%, tal aspecto pode ser explicado pelo fato da empresa realizar atividades que exigem força.

Gráfico 3: Estado civil dos funcionários.

Fonte: Dados da pesquisa realizada em fevereiro de 2013

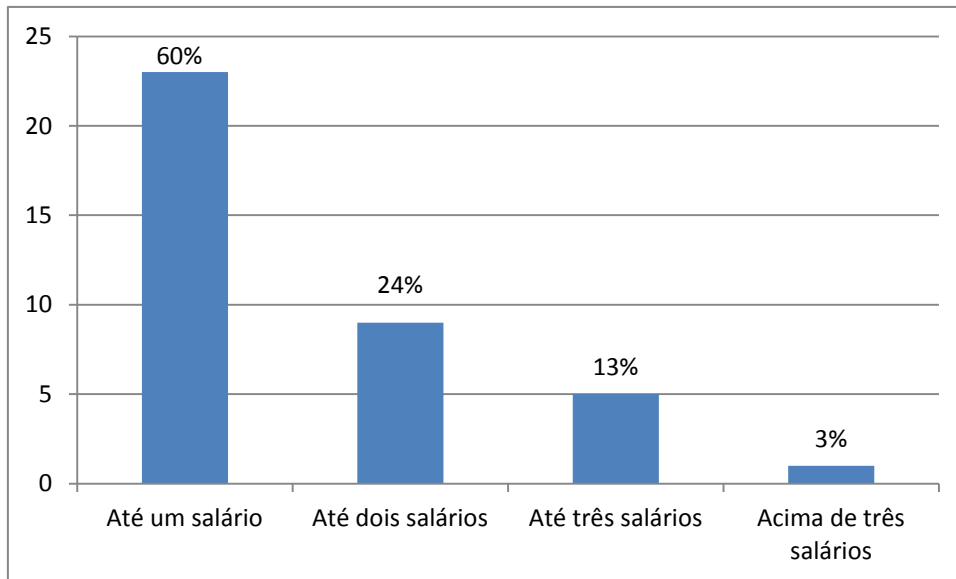
A pesquisa também verificou o estado civil dos funcionários, 24% se declararam solteiro, ninguém se declarou viúvo e a maior parte se encontra casado ou em uma união estável com índice de 66%, se declaram divorciados 10%.

Gráfico 4: Escolaridade dos funcionários.



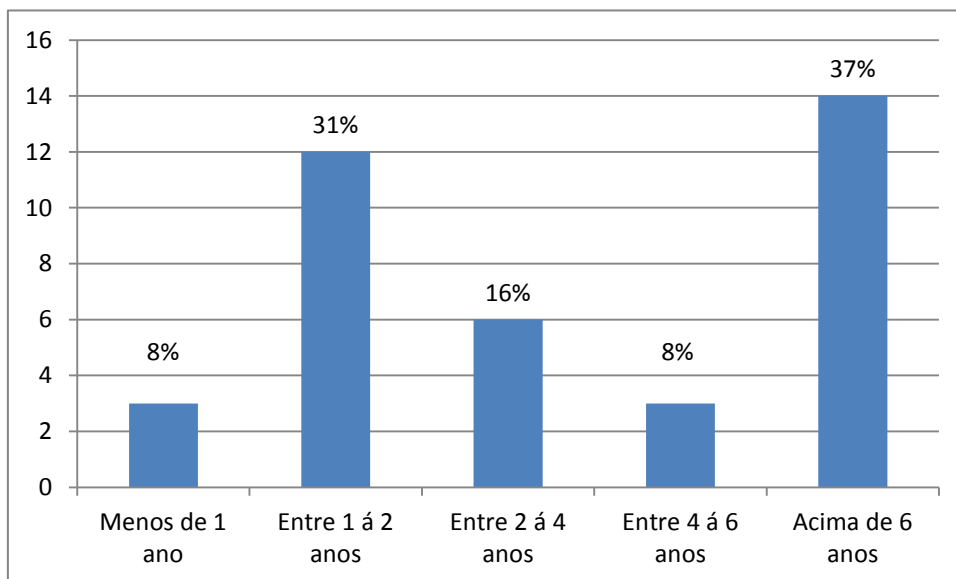
Fonte: dados da pesquisa realizada em fevereiro de 2013

A escolaridade dos funcionários também foi pesquisada e em sua maioria 55% se declararam com ensino fundamental incompleto isso demonstra que não é exigida uma escolaridade muito elevada para se trabalhar na empresa. Os que têm ensino fundamental completo foram 18%, os que possuem ensino médio incompleto foram 11% e os que concluíram o ensino médio completo foram 13%, ninguém se declarou universitário incompleto e apenas 1% é universitário completo.

