



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PIAUÍ
CAMPUS SENADOR HELVÍDIO NUNES DE BARROS
COORDENAÇÃO DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO
Rua Cícero Eduardo S/N – Bairro Junco – 64.600-000 – Picos –PI.
Fone (89) 3422-1087 – Fax (89) 3422-1043



**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO NA LOJA
ARMAZÉM PARAÍBA NO MUNICÍPIO DE PICOS- PIAUÍ**

**QUALITY OF LIFE OF WORK STUDY A CASE WAHEHOUSE PARAÍBA
CITY PICOS PIAUÍ**

Autores: ARAÚJO, Cláudio de Sousa; MOURA, Kelicio Manuel¹ BARROSO,
Janayna Arruda ²

¹Graduandos em Administração pela UFPI;

² Professora da UFPI, mestre, orientadora.

FICHA CATALOGRÁFICA

Serviço de Processamento Técnico da Universidade Federal do Piauí

Biblioteca José Albano de Macêdo

A659q Araújo, Cláudio de Sousa.

Qualidade de vida no trabalho: um estudo de caso na loja
armazém paraíba city Picos-Piauí / Cláudio de Sousa Araújo,
Kelicio Manuel Moura – 2016.

CD-ROM : il.; 4 ¾ pol. (25 f.)

Monografia (Bacharelado em Administração) – Universidade
Federal do Piauí, Picos, 2016.

Orientador(A): Profa. Ma. Janayna Arruda Barroso.

1. Trabalhador-Saúde. 2. Trabalhador-Qualidade de
Vida. 3. Saúde Ocupacional . I. Moura, Kelicio Manuel. II.
Título.

CDD 658.3



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PIAUÍ
CAMPUS SENADOR HELVÍDIO NUNES DE BARROS
COORDENAÇÃO DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO
Rua Cícero Eduardo S/N – Bairro Junco – 64.600-000 – Picos – PI.
Fone (89) 3422-1087 – Fax (89) 3422-1043



PARECER DA COMISSÃO EXAMINADORA
DE DEFESA DE ARTIGO CIENTÍFICO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

Cláudio de Sousa Araújo; Kelício Manuel de Moura

Qualidade de vida no trabalho: UM ESTUDO DE CASONA LOJA
ARMAZÉM PARAÍBA EM PICOS, PI.

A comissão examinadora, composta pelos professores abaixo, sob a presidência da primeira, considera a discente como:

Aprovado(a)

Aprovado(a) com restrições

Observações: a nota está condicionada a entrega do TCC final com todas as alterações sugerida pela banca nos prazos previamente estabelecidos.

Picos (PI), 08 de Março de 20 16.

Janayna Arruda Barroso
Prof(a). Ms. Janayna Arruda barroso (orientadora)
Orientador

Karla Maria Mateus
Prof(a) Esp . Karla Maria Mateus
Examinador 1

Herbert Feitosa Pinheiro
Prof. .Ms. Herbert Feitosa Pinheiro
Examinadora 2

RESUMO

O presente estudo tem como objetivo apresentar uma pesquisa acerca da QVT qualidade de vida no trabalho dos funcionários da loja Armazém Paraíba no município de Picos, Piauí. Por ser um assunto crescente e está pautado no bem estar do ser humano surgiu-se a necessidade de realizar a pesquisa, que tem como objetivo geral investigar a qualidade de vida na referida empresa, procurando avaliar a existência de ações relacionadas à qualidade de vida no trabalho, e elencar as deficiências encontradas pelos empregados. Tendo como aporte teóricos Rodrigues (199), França (1997) e Walton (1973). Para tanto adotou-se uma abordagem quantitativa onde foi aplicados 196 questionários com os colaboradores da loja. Para a coleta de dados foi utilizado questionário elaborado a partir das dimensões de Walton (1973) para a qualidade de vida no trabalho (QVT). A pesquisa é de cunho quantitativo e utilizou-se da média e do desvio padrão para análise dos dados. A presente pesquisa constatou-se que falta muito para que haja qualidade de vida no trabalho da referida empresa, e que também não ações por parte da empresa em melhorar a QVT.

Palavras -chaves Funcionários. Qualidade de vida. Trabalho.

ABSTRACT

This study aims to present a survey on the quality of life QVT in the work of Paraíba Warehouse store employees in the city of Picos, Piauí. To be a growing issue and is guided by the welfare of the human being came the need to search, which aims to investigate the quality of life in this company, trying to evaluate the existence of actions related to the quality of working life and list the deficiencies found by the staff. Therefore we adopted a quantitative approach. 196 questionnaires with employees of the store were applied. Data collection was used Questionnaires prepared from Walton dimensions (1973) for the quality of working life (QVT). The research is a quantitative nature and used the mean and standard deviation for the data analysis. This research was found that lack much so that there is quality of life in that company work, and that too not actions by the company to improve QVT.

Key-words. employee. Quality of life Work

INTRODUÇÃO

É por intermédio das pessoas que as empresas conquistam e mantêm seus clientes. É visível o interesse da sociedade na atualidade pelo tema Qualidade de Vida no Trabalho, bem como são inúmeros os estudos publicados com essa temática, ampliando o conhecimento no que diz respeito à qualidade de vida no trabalho, fator esse primordial nas empresas, visto que, funcionário que é bem assistido pela empresa da qual trabalha, tende a colaborar em dobro seus esforços para fazer um bom trabalho.

O tema tem sido abordado por diversos autores, que asseveram as assertivas similares. a saber: Rodrigues (1999); Ferreira, Reis e Pereira(1999); Handy(1995); FRANÇA (1997);O porquê de tantos trabalhos publicados com essa temática nos leva a crerque a qualidade de vida de um individuo, dependa muito do trabalho e é possível que o trabalho seja sim, um dos pontos mais marcantes na vida social do ser humano, e isso se deve por dois motivos: O primeiro, é através dele que as pessoas conseguem alcançar outros fatores necessários, tanto de forma individual como pessoal, que no caso é a educação, a cultura, o lazer e outros. O segundo é sabível quede um modo geral, o indivíduo passa a maior parte da vida trabalhando, ou seja, por conta dissoé necessário que haja prazer, bem estar e satisfação no que está fazendo, pois funcionário realizado é cliente satisfeito.

Nesse sentido, o ambiente organizacional revela-se em um grande influenciador na qualidade de vida dos trabalhadores, o que se justifica pela grande preocupação atual das organizações em avaliá-la. Fazer investimentos necessários à valorização do potencial humano e à sua capacitação para enfrentar os desafios que ora se apresentam ao mundo do trabalho, tornaram-se interesses fundamentais para o crescimento e competitividade empresarial.

Nessa perspectiva entende-se que, já que o ser humano passa a maior parte da vida no espaço laboral é mais do que necessário que haja condições favoráveis para que haja um trabalho lucrativo por parte de ambos, visto que a própria temática já ressalva: a qualidade de vida no trabalho.

Diante do exposto surgiu o seguinte questionamento: Qual o nível de satisfação em relação à qualidade de vida no trabalho, dos empregados da empresa Armazém Paraíba em Picos - PI, tendo em vista o quanto é importante ter um ambiente propício para que o indivíduo trabalhe de forma satisfeita.

Para responder a esse questionamento, o estudo tem como objetivos específicos: Investigar a existência de ações relacionadas à qualidade de vida no trabalho da empresa pesquisada; Identificar as ações relacionadas à qualidade de vida no trabalho nareferida loja; Elencar as deficiências em qualidade de vida no trabalho encontradas pelos funcionários da mesma.