Gráfico 5: Renda mensal família.

Fonte: Dados da pesquisa realizada em fevereiro de 2013

Verificou-se também o rendimento familiar dos funcionários da empresa que em sua maioria com 60% tem um rendimento de até um salário mínimo, um número de 24% possui um rendimento de até dois salários e os que têm um rendimento de até três salários foi de 13%. Os que têm um rendimento familiar acima de três salários são apenas 3% dos funcionários.

Gráfico 6: Tempo de trabalho na empresa.

Fonte: Dados da pesquisa realizada em fevereiro de 2013

Na pesquisa também se observou o tempo de trabalho na empresa e demonstrou que apenas 8% estão a menos de um ano na empresa, com um número bem maior 31% estão entre 1 e 2 anos, 16% estão entre 2 e 4 anos, um número pequeno de 8% estão entre 4 e 6 anos trabalhando na empresa e os que estão acima de 6 anos trabalhando na empresa representou o maior número com 37%, isso demonstra que a empresa tem uma certa estabilidade na manutenção dos seus funcionários.

5.2 Análise da percepção dos colaboradores sobre a QVT

A seguir estão dispostos na forma de tabelas a avaliação da QVT na fábrica de sucos Imbiara, os resultados da pesquisa levam em conta os estudos de Walton (1973) a partir das categorias e dos indicadores organizados por esse autor.

Tabela 01: compensação justa e adequada

| QUESTÕES DA DIMENSÃO | N | MÉDIA | DESVIO PADRÃO |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|--------------|----------------------|
| 1. Seu salário comparado com as funções que desempenha é considerado justo por você? | 38 | 4,84 | 0,36 |
| 2. Existe diferença salarial entre os servidores que ocupam a mesma função? | 38 | 1,15 | 0,67 |
| 3. Seu salário comparado ao das outras empresas do ramo é considerado justo por você? | 38 | 4,31 | 1,09 |
| 4. Além do salário, você utiliza benefícios extras, como assistência médica, odontológica, creche, alimentação? | 38 | 1 | 0 |

Fonte: Dados da pesquisa realizada em fevereiro de 2013

Walton (1973) nessa dimensão, o trabalho é visto, em primeiro plano, como meio do indivíduo ganhar a vida, então, a venda deste trabalho deve atingir o padrão subjetivo do recebedor ou pelo menos ser socialmente satisfatória, sendo que o salário recebido por certo trabalho deve ter uma relação apropriada com o salário recebido por outros tipos de trabalho, obtendo-se uma compensação justa e uma renda adequada.

Assim, de acordo com a dimensão que analisa a compensação justa e adequada foi avaliado as seguintes questões: relação entre salário e função desempenhada, comparação salarial entre os servidores que desempenham a mesma função e entre servidores de outras empresas do mesmo ramo e a utilização de benefícios extras. Nessa dimensão a média das questões 1e 3 e são superiores

a 4, o que significa que o item foi bem avaliado pelo o entrevistado havendo satisfação.

Já a questão 4 obteve média 1, considerada baixa, em unanimidade todos responderam que não utilizam benefícios extras, sendo assim o item foi mal avaliado, não havendo uma satisfação pelo respondente.

Em relação a questão 2 que pergunta sobre a existência de diferença salarial entre servidores que ocupam a mesma função é uma afirmação reversa, a discordância total neste caso reflete a não existência de diferença salarial, a média nessa questão é 1,15 então, a análise é oposta dos demais itens e equivalem a faixa entre 04 e 05 sendo entendidas como satisfatórias. Os desvios padrões das questões 1, 2 e 4 denotam que as questões convergiram, já na questão 3 o desvio é considerado intermediário

Tabela 02: Condições de trabalho

| QUESTÕES DA DIMENSÃO | N | MÉDIA | DESVIO PADRÃO |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|--------------|----------------------|
| 1. Seu intervalo de almoço e lanche é suficiente para a satisfação de suas necessidades e não prejudica em nada seu trabalho? | 38 | 4,39 | 1,28 |
| 2. Sua jornada de trabalho é cansativa ou estressante? | 38 | 2,15 | 1,46 |
| 3. A iluminação no seu ambiente de trabalho é satisfatória? | 38 | 4,86 | 0,41 |
| 4. As condições ambientais de trabalho no que se refere ao quesito higiene é satisfatória na Empresa? | 38 | 4,78 | 0,74 |
| 5. Você se considera satisfeito em relação à organização do seu ambiente de trabalho? | 38 | 4,81 | 0,60 |
| 6. O ambiente de trabalho se encontra em boas condições no que diz respeito à ventilação? | 38 | 4,68 | 0,90 |
| 7. Em seu ambiente de trabalho (Empresa), o ruído, o calor, a poeira prejudicam sua saúde? | 38 | 1,52 | 1,05 |

Fonte: Dados da pesquisa realizada em fevereiro de 2013

Já nessa dimensão, o estudo de Walton (1973) prioriza horários razoáveis de trabalho, preferencialmente por períodos padronizados, condições físicas de trabalho que minimizem potencialmente doenças e danos e limites de idade impostos quando o trabalho for muito destrutivo e nocivo ao bem-estar das pessoas abaixo ou acima de certa idade.

A dimensão que analisa as condições de trabalho questionou sobre suficiência do intervalo para almoço e lanches e também se a jornada de trabalho é cansativa e estressante, além das condições ambientais como iluminação, higiene, organização, ventilação e a existência de elementos como ruídos, calor, poeira no

ambiente de trabalho. As médias nessa dimensão em sua maioria foram acima de 04, sendo consideradas altas e indicando satisfação. Ressalta-se que as questões 2 e 7 que avaliam a jornada de trabalho e a existência de ruídos, calor e poeira no ambiente ficaram com média 2,15 e 1,52 respectivamente, porém são afirmações reversas indicando satisfação.

Sobre o desvio padrão nas questões 3,4 e 5 as respostas convergiram, nas questões 6 e 7 o desvio foi considerado intermediário, já as questões 1 e 2 o desvio foi considerado elevado e as respostas divergiram.

Tabela 03: Uso e desenvolvimento de capacidades

| QUESTÕES DA DIMENSÃO | N | MÉDIA | DESVIO PADRÃO |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|-------|---------------|
| 1. Você necessita receber autorização superior para decidir o que fazer e como fazer o seu trabalho? | 38 | 4,57 | 0,94 |
| 2. Os seus superiores apontam os erros cometidos por você de maneira clara e objetiva? | 38 | 4,68 | 0,84 |
| 3. A Empresa reconhece e valoriza os seus acertos e os de seus colegas? | 38 | 4,71 | 0,73 |

Fonte: Dados da pesquisa realizada em fevereiro de 2013

Para Walton (1973) o trabalho tem se tornado fragmentado e extremamente controlado, e para que haja uma potencial utilização e desenvolvimento da capacidade humana, essa dimensão objetiva atingir alguns requisitos, tais como: autonomia no trabalho, múltiplas habilidades, informações e perspectivas, tarefas completas e planejamento.

Então, observa-se que os itens da dimensão Uso e desenvolvimento de capacidades contemplam questões que giram em torno da autonomia, informação sobre o processo de trabalho e valorização. Nessa dimensão as questões 2 e 3 apresentaram média superior a 4, indicando assim satisfação nesses itens. Já a questão 1 é reversa apresentando média 4,57, indicando a falta de autonomia dentro da fábrica. O desvio padrão nessa dimensão aponta que as questões 1 e 2 são consideradas intermediárias e a questão 3 tem-se desvio elevado sendo as respostas convergentes.

Tabela 04: Oportunidade de crescimento e segurança

| QUESTÕES DA DIMENSÃO | N | MÉDIA | DESVIO PADRÃO |
|---------------------------------------------------------------------------------|----|-------|---------------|
| 1. Na Empresa todos utilizam as ferramentas e técnicas de proteção e segurança? | 38 | 4,97 | 0,16 |
| 2. Dentro da empresa você tem chances de promoção? | 38 | 3,42 | 1,55 |
| 3. A empresa incentiva o empregado para continuar seus estudos? | 38 | 3,36 | 1,28 |

Fonte: Dados da pesquisa realizada em fevereiro de 2013

Para essa dimensão, conforme Walton (1973) focaliza-se mais a carreira do que as oportunidades e para tornar viável o processo de desenvolvimento torna-se necessário que se trabalhe com o crescimento pessoal, a aplicação de novas habilidades e oportunidades de progresso e segurança no emprego.