O presente estudo realizou-se no município de Picos, Sudeste do Piauí, situado a 310 km da capital Teresina, com extensão territorial de 803 k², população de aproximadamente 69.974 habitantes, possui o maior entroncamento rodoviário do Nordeste e atende uma demanda populacional de segunda a sexta, além de possuir polos estudantil atendendo picos e macrorregião.

Este estudo justifica-se pela importância em realizar um estudo nessa temática e principalmente no comércio da cidade de Picos Piauí, onde é possível ouvir pela própria população da referida cidade sobre o mau atendimento feito

pelos atendentes, desse modo espera-se com esse trabalho investigar sobre essa possibilidade.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 Origem E Evolução Da Qualidade De Vida No Trabalho

Quando o assunto debatido é qualidade de vida no trabalho, falar sobre esse tema requer sabermos tanto sobre sua origem, como seu quadro de evolução ao longo dos anos, tendo em vista que a qualidade de vida no trabalho é essencial para o desempenho profissional de qualquer indivíduo, e em qualquer contexto de trabalho.

Qualidade de vida é uma noção eminentemente humana, que tem sido aproximada ao grau de satisfação encontrado na vida familiar, amorosa, social e ambiental e à própria estética existencial. Pressupõem a capacidade de efetuar uma síntese cultural de todos os elementos que determinada sociedade considera seu padrão de conforto e bem-estar. O termo abrange muitos significados, que refletem conhecimentos, experiências de valores de indivíduos e coletividades que a ele se reportam em variadas épocas, espaços e histórias diferentes, sendo, portanto, uma construção social com a marca da relatividade cultural. (MINAYO et al., 2000, p. 8).

Mediante o que o autor preconiza, entende-se que a QVT, está relacionada a vários fatores, fatores esses que não podem deixar de existir na vida do indivíduo. A qualidade de vida no trabalho (QVT) na perspectiva de Conte consiste numa gestão dinamatista e contingencial pautada em fatores físicos, tecnológicos e sócio psicológicos que podem afetar a cultura e renovar o clima organizacional assim como no bem estar dos colaboradores e possivelmente na sua produção.

Na perspectiva do autor entende-se que a QVT tem por finalidade facilitar as necessidades de que necessita os colaboradores, dando aos mesmos a oportunidade do desenvolvimento das atividades, mantendo-os satisfeito na realização do trabalho.

Não é possível a realização de um trabalho com tamanho afim se o próprio funcionário não é bem tratado dentro da empresa, se ele não tem reconhecimento pelo que faz, se as condições de trabalho não lhes são favoráveis, se os mesmos não possuem nem sequer tempo adequado para realização de necessidades especiais, sejam elas fisiológicas ou não.

Mediante esses postulados, é possível compreender a necessidade que o ser humano tem em manter-se realizado no trabalho, assim como é dever do empregador fornecer subsídios necessários para a prática satisfatória dos mesmos, é impossível que o trabalho realizado em condições não favoráveis tenha rendimento esperado pelo dono da empresa, como também gerar benefícios, se a mesma não consegue, ou não gera bem estar para seus funcionários.

Meados do século XX, muitos pesquisadores e estudiosos deram suas contribuições para o estudo do indivíduo e o trabalho. Entre esses se destaca FERREIRA, REIS E PEREIRA(1999) HAMPTON (1991) e RODRIGUES do ano de (1999), esses autores têm uma discussão válida sobre o estudo do comportamento

humano, da motivação dos indivíduos, das metas organizacionais e da própria qualidade de vida no trabalho.

Abraham H. Maslow possui suas teorias semelhantes às de Walton nestas por sua vez compõem 05 (cinco) necessidades fundamentais que são elas: fisiológicas, segurança, sociais, estima e auto realização, todos esses são fatores essenciais para a qualidade de vida no trabalho. Percebe-se que a hierarquia concebida pelo autor não é nada desproporcional ao que são esperadas por qualquer indivíduo, todas essas cinco necessidades fazem parte da realização da vivência do ser humano. É preciso que eles possuam segurança no ambiente de trabalho, haja vista que o ser humano passa metade da vida trabalhando, é mais que necessário que se sintam bem, para realização do trabalho.

A Teoria X, de Douglas McGregor considerava, entre outras coisas, que o compromisso com os objetivos depende muito das recompensas, ou seja, se o trabalhador tem a sua recompensa pelas tarefas executadas, possivelmente ele trabalhará com maior afinco e aproveitamento, essa troca mútua de reconhecimento e melhoria não é vista apenas no que se refere ao trabalho, pelo contrário é comum em todos os contextos da vida

De acordo com FERREIRA, REIS E PEREIRA (1999), essa teoria na sua essência, tende-se buscar a integração entre os objetivos individuais e organizacionais. Diferentemente do que preconiza Rodrigues (1999), “os pontos destacados por McGregor em sua dimensão são organizados, analisados e considerados em programas de qualidade de vida no trabalho”.

Diante do exposto, entende-se que os pontos levantados por McGregor são devidamente aceitos pelos estudiosos e pesquisadores antes mencionados, e os mesmos ainda acrescentam os pontos já levantados, enriquecendo assim a teoria do referido autor, o que nos leva a reafirmar o quanto esses pontos são essenciais à qualidade de vida no trabalho.

Os fatores motivacionais geradores de satisfação abrangem: a realização, o reconhecimento, do próprio trabalho, a responsabilidade e o progresso ou desenvolvimento (FERREIRA, REIS PEREIRA, 1999 e RODRIGUES 1999). Desse modo, entende-se o quanto é importante esses pontos para que haja um bom desempenho no campo trabalhista.

No que se refere às questões sobre motivação no trabalho, no que tange o que é necessário, e o que não o é, de como as pessoas vê em essas questões que envolvem o indivíduo e trabalho, as relações humanizadas que deve haver para com o ambiente de trabalho e os indivíduos que os compõem, que no caso é a mão-de-obra humana, essa que deve ser tratada como vida com direitos e deveres igualmente reconhecidos pelas empresas.

O problema começa quando transformamos tempo em mercadoria, quando compramos o tempo das pessoas em nossas empresas em vez de comprarmos a produção. Quanto mais tempo você vende, nessas condições, mais dinheiro fará. Então, há uma troca inevitável entre o tempo e o dinheiro. As empresas, por sua vez, tornam-se mais exigentes querem mais tempo das pessoas que eles pagam por hora, parem mais tempo das pessoas que lhes pagam por ano, porque no último caso, cada hora extra durante um ano é gratuita. (HANDY 1995, p.25).

Diante do que preconiza Handy (1995) percebe-se que o problema da não motivação no trabalho, começa exatamente quando o ser humano é visto como

mercadoria, onde sua força de trabalho pode ser apenas uma mercadoria exposta à venda. O fato é que, mesmo com as evoluções ocorridas desde o surgimento da origem da qualidade de vida no trabalho o futuro não está muito diferente, e mediante a isso, o quadro abaixo mostra a evolução da qualidade de vida entre os anos de 1959 a 1982.

QUADRO 1 QUADRO DE EVOLUÇÃO DA QVT

CONCEPÇÕES EVOLUTIVAS DA QVT	CARACTERÍSTICAS OU VISÃO
QVT como uma variável (1959 a 1972)	Estiveram voltadas para reação do indivíduo ao trabalho, onde se investigava como melhorar a qualidade de vida para o indivíduo.
QVT Como uma abordagem (1969 a 1974)	O foco era o indivíduo antes dos resultados do trabalho organizacional; mas ao mesmo tempo, buscava-se trazer melhorias tanto para o empregados como para direção.
QVT Como um método (1972 a 1975)	Um conjunto de abordagem, métodos ou técnicas para melhorar o ambiente de trabalho e torna-lo mais lucrativo e mais satisfatório QVT era visto como sinônimo de grupos autônomos de trabalho, enriquecimento de cargo ou desenho de novas plantas com integração social e técnica.
QVT Como Movimento (1975 a 1980)	Relação ideológica sobre a natureza do trabalho e as relações dos trabalhadores com a organização.
QVT Como movimento (1979 a 1982)	Como panaceia 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 passarão de modismo” passageiro.

Fonte: NADRER E LAWLWER Apud FERNADES(1996:42)

O quadro acima descreve o pensamento de vários teóricos sobre QVT (Qualidade de Vida no Trabalho), o qual denota semelhanças sobre essas questões.

3 Conceitos da QVT e Suas Dimensões

Mesmo Euclides tendo realizado feitos ainda no ano 300 A.C, foi somente após o surgimento da chamada Revolução Industrial que o trabalho realizado pelo homem ganhou um pouco de “respeito” de notoriedade, embora não tenha sido o suficiente, e tenha demorado o reconhecimento da importância em ter uma qualidade de vida no ambiente de trabalho, pelo menos no que diz respeito às condições de saúde, intensificaram-se de lá para cá.

A qualidade de vida no trabalho é o conjunto de ações de uma empresa que envolve a implantação de melhorias e inovações tecnológicas no ambiente de trabalho. A construção da qualidade de vida no trabalho ocorre a partir do momento que se olha a empresa como um todo, que chamamos de enfoque psicossocial, voltado para a realização dos gestores campanhas, criações de serviço e implantação de projetos voltados para o trabalho(FRANÇA, 1997 pg 80).

A autora ainda ressalta que 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.

Walton(1973, considera que a expressão qualidade de vida no trabalho tem sido usada como crescente frequência, para descrever certos valores ambientais e humanos, negligenciados pelas sociedades industriais em favor do avanço tecnológico e da produtividade e do crescimento econômico.

O fato do ser humano ter a coragem de reagir diante das situações às quais se submetem, ou são submetidas no campo trabalhista, acabou por culminar numa investigação intensificada sobre a qualidade de vida no trabalho QVT, e quando o assunto é essa temática, as dimensões de Walton são as mais utilizadas, o autor tem suas dimensões pautadas em oito fatores apresentados no quadro

QUADRO 2 DIMENSÕES DE WALTON

DIMENSÕES	FATORES DE QVT
1 Compensação justa e adequada	Envolve a equidade interna e externa. Justiça na compensação, Partilha de ganho e produtividade. Ganho externo e interno.
2 Considerações de trabalho	Nessa segunda dimensão Walton dispõe: Sobre a jornada de trabalho Razoável, e a ausência de insalubridade. Horários certos, Jornada adequada.
3 Uso de desenvolvimento de capacidade	Autonomia, autocontrole. Qualidades múltiplas. Capacidade desenvolvimento, oportunidade para demonstração de sobre o trabalho.
4 Oportunidades	Possibilidade de crescimento Perspectiva salarial Segurança no trabalho. Crescimento profissional,

5 Integração social na organização	A quinta dimensão de Walton: Ausência de preconceito. Mobilidade. Organização. Igualdade. Senso comunitário. Relação empregador/empregado. Boa relação entre funcionários.
6 Constitucionalismo:	Dispõe acerca do direito de proteção trabalhador: privacidade pessoal. Liberdade de expressão, Direitostrabalhistas. Possibilidade de crescimento. Motivaçãoe oportunidade.Autonomia autocontrole sobre as tarefas executadas
7 O trabalho e espaço de vida.	Estabilidade de horário. Poucas mudanças geográficas. Tempo para lazer e família Papel balanceado no trabalho. A sétima dimensão apresentado por Walton relata sobre o papel do balanceamento no trabalho, as estabilidades de horários, poucas mudanças geográficas e tempo para lazer e a família. Mediante esse postulado pode- se entender a importância em haver tempo para trabalho e para lazer, ou seja, é importante que haja um balanceamento de horários para que o trabalhador tenha motivação para realizar suas tarefas tanto dentro da empresa como fora dela.
8 Relevância social do trabalho vida:	Imagem da empresa. Responsabilidade social da empresa Responsabilidade pelos produtos Prática de emprego. É sempre preferível que o empreendedor mantenha a boa imagem da empresa, a empresa quando se preocupa pela qualidade de vida do seu funcionário, se responsabiliza pelos produtos da sua própria empresa tende a ter uma boa imagem no mercado.

Fonte:Dimensões de Walton 1973 adaptada pelos autores.

Mediante as oito dimensões apresentadas por Walton sobre a qualidade de vida no trabalho, entende-se quais são os requisitos necessários que as empresas devem oferecer aos seus funcionários, para que os mesmos tenham qualidade de vida no campo trabalhista, assim como manter a boa imagem da empresa diante do mercado consumidor e empreendedor. Outros autores também possuem suas perspectivas sobre a qualidade de vida no trabalho.

Diante do que foi exposto percebe-se que desde origem e evolução até os conceitos da qualidade de vida no trabalho tudo está relacionado, ou seja, tudo se

remete sempre a auto realização, o que na verdade é essencial em qualquer contexto em que o indivíduo esteja inserido.

Em seus postulados ainda datados de 1973 citado mais tarde em 1995 Walton assegura que: “ A não satisfação com a vida no trabalho é uma questão de forma abrangente boa parte dos colaboradores e não importa qual sua função dentro da empresa”. Percebe-se que a satisfação e o bem estar de um colaborador são algo irrefutável na qualidade de vida do trabalho, fator esse indispensável à vida do ser humano em qualquer contexto inserido, visto que o ser humano passa gradeparte da vida trabalhando.

3.1 O TRABALHO NO COMÉRCIO X QVT

O comércio é de suma importância para o desenvolvimento econômico, é considerado como uma das maiores indústrias nacionais em termos de emprego. Dentro às ações dos comerciantes estão voltadas para a contratação de pessoas com habilidades para desempenhar suas atividades em um mercado de rápidas e constantes mudanças.

Bernardino (2004, p.85)

Preço único ou negociado - os comerciantes vendem seus produtos pelo preço único marcado na mercadoria ou lista de preços, independentemente das qualidades envolvidas. Preços da concorrência - o comércio monitora os preços que estão sendo praticados pelos principais competidores para decidir como fixará os seus: acima, em linha ou abaixo; Preços altos/baixo - os comerciantes oferecem num dado momento pelos altos para determinados produtos e baixos para outros mediante promoções; Preços múltiplos - nesse caso, os comerciantes vendem diferentes quantidades a diferentes preços. Preços alinhados ou de linha - os comerciantes comercializam linhas diversificadas de produtos com preços muito próximos ou diferenciados; Preços psicológicos - os comércio utilizam números quebrados para a precificação (Bernardino 2004, p.85).

Mediante ao que foi exposto, fica claro que além da origem e evolução da conceituação do que é qualidade de vida no trabalho, bem como o conceito e seu funcionamento, merece também ressaltar sobre a motivação no trabalho, visto que todas as qualidades aqui mencionadas influem na motivação do indivíduo no campo trabalhista.