Desse modo, na dimensão oportunidade de crescimento e segurança, as questões priorizadas estão voltadas para o uso de ferramentas e técnicas de proteção, chances de promoção e crescimento pessoal. Os indicadores dessa dimensão mostram que a questão 1 foi bem avaliada apresentando média acima de 0,4 o que significa que o item foi bem avaliado havendo satisfação.

No que se refere as questões 2 e 3 a média foi entre 03 e 04, considerada intermediária com satisfação moderada. Na questão 1 o desvio padrão foi considerado baixo apresentando respostas convergentes. Nas questões 2 e 3 o desvio foi elevado apontando para respostas divergentes.

Tabela 05: Integração social na organização

| DIMENSÃO DAS QUESTÕES | N | MÉDIA | DESVIO PADRÃO |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|----|-------|---------------|
| 1. Você considera bom seu relacionamento com os demais colegas? | 38 | 4,76 | 0,67 |
| 2. Você considera bom o relacionamento existente entre os superiores e os demais empregados? | 38 | 4,78 | 0,52 |
| 3. Existe discriminação (religião, raça, sexo) da empresa junto aos seus empregados? | 38 | 1 | 0 |

Fonte: Dados da pesquisa realizada em fevereiro de 2013

Outra dimensão avaliada foi a integração social na organização que questionou sobre o relacionamento entre colegas, entre superiores e demais empregados e sobre a existência de discriminação. Walton (1973) informa que alguns atributos são fundamentais para a que se estabeleça uma integração social saudável no trabalho que são importantes para a identidade e a autoestima do indivíduo: ausência de preconceito de cor, raça, sexo, religião, nacionalidade, estilo

de vida, aparência física, mobilidade ascendente, sensação de comunidade e sinceridade interpessoal.

Dessa forma, nos itens 1 e 2 as médias encontram-se acima de 04 sendo consideradas altas indicando assim satisfação. A questão 3 apresenta-se como reversa apresentando média 1, indicando que o item foi bem avaliado, não existindo assim discriminação. O desvio padrão avaliado nessa dimensão foi considerado baixo com respostas convergentes.

Tabela 06: Constitucionalismo

| QUESTÕES DA DIMENSÃO | N | MÉDIA | DESVIO PADRÃO |
|--------------------------------------------------------------------------------------|----|-------|---------------|
| 1. As normas e rotinas da Empresa são bem divulgadas e são debatidas por todos? | 38 | 4,55 | 1,03 |
| 2. Você se sente a vontade para expressar sua opinião aos seus superiores? | 38 | 4,65 | 0,62 |
| 3. A todos os empregados é dada a liberdade e abertura para a sugestões de trabalho? | 38 | 4,78 | 0,66 |

Fonte: Dados da pesquisa realizada em fevereiro de 2013

Segundo Walton (1973) são elementos importantes que podem propiciar uma melhora na qualidade de vida no trabalho, tais como as normas que estabelecem os direitos e deveres dos trabalhadores. Alguns aspectos significativos são: direito à privacidade, direito de posicionamento, de liberdade de palavra e de tratamento adequado e justo para os assuntos pertinentes ao trabalho. Portanto, a dimensão Constitucionalismo avalia questões como normas, rotina e liberdade de expressão, as médias desse item apresentam-se altas acima de 04, havendo satisfação. O desvio padrão das questões 2 e 3 foram baixos, sendo assim, temos respostas convergentes e o desvio da questão 1 é intermediário.

Tabela 07: O trabalho e o espaço total de vida

| QUESTÕES DA DIMENSÃO | N | MÉDIA | DESVIO PADRÃO |
|----------------------------------------------------------------|----|-------|---------------|
| 1. Fora de seu trabalho, você tem tempo disponível para lazer? | 38 | 4,65 | 0,66 |
| 2. O seu trabalho influencia ou prejudica sua vida familiar? | 38 | 1,78 | 1,23 |

Fonte: Dados da pesquisa realizada em fevereiro de 2013

Essa dimensão, de acordo com Walton (1973) refere-se à relação de equilíbrio que deve haver entre o trabalho e os outros níveis da vida do indivíduo, sendo que diz respeito aos horários e dias de trabalho, exigências da carreira, tempo

para lazer e para a família, assim como um desenvolvimento profissional que não produza efeitos negativos na vida pessoal.