O estudo da motivação humana teve suas raízes ainda na Antiguidade e dentro da administração, ele surge a partir da Escola de Relações Humanas, onde foi a primeira a se preocupar com a satisfação do empregado e a se ocupar com suas questões sentimentais e pessoais, estudando e analisando de maneira sistemática os aspectos humanos dentro da organização. (CHIAVENATTO, 1996).

4 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O presente estudo tem como objetivo investigar a qualidade de vida no trabalho na loja Armazém Paraíba da cidade de Picos Piauí, para o primeiro momento foi realizado um estudo exploratório que de acordo com Gil(2010) este

tipo de estudo visa proporcionar uma maior afinidade com o problema, investigando-o para obter as devidas respostas.

A pesquisa classifica-se como um estudo de caso, pois segundo Goode(1979) estudo de caso é um meio de organizar dados preservando o objeto de estudo o seu caráter unitário. E para Yin(2001) o estudo de caso representa uma investigação empírica e compreende um método abrangente, com logica de planejamento, da coleta e análise dos dados.

O estudo conta também com a abordagem quantitativa que de acordo com Malhotra(2001) é um método de pesquisa determinando a composição e o tamanho da amostra, neste caso, a estatística é peça fundamental, visto que as respostas de alguns problemas necessitam da quantificação, exige-se também que nessa pesquisa a amostra seja definida sem geração de problemas.

O universo da pesquisa contempla 392 funcionários, entretanto o questionário somente aplicado a 196 funcionários contemplando assim 50% dos colaboradores da Loja Armazém Paraíba na cidade de Picos Piauí. As questões foram organizadas em tabelas e analisadas conforme os critérios de Walton 1973, por ser o modelo mais utilizado para realização de pesquisas nesse âmbito.

Como instrumento de coleta de dados foi elaborado um questionário estruturado tem por base a escala Likert de 5 pontos. A escala utilizada na avaliação está especificada da seguinte forma: (1) CT para concordo totalmente. (2) CP, para concordo parcialmente. (3) NCND nem concordo, nem discordo. (4) DP, para discordo Parcialmente. (5) DT para discordo totalmente.

A análise dos resultados foi feita a partir da técnica de estatística descritiva, utilizando-se da média e do desvio padrão. Portanto, foi necessário para o cálculo de ambos, o uso do software SPSS versão 2016. A pesquisa foi realizada no período de dezembro de 2015 a janeiro de 2016, através de um questionário, constituído por uma série de perguntas com o intuito de investigar a qualidade de vida no trabalho da referida loja.

5 ANÁLISE DOS DADOS

Neste capítulo analisaremos as entrevistas realizadas com 196 colaboradores pertencentes à Loja Armazém Paraíba da cidade de Picos Piauí. A empresa Armazém Paraíba chegou a Picos há aproximadamente 52 anos, inicialmente como uma pequena loja de representação, localizado na Rua São Benedito. Mais tarde o comércio começou a crescer, o que culminou na mudança de sua localização, passando assim para o centro comercial da cidade.

O Armazém Paraíba em Picos dispõe de uma loja considerada estruturada, vista ser considerada uma das maiores filiais da empresa no Piauí. Divide-se em setores, confecções, calçados, moveis, eletrodomésticos, tecidos, informática, ect.

Os entrevistados foram 196 colaboradores que compõem os serviços da loja, inicialmente sentiram-se tímidos, mas como foi relatado que seus nomes não seriam mencionados responderam todos prontamente enriquecendo assim a pesquisa.

Quadro 01. Dimensão da Disposição De Tempo

AFIRMAÇÕES	Média	Desvio Padrão
1. Seu tempo de trabalho é suficiente para realização de suas tarefas.	1,60	0,76
2. Seu intervalo de almoço é suficiente para a satisfação de suas necessidades e não prejudicam seu trabalho.	2,05	1,14
3. Sua jornada de trabalho é cansativa ou estressante.	3,12	1,04
4. Fora do seu trabalho, você dispõe de tempo para a realização de atividades sociais sem que atrapalhe ofato de trabalhar no dia seguinte.	2,48	0,95
5. Seu tempo de trabalho para empresa condiz com seu salário.	3,21	0,95
6. Seu tempo de serviço prestado a empresa traz algum benéfico.	2,70	1,14

Fonte: Dados da pesquisa (2015/2016)

Nessa dimensão como já mencionado anteriormente, dispõe de tempo para realização das tarefas sejam elas profissionais ou pessoais, de forma garantir ao indivíduo certa tranquilidade tanto no campo profissional como afetivo. Quando afirmado acerca da disposição de tempo para realização das tarefas que lhes são delegadas houve uma quantificação maior com concordam totalmente acerca dessa afirmação, ou seja, mais da metade dos entrevista dos conseguem realizar seus serviços dentro do tempo estipulado pela empresa.

Entretanto, sobre a o tempo disposto pela empresa para almoço e realização de tarefas pessoais não é suficiente para realização dos mesmos, houve uma queda em relação primeira a assertiva, o que nos leva a crer que esses funcionários passam maior parte do tempo na empresa. E quando afirmado sobre a jornada cansativa e estressante responderam em meios termos, ou seja, nem concorda nem discorda.

Mediante as afirmações nota-se que há concordâncias entre ambas, uma vez que para a primeira às afirmações a favor foram superiores as demais, e mesmo a segunda não tendo uma afirmativa de pelo menos metade dos respondentes, a terceira confirma que a jornada trabalhista é cansativa ou não como termos marcados, mais sim um balanceamento entre concordar e discordar, ou seja, é por vezes que a jornada é cansativa, o que até é considerado normal no mercado trabalhista.

Embora os resultados obtidos até agora possam ser considerados favoráveis ao comércio/Loja da realização da pesquisa, é importante considerar o que responderam sobre o tempo que dispõe fora da empresa para disposição de atividades sociais, sem que as mesmas influenciem no seu trabalho, a maioria optaram por responder que concorda parcialmente. Um fator relevante foi abordado sobre as dimensões de tempo, sobre o recebimento do salário mensal se o mesmo condiz com o tempo que disponibiliza para a empresa, conta-se divergências a maioria responderam que nem concorda nem discorda. A percepção que se tem para esses empregados, é de que são “frustrados” uma vez

que não optaram por um termo fixo de concorda totalmente ou discorda totalmente, entretanto um fato é observável, a porcentagem para concorda totalmente foi de 0%, fato esse que de certa forma não torna os entrevistados “desinformados”.

É comum quando um funcionário trabalha há muito tempo numa empresa, ele ganhe benefícios, não que seja algo que possa fazer com os outros se sintam diminuídos, ou que o mesmo abuse desse seu suposto benefício, e quando foi feita a afirmações sobre essa temática a parcela maior foi para nem concorda, nem discorda que acha justo os funcionários de maior tempo na empresa tem sua remuneração diferenciada.

Para Chiavenato 2000 “A motivação está relacionada ao comportamento que é causado pela necessidade dentro do próprio indivíduo e que por sua vez é dirigido em direção aos objetivos que possam satisfazer essas necessidades”. Mediante ao que preconiza o autor entende-se que a qualidade de vida no trabalho é de suma importância para o desenvolvimento organizacional, visto que possibilitar a verificação comportamental do indivíduo, mas também tem por função dos mesmos, ou seja, através da qualidade de vida no trabalho a própria empresa também observar o que seu funcionário aspira.