Na avaliação da dimensão do trabalho e do espaço total de vida, os questionamentos foram em torno do tempo disponível para lazer fora do trabalho e da influência do trabalho na vida familiar, a média da questão 1 foi alta, acima de 04 indicando assim satisfação. Na questão 2, a média foi baixa, só que no entanto a mesma é uma questão reversa, sendo assim o item foi bem avaliado pelos participantes da pesquisa havendo satisfação. Quanto ao desvio padrão, na questão 1 as respostas foram convergentes e na questão 2 foram divergentes.

Tabela 08: Relevância social da vida no trabalho

| QUESTÕES DA DIMENSÃO | N | MÉDIA | DESVI. PAD |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|-------|------------|
| 1 São de sua responsabilidade o resultado, o bom desempenho e qualidade do trabalho que você executa? | 38 | 4,89 | 0,31 |
| 2 Você se considera uma pessoa importante para que a Empresa atinja seus objetivos? | 38 | 4,89 | 0,39 |
| 3 Você se sente realizado com o trabalho que desenvolve? | 38 | 4,68 | 0,77 |
| 4 Seu trabalho é muito importante para você? | 38 | 4,86 | 0,34 |
| 5 Você considera boa a imagem de sua empresa junto à comunidade local? | 38 | 4,89 | 0,31 |
| 6 Você tem orgulho de dizer onde trabalha? | 38 | 4,26 | 1,20 |
| 7 Para você faz diferença trabalhar aqui ou em outra empresa? | 38 | 4,71 | 0,56 |

Fonte: Dados da pesquisa realizada em fevereiro de 2013

A última dimensão avaliada investigou-se sobre o critério de Relevância social do trabalho, na perspectiva de Walton (1973) trata-se do fato de muitas organizações não agirem de modo socialmente responsável fazendo com que um número crescente de empregados depreciem o valor de seus trabalhos e carreiras perdendo a autoestima.

Questionandos sobre a responsabilidade dos produtos, sobre a responsabilidade social e visão da imagem da empresa para os funcionários e comunidade local. As respostas dos trabalhadores apresentaram médias acima de 04, sendo bem avaliados e denotando satisfação. O desvio padrão das questões 1, 2, 3, 4, 5 e 7 foram baixos, ou seja, as respostas foram convergentes, na questão 6 o desvio foi considerado intermediário.

6 CONCLUSÃO

A pesquisa possui como tema a avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho, tendo como objetivo analisar as ações desenvolvidas em relação à qualidade de vida no trabalho dos seus colaboradores para que estes se mantenham satisfeitos, já que hoje esse tema tem sido fonte de constantes debates e investigações devido a sua importância nas empresas.

Utilizando-se de uma abordagem quantitativa baseado nos critérios de Walton, expondo descritivamente as análises coletadas neste estudo. Segundo o referido autor, a QVT pode ser avaliada de acordo com o grau de satisfação dos trabalhadores com os fatores que interferem em seu bem-estar no trabalho e novas categorias ou variáveis podem ser geradas, conforme os estudos de Walton, a QVT pode ser entendida a partir de categorias, objetivos e indicadores, este modelo está dividido em oito fatores conceituais de QVT: Compensação justa e adequada, Condições de trabalho, Uso e desenvolvimento de capacidade, Oportunidade de crescimento e segurança, Integração social na organização, Constitucionalismo, Trabalho e espaço total de vida, Relevância social da vida no trabalho. A presente pesquisa foi realizada na Fábrica de Sucos Imbiara localizada na cidade de Santo Antônio de Lisboa, Piauí.

Sendo assim, o primeiro objetivo específico procurou investigar na literatura os principais conceitos e teorias sobre o tema qualidade de vida no trabalho, buscando fundamentação para o assunto em estudo.

O segundo objetivou conhecer a partir do ponto de vista dos colaboradores quais ações desenvolvidas pela empresa para promoção da QVT, de acordo com os funcionários os resultados apontam que a empresa desenvolve ações para a promoção de QVT, como: equidade salarial entre as mesmas funções, jornada de trabalho razoável, ambiente físico seguro e agradável, ausência de preconceitos, igualdade, um bom relacionamento entre todos, liberdade de expressão, tempo para lazer da família, responsabilidade pelos produtos, imagem da empresa, dentre outros, deixando a desejar apenas em alguns pontos.

O terceiro objetivo buscou identificar com base nas categorias de Walton as ações de QVT mais atendidas pela empresa pesquisada. Foi identificado que a empresa pratica critérios de QVT de Walton, exceto no que diz respeito aos

benefícios extras, pois para melhorar a satisfação nesta questão poderia ser fornecido cestas básicas de acordo com a disponibilidade empresa, podendo também oferecer assistência médica ou até mesmo creche para os filhos dos empregados.

Na dimensão uso e desenvolvimento de capacidades os funcionários encontram-se insatisfeitos somente com a falta de autonomia, ou seja, só executam alguma tarefa perante ordens, o que muitas vezes prejudica o trabalho, a empresa poderia dar um pouco mais de autonomia a eles, o que estivesse ao seu alcance poderia ser resolvido de imediato sem necessitar de autorização. No que se a oportunidade de crescimento e segurança, podemos perceber que não é dado tanto incentivos para os colaboradores continuarem os estudos e nem há grandes chances de promoção, a empresa poderia oferecer cursos dos mais diversificados para os empregados que se interessassem e assim até propor uma promoção para aqueles que estiverem aptos, incentivar os que pararam os estudos a continuarem, os demais itens foram bem avaliados.

De forma geral, os resultados presentes nos questionários aplicados apontam que a maioria dos colaboradores estão satisfeitos com seu ambiente de trabalho, precisando a empresa dar uma atenção a mais nas questões mal atendidas.

Entende-se que para uma empresa atingir seus objetivos é necessário que ela dê importância à Qualidade de Vida dos funcionários. A empresa que não tem essa consciência pode ser prejudicada e não ter sucesso, ou seja, a partir do momento que seus clientes internos não estão satisfeitos consequentemente essa insatisfação resultará numa má produtividade, já empregados satisfeitos poderão produzir mais e com melhor qualidade, podendo assim a empresa alcançar o tão sucesso no mercado almejado por todas.

Nestes termos, o objetivo da pesquisa foi atingido, pois foi possível avaliar a qualidade de vida dos funcionários e dos serviços prestados por a mesma. Novas pesquisas poderão ser realizadas com o intuito de melhorar a QVT, já que está é de suma importância para que uma empresa alcance seus objetivos organizacionais.

A presente pesquisa é importante principalmente para acadêmicos do curso de administração ou também para aqueles que se interessam pelo assunto, pois amplia o conhecimento sobre QVT mostrando através da teoria e da realidade sua importância dentro das organizações, é importante também porque os alunos vão

conhecer de perto o contexto e funcionamento da empresa, sendo isso essencial para sua qualificação profissional. É importante para os mercados uma vez que aborda o assunto QVT, sendo esse indispensável para as empresas atualmente, como forma de obter vantagem competitiva e produtividade.

O estudo indica que a Qualidade de Vida do ser humano é a junção da satisfação das necessidades físicas, psicológicas e sociais do mesmo, de forma que uma complementa a outra.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANDRADE, Maria Margarida de. **Introdução à metodologia do trabalho científico: elaboração de trabalhos na graduação**. 7. ed. 2. São Paulo: Atlas, 2006.

BARTOSKI, Cristiane; STEFANO, Silvio Roberto. **Qualidade de vida no trabalho em agências bancárias de laranjeiras do sul: um estudo de múltiplos casos**. Revista Eletrônica Lato Sensu – Ano 2, nº1, julho de 2007.

BERGAMINI, Cecília Whitaker. **Motivação nas organizações**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 1997.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração de recursos humanos: fundamentos básicos**. - 6.ed.- São Paulo: Atlas,2006a

_____. **Treinamento e desenvolvimento de recursos humanos: como incrementar talentos na empresa**. 6. ed. – São Paulo: Atlas, 2006b

_____. **Recursos Humanos: o capital humano das organizações** -8. ed. São Paulo: Atlas, 2006c

_____. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos Humanos nas organizações**. 3.ed.- Rio de Janeiro : Elsevier, 2010.

CORRÊA, Rossi A. A. **Qualidade de vida, qualidade do trabalho, qualidade do atendimento público e competitividade**. Revista de Administração Pública. Rio de Janeiro: FGV, 1993.

DESSLER, Gary. **Administração de recursos humanos**. 2 ed.- São Paulo: Prentice Hall, 2003.