Quadro 02. Dimensão das Condições De Trabalho

AFIRMAÇÕES	Média	Desvio Padrão
1. As condições ambientais de seu trabalho(higiene, iluminação, ventilação) são suficiente para o desempenho do seu trabalho.	1,60	1,02
2. Em seu ambiente de trabalho, o ruído, o calor, poeira, prejudicam sua saúde.	2,18	0,82
3. Na empresa todos utilizam as ferramentas e técnicas de proteção e segurança.		0,87
4. A empresa realiza exames periódicos e de admissão.	2,13	0,95
5. Ritmo de trabalho é adequado.	1,69	0,82
6. A arrumação e organização física do seu loca.	1,99	1,05

Fonte: Dados da pesquisa (2015/2016)

Em 1973, Walton já asseverava a seguinte assertiva “a expressão qualidade de vida tem sido usada com tamanha frequência na intensão de descrever certos valores ambientais e humanos, que de certa forma a sociedade industrial tem negligenciado” (*Grifo nosso*).

Garantir qualidade de vida no trabalho requer mais do que garantir a disposição de tempo para os funcionários. Quando afirmado a respeito das condições ambientais de trabalho como sendo suficiente para execução das tarefas asseguram concordando totalmente com essa afirmativa, o que nos leva acreditar que nesse quesito a empresa de realização da pesquisa preocupa-se com essa

questão, como a próxima assertiva é similar a anterior esperava-se que a porcentagem fosse também similar, entretanto optaram pela opção concorda parcialmente, e mediante a essa pequena divergência de opiniões similares, entende-se que a empresa concebe bem a primeira alternativa, mas que a seguinte a qual envolve poeira, ruído de certa forma prejudica saúde de parte dos funcionários entrevistados.

Outra das dimensões de Walton 1973 é sobre a proteção e a segurança que as empresas devem ter sempre com seus funcionários não só como garantia de qualidade de vida no trabalho, mas também como medida preventiva de acidentes. Acerca dessa assertiva os respondentes preferiram a opção nem concorda, nem discorda, com esse resultado obtivemos uma “lacuna” visto que não obtivemos termo como concordo e discordo, o que nos leva a acreditar na possibilidade da falta de informação por parte dos próprios funcionários sobre as medidas de proteção.

Mediante ao que já visto, reporta-se a questão do ritmo de trabalho que na perspectiva de Walton 1973 deve ser adequado. A quantificação maior ficou com concordam totalmente que o ritmo de trabalho é sim adequado. Já a arrumação e organização física do local de trabalho preferiram optar por concordar totalmente, o que nos leva a chegar a conclusão de que quando o assunto é a dimensão sobre as condições trabalhistas foram divergentes. O que nos leva a seguinte dimensão.

A qualidade de vida no trabalho envolve muito fatores, é importante que o empregador tenha consciência que seu funcionário passa a maior parte do tempo dentro da empresa, desse modo espera-se que a empresa garanta QVT para seus empregados. O ritmo de trabalho adequado, a jornada adequada, as condições ambientais, a liberdade de expressão, a possibilidade de crescimento, salário condizente com a tarefa executada, cuidados médicos, organização do espaço físico são alguns dos fatores dimensionais que colaboram para a qualidade de vida no trabalho.

Como bem ressalva França (1997) a QVT tem como representação um conjunto de ações que envolvem desde o diagnóstico a implementação de melhorias e inovações, em nível da gestão, tecnologia e estrutura, tanto dentro como fora do ambiente trabalhista. Dimensões como condição moral também se faz importante nos aspectos que envolvem a QVT.

Mediante a assertiva do autor a QVT envolve um conjunto de ações, entre elas melhorias, inovações tecnológicas, condição moral etc, essa assertiva é bem similar as dimensões preconizada por Walton em 1973. Desse modo entende-se quanto importante é investir na qualidade de vida no trabalho, e não apenas como fator imagem, ou seja, pela imagem da empresa, mais sim pela qualidade de vida do funcionário.

Quadro 03. Dimensão Sobre a Condição Moral

AFIRMAÇÕES	Média	Desvio Padrão
1. Todos os direitos trabalhistas são respeitados e cumpridos pela empresa.	1,71	0,72
2. A empresa reconhece e valoriza seus acertos e os dos seus colegas.	2,62	1,28
3. Os seus superiores apontam erros cometidos por você de maneira clara e objetiva.	1,41	0,65
4. O relacionamento existente entre os superiores e empregados é considerado bom.	1,88	1,00
5. É necessário receber autorização superior para decidir o que fazer com seu trabalho.	2,17	1,15
6. É dado aos empregados a liberdade e abertura para sugestão no trabalho.	2,86	1,38

Fonte: Dados da pesquisa (2015/2016)

No que diz respeito à dimensão da condição moral há o envolvimento dos direitos trabalhistas assegurados e respeitados pelas empresas sejam elas de qualquer porte esse são direitos que estão pautados nas Leis trabalhistas assegurados na Constituição Brasileira de 1988. A respeito da empresa de realização da pesquisa metade optaram por concordar parcialmente, esperava-se que nessa afirmação houvesse uma concordância unânime de sim, visto que é isso que se espera de uma empresa, ainda mais pela imagem que a referida empresa possui não só na cidade como estado e parte da Região Nordeste.

Entende-se que o cumprimento dos direitos trabalhistas não está relacionado apenas a questão da qualidade de vida no trabalho, mas sim nas Leis trabalhistas também, a empresa quando cumpri a todos esse requisitos tendem a ser bem vista no mercado o que de certa forma melhora e ganha brio a imagem da mesma. Quando confrontados acerca dos reconhecimentos dos acertos dele na função que exerce poucos concordaram que a empresa reconhece, entretanto a maioria concordaram firmemente que os superiores esclarece de forma objetiva os erros cometidos pelos funcionários.

Acerca dessa falta de credibilidade que a empresa não oferta ao empregado fica comprovado na afirmação de que eles não possuem liberdade de se expressar, esperava-se obter uma confirmação de pelo menos metade dos entrevistado, entretanto a obtenção quantitativa foi inferior ao esperado

Diante disso, entende-se que a empresa em sua maioria não reconhece os acertos, mas que sabe apontar de forma clara e objetiva os erros cometidos pelos empregados. A presente assertiva deixa-nos certa dúvida entre os respondentes não terem compreendido de forma clara a pergunta ou, da própria empresa não contribuir, e não esclarecer de forma clara as informações necessárias para os acertos.

Mediante as duas ultimas afirmações entende-se que há uma grande falha por parte da empresa nesse quesito, a prova da falha está na afirmação seguinte

onde os respondentes optaram que nem discorda e nem concorda sobre um bom relacionamento entre superiores e funcionários, confirmando assim que a respeito disso a empresa tem “pecado” na qualidade de vida no trabalho dos funcionários. Outro fator comprobatório está na resposta dada a respeito da necessidade em receber autorização superior para decidir o que fazer com seu trabalho, onde 50% concordaram totalmente que necessita de autorização dos superiores, fato esse que nos leva a acreditar que essa necessidade deva ao fato dos mesmos não possuírem liberdade para tomar decisões sobre suas próprias tarefas.

Diante dos fatos apresentados acredita-se que a referida empresa deixa a desejar na dimensão da condição moral dos funcionários. Vale lembrar que liberdade de expressão, liberdade, autonomia e controle são fatores dimensionais da qualidade de vida no trabalho, preconizada por Walton 1973. Lembrando que o ambiente de trabalho na influencia apenas a vida no trabalho, mas também a vida pessoal fora dela e o fato de influenciar fora da empresa pode vim a prejudicar o campo trabalhista também.

Walton já dizia um dos fatores para essa dimensão é possibilitar ao indivíduo expor suas habilidades e capacidades e para isso é necessário haver autonomia em realizar as tarefas que lhes são delegadas, mas para isso é preciso oferecer ao indivíduo a oportunidade da execução intelectual do mesmo, isso nos remete a dimensão da compensação.

Quadro 04. Dimensão sobre a Compensação

AFIRMAÇÕES	Média	Desvio Padrão
1. Seu salário comparado com as funções que desempenha considerado justo.	2,77	1,29
2. Salário comparado ao das outras empresas do mesmo ramo considerado justo.	2,44	1,46
3. Você utiliza benefícios extras, como assistência médica, creche alimentação.	3,45	1,48
4. Existe diferença salarial entre os empregados o mesmo cargo.	1,93	0,95
5. Poder exercer sua criatividade nas funções que desenvolve.	2,35	1,00
6. Demissão somente por motivos justos.	2,24	0,88
7. Suas ideias são aceitas para melhoria do trabalho.	2,47	1,29

Fonte: Dados da pesquisa (2015/2016)

A respeito do salário recebido em função da tarefa que exerce a obtenção maior da quantificação foi de nem concordaram, nem discordaram e uma parcela considera baixa discorda parcialmente somando esses fatores pode-se dizer que quase a metade dos entrevistados estão insatisfeitos com seus salários. Embora a empresa investigada atenda uma clientela considerada boa, ela não é a única no

ramo em Picos PI e por conta disso surgiu o questionamento para ser feito aos funcionários da referida loja, pergunta essa relacionada também a salário, só que não salário baixo mais sim se o mesmo é justo comparado as de outras empresas do mesmo ramo, e um terço concordaram parcialmente.

Sobre benefícios extras responderam que concordam totalmente, ou seja, ao que consta nos entrevistados é de que há uso dos benefícios o que embora aconteça, não deixa de ser um número considerado baixo. Quanto a diferença salarial entre pessoas que exerce a mesma função a maioria preferiu nem concordaram, nem discordaram. A afirmação para essa assertiva entende-se pelo fato de ser comum nessas empresas haver comissão e metas a serem cumpridas, por esse impasse entre concordar e não concordar.

Quanto a poder desenvolver a criatividade concordam parcialmente, dados divergentes, tendo em vista que uma das dimensões de Walton 1973 fala justamente da oportunidade para que o indivíduo exerça sua criatividade, que se motive, que garanta a si mesmo qualidade e satisfação no que faz. Sobre demitir apenas em caso de motivos justos a maioria optaram por nem concordar, nem discordar, não se sabe se essa parcela respondeu exatamente essa alternativa por assim pensar ou se por medo de sofrerem possíveis retaliações.

Acerca das ideias serem vistas aceitas no trabalho a maioria concordam parcialmente. No que diz respeito a condição moral do servidor da referida empresa pode ser considerado com altos e baixo e o fato da maioria das respostas optarem por concordar e não discordar, acredita-se que não uma boa qualidade de vida no trabalho nesse quesito, mas também não pode ser considerada ruim.

Quadro 05. Dimensão sobre a Comunicação

AFIRMAÇÕES	Média	Desvio Padrão
1.É de seu conhecimento o processo de produção da empresa.	2,35	1,16
2.Relacionamento com os demais colegas é considerado favorável.	2,49	1,43
3.Normas de rotinas da empresa bem divulgada e debatidas por todos.	3,78	1,54
4. Você recebe às informações necessárias para realização das tarefas.	3,47	1,39
5. Os superiores esclarecem de forma direta como executar a tarefa a você delegada.	2,10	1,23

Fonte: Dados da pesquisa (2015/2016)

Uma das dimensões de Walton 1973 está voltada para a comunicação, comunicação essa que deve existir entre empregador e empregado, bom relacionamento entre os colegas de trabalho, normas de funcionamento da empresa conhecida e debatidas por todos, informações necessárias para realização das tarefas e sobre os superiores fornecer esclarecimento para a tarefa delegada a cada um dos funcionários.

Quando o empregado possui qualidade de vida no trabalho, ele sente prazer em dizer onde trabalha, mas para que isso ocorra medidas devem ser tomadas

pelos empregadores. Quando afirmado a respeito do conhecimento sobre a produção da empresa a maioria concordaram em possuir informações sobre o processo de produção da empresa.

A respeito do relacionamento com o demais colegas a parcela maior concordam possuir um bom relacionamento entre os colegas, número considerado baixo em relação a quantidade de entrevistado, está aí um problema que requer uma solução imediata, não deve haver tanta discordância entre funcionários, cabe a empresa promover a paz dentro do estabelecimento do qual dirige.

Acerca das normas estabelecidas de forma objetiva e clara a concordância mais alta foi para concordar totalmente e discordaram parcialmente, um número considerável diante das afirmações de total confiabilidade. Delegar tarefas a alguém requer explicações claras e objetivas, para que o indivíduo sinta-se seguro para exercer seu intelecto sobre elas demonstrar com clareza os objetivos almejados. Sobre essa assertiva os respondentes opinaram concordando totalmente de que recebe as informações das quais necessitam para execução das funções.

Sobre os superiores demonstrar claramente as tarefas delegadas aos funcionários da referida empresa houve um número maior para nem concordaram, nem discordaram e discordaram parcialmente.

Como sugere Herzberg (1968) a satisfação no trabalho é condição necessária para levar o indivíduo a fazer opção para realização da tarefa, que acontece através dos fatores motivadores. Como sugere o autor precisa-se de fatores motivadores para realização das tarefas, fatores esse que no remete as dimensões de Walton e do próprio Herzberg que acredita na qualidade de vida no trabalho.

Quadro 06. Dimensões sobre a Imagem da Empresa

AFIRMAÇÕES	Média	Desvio Padrão
1. A sua Empresa é reconhecida e possui prestígio tanto nacional como internacional.	2,03	0,93
2. A imagem da sua Empresa junto a comunidade é tida como ótima.	1,89	1,05
3. faz diferença para você trabalhar aqui ou em outra empresa.	2,41	0,91
4. o trabalho realizado por você e para você é considerado satisfatório.	2,62	1,31
5. E de sua responsabilidade o resultado, o bom desempenho e a qualidade do trabalho que você executa.	2,71	1,32

Fonte: Dados da pesquisa (2015/2016)

A empresa/ comércio Armazém Paraíba possui grande nome no Estado do Piauí e na maior parte da Região Nordeste, entretanto possui nome não significa necessariamente possuir boa imagem. Sobre a empresa ser reconhecida e possuir prestígio tanto nacional como internacional, a concordância mais alta foi para concordaram parcialmente, fato esse que faz nos reporta a situação da comunicação empresa e empregado, e diante da resposta dessa afirmação deixa claro que falta isso por parte da empresa.

Já sobre a imagem da empresa em meio à sociedade local não está bem convencida da boa imagem da empresa, e sobre fazer diferença trabalha nela os números mais altos foram concordar parcialmente. Sobre o trabalho realizado na empresa ser satisfatório apenas a quantificação maior foi concordar totalmente, entretanto as outras opções são número considerado altos, o que nos dá a ideia de que não há tão boa qualidade de vida no campo trabalhista da empresa.

É comum as empresas atribuir ao empregado como único responsável pelo bom desempenho no trabalho, fato esse, errôneo, visto que a empresa precisa disponibilizar mecanismos para que haja motivação, interesse e qualidade na vida do empregado, nesse requisito os entrevistados optaram por uma concordância maior em discordar parcialmente e discordar totalmente, sobre essa afirmação, ficou bastante dividida, apontando assim uma falha por parte do empregador, porque é função dele garantir a qualidade de vida no trabalho.