FERNANDEZ, C. E. **Qualidade de vida no trabalho**. Salvador: Casa da qualidade, 1996.

FRANÇA, A.C. Limongi. **Qualidade de vida no trabalho: conceitos, abordagens, inovações desafios nas empresas brasileiras**. Revista Brasileira de Medicina Psicossomática. Rio de Janeiro, vol.1, nº 2, p.79-83, abr./mai./jun. 1997.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

_____. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. – 4.reimpr. – São Paulo: Atlas, 2011.

LACOMBE, Francisco José Masset. **Recursos humanos: princípios e tendências**. São Paulo: Saraiva, 2005.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Indicadores empresariais de qualidade de vida no trabalho**. Tese (Doutorado). Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade. Universidade de São Paulo – USP. São Paulo, 1996.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Metodologia científica**. ed – 4. Ed. São Paulo: Atlas, 2006.

_____. **Fundamentos de Metodologia Científica**. 6.ed. – 4. reimpr.- São Paulo: Atlas,2007.

MARTINS, Gilberto. **Guia para elaboração de monografias e trabalhos de conclusão de curso**. – 1. ed. - São Paulo : Atlas, 2000.

McGREGOR, D. **O Lado Humano da Empresa**. São Paulo: Martins Fontes,1999.

PALADINI, Edson Pacheco. **Gestão da qualidade: teoria e prática**. 2.ed.-3.reimpr.- São Paulo:Atlas,2006.

OLIVEIRA, Rodrigo Ribeiro; LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina; CASTRO; Dagmar Silva Pinto; PEREIRA; Jairo. **Qualidade de Vida no Trabalho – QVT e Responsabilidade Social Empresarial – RSE: Um Estudo sobre a satisfação de QVT com funcionários voluntários em programas RSE**. Disponível em www.ead.fea.usp.br Acesso em 14 de abril de 2013.

RIBEIRO, Antônio de Lima. **Gestão de pessoas**. São Paulo: Saraiva 2006.

RICHARDSON, Roberto Jarry. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. 3. Ed. – 7. Reimpr. – São Paulo : Atlas, 2007.

ROBBINS, Stephen P. **Comportamento Organizacional**. 11. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

RODRIGUES, Cláudia M. C. **Qualidade de vida no trabalho e sua influência na filosofia de qualidade total: estudo realizado em nível gerencial em indústrias frigoríficas**. Santa Maria: PPGE/ UFSM, 1996 (Dissertação de mestrado).

RODRIGUES, Marcus Vinicius. **Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial**. 12. ed.- Petrópolis, RJ: Vozes, 2009.

SAMPAIO, J.R. **Qualidade de Vida, Saúde Mental e Psicologia Social: Estudos Contemporâneos II**. São Paulo. São Paulo: Casa do Psicólogo, 1999.

SILVA, Reinaldo Oliveira da. **Teorias da Administração**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2005.

WALTON, R. E. **Quality of working life: what is it?** Sloan Management Review, v.15,n. 1, 1973. **Qualidade de Vida no Trabalho**. In: LIMONGI-FRANÇA, A. C. et al. **As pessoas na Organização**. São Paulo: Editora Gente, 2002.

Site:<http://www.sucosimbiara.com.br/apresentacao.htm> acesso em 28 de janeiro de 2013

APÊNDICES

Questionário de Pesquisa

I. Informações gerais sobre a pesquisa:

- Não é necessário se identificar na pesquisa, ou seja, não precisa escrever seu nome na folha; caso queira fazer comentários sobre algumas das questões, por favor, use o verso da folha, indicando o número da questão;
- Ao responder a pesquisa, dobre a folha e entregue a qualquer uma de nossas atendentes;
- Nós agradecemos sua importante participação nesta Pesquisa.

Questionário sócio-econômico

- 1) Idade: () Entre 18 e 25 anos
() Entre 26 e 30 anos
() Entre 31 e 35 anos
() Entre 36 e 40 anos
() Acima de 41 anos

- 2) Sexo: () Masculino
() Feminino

- 3) Estado Civil: () Solteiro () Casado (a) ou união estável
() Viúvo () Divorciado (a) ou separado (a)

- 4) Escolaridade: Fundamental incompleto
 Fundamental completo
 Ensino médio incompleto
 Ensino médio completo
 Universitário incompleto
 Universitário completo

Em caso de universitário, qual o curso realizado?