Quadro 07. Dimensão sobre o posicionamento pessoal sobre a qualidade de vida

AFIRMAÇÕES	Média	Desvio Padrão
1.Sua Qualidade de Vida no trabalho é considerada boa sob os olhos da empresa.	2,87	1,42
2.Para a empresa você está satisfeita com as condições trabalhistas.	2,57	1,21
3. O tempo que a empresa dispõe para almoço é considerado tempo adequado.	6,68	1,42
4. Para a empresa sua jornada de trabalho semanal, não interfere na sua vida familiar.	2,03	0,93
5.Ausência de discriminação e da empresa junto aos empregados.	1,60	1,02

Fonte: Dados da pesquisa (2015/2016)

A última dimensão analisada trata-se do posicionamento pessoal sobre a qualidade de vida. Aos olhos da empresa a qualidade de vida no trabalho dos seus empregados é boa, a maioria concorda parcialmente, e preferiram nem concordar, nem discordar, o que nos leva a perceber que sobre essa afirmação os entrevistados estão devidamente divididos, o que nos leva a acreditar que a qualidade de vida no trabalho não é bem o que a empresa acredita fornecer.

Segundo a empresa os empregados estão satisfeitos com as condições trabalhistas e mais uma vez as respostas obtidas diverge do que a empresa acredita visto, pois a maioria respondeu que concordam parcialmente, e discorda totalmente, não obstante ainda houve uma quantificação discorda parcialmente. Diante dos números apresentado pode-se notar que a referida Loja está bem distante da realidade dos seus empregados no que diz respeito a qualidade de vida dentro da empresa.

Sobre o tempo disponível para o almoço a empresa considera favorável e a maioria concordam de forma parcial, a carga horária não interferir na vida

familiar a quantificação mais alta concorda parcialmente e discordam totalmente e deixado por último não por ser menos importante, mas por ser um fato comum no dia-a-dia, que é a respeito da ausência de discriminação da empresa junto aos empregados, onde a obtenção maior foi concordarem parcialmente.

Diante do que foi apresentado pode-se concluir que na maioria dos aspectos relacionados à qualidade de vida no trabalho QVT de Walton, estão sendo executada na Loja Armazém Paraíba, embora não tanto quanto o esperado, visto que a maioria dos resultados apontam muitas divergências de repostas, ou seja, há muitas multiplicidades de respostas, entretanto poucas foram as concordâncias e discordâncias totais.

Diante dos resultados pode-se perceber que embora tenha havida um número considerado para concordância total, a empresa não está utilizando as dimensões de Walton (1973) adequadamente, visto não haver obtenção de termos de porcentagens maior de um termo sobre outro, ou seja, não houve quantificação exata sobre uma das opções.

É justamente por respostas tão precisas terem causado divergências, que espera-se que a referida empresa ainda não cumprindo seu papel completo e social na qualidade de vida no trabalho do seu funcionário passe a procurar melhorarias para os mesmos, não apenas para garantir o bom desempenho dos funcionários na empresa e qualidade da imagem da mesma, mais sim garantir qualidade de vida trabalhista aos funcionários.

CONSIDERAÇÕES FINAIS.

A qualidade de vida no trabalho, não influencia apenas o ambiente trabalhista, mas também a qualidade de vida como um todo, é direito do indivíduo trabalhar sobre condições favoráveis de vivência, tendo em vista que o ser humano passar a maior parte da vida trabalhando, desse modo entende-se a necessidade de um ambiente propício a condições trabalhistas.

O objetivo desse estudo foi investigar a qualidade vida no trabalho tendo como campo de pesquisa a loja Armazém Paraíba da cidade de Picos Piauí. Para alcançar o objetivo geral procurou-se construir outros objetivos que foram: Investigar a existência de ações relacionadas à qualidade a de vida no trabalho da empresa. Identificar as ações relacionadas à qualidade de vida no trabalho na empresa. Elencar as deficiências em qualidade de vida no trabalho encontradas pelos vendedores.

Para a investigação sobre a qualidade de vida no trabalho, observando os resultados é possível perceber que embora a empresa adote dimensões de Walton, ambas não estão sendo executadas de forma acertadas, visto as divergências apresentadas nas análises, assim como pode-se perceber também que boa parte dos respondentes não possuem conhecimentos das dimensões trabalhistas que se refere a qualidade de vida no trabalho, neste sentido observa-se que a qualidade de vida no trabalho no Armazém Paraíba pode ser considerado falho.

Constatou-se, após as análises que a empresa não possui ações voltadas para qualidade de vida no trabalho. Um fator não pode ser negável além de não possuir ações de melhoria para qualidade de vida no trabalho dos seus colaboradores, não utilizar de forma acertada as dimensões sobre aQVT, pode-se

perceber que a referida empresa apresenta grande “falhas” elencadas pelos entrevistados, visto que esperava-se que as respostas dadas fossem mais para concordância e entretanto, houve muita imparcialidade o que nos faz acreditar que a empresa precisa criar fatores motivadores para a QVT.

A presente pesquisa possibilitou uma amostra considerável de que o indivíduo precisa conhecer melhor as condições em que estão sendo submetidas no trabalho. Embora o resultado não tenha sido o esperado, visto que a empresa investigada possuindo o “nome que possui, e a boa imagem diante do mercado financeiro oferecesse condições de QVT bem mais consideradas.

REFERÊNCIAS

BERNARDINO, Elaine et al. **Marketing de varejo**. Rio de Janeiro: FGV, 2004

CHIAVENATO, I. **Construção de Talentos**. Rio de Janeiro: Campus, 2000.

FERNANDES, E. D. **Trabalho e qualidade de vida: como medir para melhorar**. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

FERREIRA, A. Antônio, REIS, Ana C.F e PEREIRA Maria I. **Gestão Empresarial: de Taylor Dias. Evolução e tendências da Moderna Administração de Empresas**. São Paulo : editora Pioneira 1999.

FRANÇA, A, C Limongi. **Qualidade de Vida no Trabalho. Conceitos abordagens inovações e desafios nas empresas brasileiras**, Revista Brasileira de Medicina Psicossomática, Rio de Janeiro, vol1 nº2 p. 79-83 abril/maio/junho 1997.

GIL, Antonio C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 1991.

HAMPTON, David R. **Administração: processo administrativos**. São Paulo: editora MC Gregor –Hill Ltda.1991.

HANDY, Charles. **A era do paradoxo. Dando sentido para o futuro**. São Paulo: Makron Books 1995.

HERZBERG, F. **One more time: how do you motivate employees?** *Harvard Business Review*, Boston, v. 46, n. 1, p. 53-62, 1968.

KOTLER, Philip; ARMSTRONG, Gary. **Princípios de Marketing**. 9ª ed. - São Paulo: Prentice Hall, 2003

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos da metodologia científica**. 2.ed. São Paulo: Atlas, 1990.

LAS CASAS, Alexandre Luzzi. **Marketing de varejo**. São Paulo: Atlas, 1992

LAWLER III, Edward E. **Motivação nas organizações de trabalho**. In: BERGAMINI, Cecília W.; CODA, Roberto (Orgs.). **Psicodinâmica da vida organizacional** motivação e liderança. São Paulo: Atlas, 1997.

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

MINAYO, M.C.S.; HARTZ, Z.M.A.; BUSS, P.M. Qualidade de vida e saúde: um debate necessário. *Ciência & Saúde Coletiva*, Rio de Janeiro, v.5, n.1, p.7-18, 2000.

VASCONCELOS, A. F. Qualidade de vida no trabalho: origem evolução e perspectiva. **Caderno de Pesquisa em Administração**, São Paulo, vol.08, n.01, 2001.

WALTON, R. E. **Quality of working life: what is it? Slow Management Review**, Cambridge, v. 15, no. 1, p. 11-21, 1973.

WALTON, R. E.. **Improving the quality of work life**. Harvard Business Review, Boston, v. 12, no. 155, p. 12-19, 1974

Yin R. Estudo de caso: planejamento e métodos. 2a ed. Porto Alegre: Bookman; 2001.

APENDICES



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PIAUÍ
CAMPUS SENADOR HELVÍDIO NUNES DE BARROS
COORDENAÇÃO DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO
 Rua Cícero Eduardo S/N – Bairro Junco – 64.600-000 – Picos –PI. Fone (89)
 3422-1087 – Fax (89) 3422-1043



Caro (a) senhor (a), estamos realizando uma pesquisa destinada a atividade de caráter obrigatório da disciplina de Trabalho de Conclusão de Curso II do curso de Bacharelado em Administração desta Instituição, que tem por objetivo descobrir sobre QVT Qualidade de vida no trabalho na loja Armazém Paraíba de Picos-Pi. Gostaríamos de sua contribuição para responder esse questionário. O mesmo terá fins científicos, garantindo assim o completo sigilo de suas informações. Desde já, agradecemos a sua participação.

1 (CT) concordo totalmente 2 (CP) concordo parcialmente 3 (NCND) nem concordo nem discordo 4(DP) discordo parcialmente 5(DT) discordo totalmente

Questões: Dimensão da Disposição De Tempo

	CT	CP	NC ND	DP	DT
1. Seu tempo de trabalho é suficiente para realização de suas tarefas.					
2. Seu intervalo de almoço é suficiente para a satisfação de suas necessidades e não prejudicam seu trabalho					
3. Sua jornada de trabalho é cansativa ou estressante.					
4. Fora do seu trabalho, você dispõe de tempo para a realização de atividades sociais sem que atrapalhe ofato de trabalhar no dia seguinte					
5. Seu tempo de trabalho para empresa condiz com seu ordenado					
6. Seu tempo de serviço prestado a empresa traz algum benéfico.					

Questões Dimensão das Condições De Trabalho

1. As condições ambientais de seu trabalho(higiene, iluminação, ventilação) são suficiente para o desempenho do seu trabalho	CT	CP	NC ND	DP	DT
2. Em seu ambiente de trabalho, o ruído, o calor, poeira, prejudicam sua saúde	CT	CP	NC ND	DP	DT
3.Na empresa todos utilizam as ferramentas e técnicas de proteção e segurança	CT	CP	NC ND	DP	DT
4. A empresa realiza exames periódicos e de admissão	CT	CP	NC ND	DP	DT
5. Ritmo de trabalho é adequado.	CT	CP	NC ND	DP	DT
6. A arrumação e organização física do seu loca	CT	CP	NC ND	DP	DT

Questões Dimensão Sobre a Condição Moral

1. Todos os direitos trabalhistas são respeitados e cumpridos pela empresa	CT	CP	NC ND	DP	DT
2. Todos os direitos trabalhistas são respeitados e cumpridos pela empresa	CT	CP	NC ND	DP	DT
3.Os seus superiores apontam erros cometidos por você de maneira clara e objetiva	CT	CP	NC ND	DP	DT
4. O relacionamento existente entre os superiores e empregados é considerado bom.	CT	CP	NC ND	DP	DT
5 É necessário receber autorização superior para decidir o que fazer com seu trabalho.	CT	CP	NC ND	DP	DT
6 . É dado aos empregados a liberdade e abertura para sugestão no trabalho	CT	CP	NC ND	DP	DT

Questões Dimensão sobre a Compensação

1.Seu salário comparado com as funções que desempenha é considerado justo	CT	CP	NC ND	DP	DT
2.Salário comparado ao das outras empresas do mesmo ramo é considerado justo	CT	CP	NC ND	DP	DT
3Você utiliza benefícios extras, como assistência médica, creche e alimentação	CT	CP	NC ND	DP	DT
4Existe diferença salarial entre os empregados o mesmo cargo	CT	CP	NC ND	DP	DT
5Poder exercer sua criatividade nas funções que desenvolve	CT	CP	NC ND	DP	DT
6. Demissão somente por motivos justos.	CT	CP	NC ND	DP	DT
7. .Suas ideias são aceitas para melhoria do trabalho.					

Questões Dimensão sobre a Comunicação

1.É de seu conhecimento o processo de produção da	CT	CP	NC	DP	DT
---	----	----	----	----	----

empresa			ND		
2.Relacionamento com os demais colegas é considerado favorável	CT	CP	NC ND	DP	DT
3.Normas de rotinas da empresa bem divulgada e debatidas por todos	CT	CP	NC ND	DP	DT
4. Você recebe às informações necessárias para realização das tarefas	CT	CP	NC ND	DP	DT
5. Os superiores esclarecem de forma direta como executar a tarefa a você delegada	CT	CP	NC ND	DP	DT

Questões Dimensões sobre a Imagem da Empresa

1 A sua Empresa é reconhecida e possui prestígio tanto nacional como internacional	CT	CP	NC ND	DP	DT
2. A imagem da sua Empresa junto a comunidade é tida como ótima	CT	CP	NC ND	DP	DT
3faz diferença para você trabalhar aqui ou em outra empresa	CT	CP	NC ND	DP	DT
4o trabalho realizado por você e para você é considerado satisfatório	CT	CP	NC ND	DP	DT
5E de sua responsabilidade o resultado, o bom desempenho e a qualidade do trabalho que você executa	CT	CP	NC ND	DP	DT

Questões Dimensão sobre o posicionamento pessoal sobre a qualidade de vida

1.Sua Qualidade de Vida no trabalho é considerada boa sob os olhos da empresa	CT	CP	NC ND	DP	DT
2Para a empresa você está satisfeita com as condições trabalhista	CT	CP	NC ND	DP	DT
3 O tempo que a empresa dispõe para almoço é considerado tempo adequado	CT	CP	NC ND	DP	DT
4. Para a empresa sua carga horária de trabalho semanal, não interfere na sua vida familiar.	CT	CP	NC ND	DP	DT
5. Ausência de discriminação e da empresa junto aos empregados	CT	CP	NC ND	DP	DT



TERMO DE AUTORIZAÇÃO PARA PUBLICAÇÃO DIGITAL NA BIBLIOTECA
“JOSÉ ALBANO DE MACEDO”

Identificação do Tipo de Documento

- () Tese
() Dissertação
() Monografia
(X) Artigo

Eu, CLAUDIO DE SOUSA ARAUJO e KELICIO MANUEL DE MOURA,
autorizo com base na Lei Federal nº 9.610 de 19 de Fevereiro de 1998 e na Lei nº 10.973 de
02 de dezembro de 2004, a biblioteca da Universidade Federal do Piauí a divulgar,
gratuitamente, sem ressarcimento de direitos autorais, o texto integral da publicação
QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO NA LOJA
ARMAZÉM PARAÍBA NO MUNICÍPIO DE PICOS-PI
de minha autoria, em formato PDF, para fins de leitura e/ou impressão, pela internet a título
de divulgação da produção científica gerada pela Universidade.

Picos-PI 15 de MARÇO de 20 16.

Claudio de Sousa Araujo
Assinatura

Kelicio Manuel de Moura
Assinatura