- 5) Qual a média mensal da sua renda familiar?
 Até um salário mínimo
 Até dois salários mínimos
 Até três salários mínimos
 Acima de três salários mínimos
- 6) Há quanto tempo você trabalha nessa empresa?
 Menos de 1 ano
 Entre 1 e 2 anos
 Entre 2 e 4 anos
 Entre 4 e 6 anos
 Acima de 6 anos

Questões da pesquisa

7) Seu salário comparado com as funções que desempenha é considerado justo por você?

concordo totalmente 5 concordo parcialmente 4

nem concordo/nem discordo 3 discordo parcialmente 2

discordo totalmente 1

8) Existe diferença salarial entre os servidores que ocupam a mesma função?

concordo totalmente concordo parcialmente

nem concordo/nem discordo discordo parcialmente

discordo totalmente

9) Seu salário comparado ao das outras empresas do ramo é considerado justo por você?

concordo totalmente concordo parcialmente

nem concordo/nem discordo discordo parcialmente

discordo totalmente

10) Além do salário, você utiliza benefícios extras, como assistência médica, odontológica, creche, alimentação?

concordo totalmente concordo parcialmente

nem concordo/nem discordo discordo parcialmente

discordo totalmente

11) Seu intervalo de almoço e lanche é suficiente para a satisfação de suas necessidades e não prejudica em nada seu trabalho?

concordo totalmente concordo parcialmente

nem concordo/nem discordo discordo parcialmente

discordo totalmente

12) Sua jornada de trabalho é cansativa ou estressante?

concordo totalmente concordo parcialmente

nem concordo/nem discordo discordo parcialmente

discordo totalmente

13) A iluminação no seu ambiente de trabalho é satisfatória?

concordo totalmente concordo parcialmente

nem concordo/nem discordo discordo parcialmente

discordo totalmente

14) As condições ambientais de trabalho no que se refere ao quesito higiene é satisfatória na Empresa?

concordo totalmente concordo parcialmente

nem concordo/nem discordo discordo parcialmente

discordo totalmente

15) Você se considera satisfeito em relação à organização do seu ambiente de trabalho?

- concordo totalmente concordo parcialmente
 nem concordo/nem discordo discordo parcialmente
 discordo totalmente

16) O ambiente de trabalho se encontra em boas condições no que diz respeito à ventilação?

- concordo totalmente concordo parcialmente
 nem concordo/nem discordo discordo parcialmente
 discordo totalmente

17) Em seu ambiente de trabalho (Empresa), o ruído, o calor, a poeira prejudicam sua saúde?

- concordo totalmente concordo parcialmente
 nem concordo/nem discordo discordo parcialmente
 discordo totalmente

18) Na Empresa todos utilizam as ferramentas e técnicas de proteção e segurança?

- concordo totalmente concordo parcialmente
 nem concordo/nem discordo discordo parcialmente
 discordo totalmente

27)A todos os empregados é dada a liberdade e abertura para a sugestões de trabalho?

- concordo totalmente concordo parcialmente
 nem concordo/nem discordo discordo parcialmente
 discordo totalmente

28)Você se sente a vontade para expressar sua opinião aos seus superiores?

- concordo totalmente concordo parcialmente
 nem concordo/nem discordo discordo parcialmente
 discordo totalmente

29)Dentro da empresa você tem chances de promoção?

- concordo totalmente concordo parcialmente
 nem concordo/nem discordo discordo parcialmente
 discordo totalmente

30)A empresa incentiva o empregado para continuar seus estudos?

- concordo totalmente concordo parcialmente
 nem concordo/nem discordo discordo parcialmente
 discordo totalmente

35) Você tem orgulho de dizer onde trabalha?

- concordo totalmente concordo parcialmente
 nem concordo/nem discordo discordo parcialmente
 discordo totalmente

36) Você considera boa a imagem de sua empresa junto à comunidade local?

- concordo totalmente concordo parcialmente
 nem concordo/nem discordo discordo parcialmente
 discordo totalmente

37) Para você faz diferença trabalhar aqui ou em outra empresa?

- concordo totalmente concordo parcialmente
 nem concordo/nem discordo discordo parcialmente
 discordo totalmente

38) Você se sente realizado com o trabalho que desenvolve?

- concordo totalmente concordo parcialmente
 nem concordo/nem discordo discordo parcialmente
 discordo totalmente