

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

ALINE SILVA SÁ

**A QUALIDADE DE VIDA NO AMBIENTE DE TRABALHO DA FÁBRICA DE
SUCOS IMBIARA**

PICOS-PI

2012

ALINE SILVA SÁ

**A QUALIDADE DE VIDA NO AMBIENTE DE TRABALHO DA FÁBRICA DE
SUCOS IMBIARA**

Monografia apresentada ao curso de 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 Bacharelado em Administração.

Orientador: Prof. José Ribamar Pereira, Mestre.

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

S111q Sá, Aline Silva.
A Qualidade de vida no ambiente de trabalho da fábrica
de sucos imbiara / Aline Silva Sá. – 2012.
CD-ROM : il. ; 4 ¼ pol. (56 p.)

Monografia(Bacharelado em Administração) – Universidade
Federal do Piauí. Picos-PI, 2012.
Orientador(A): Prof. MSc. José Ribamar Pereira

1. Qualidade de Vida. 2. Ambiente de Trabalho. 3. Fábrica
Imbiara . I. Título.

CDD 658.3

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

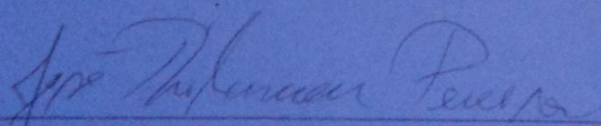
PARECER DA COMISSÃO EXAMINADORA
DE DEFESA DE MONOGRAFIA DE GRADUAÇÃO DE

ALINE SILVA SÁ

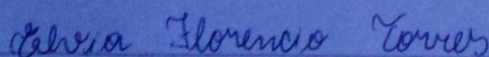
A qualidade de vida no ambiente de trabalho da fábrica de suco imbiara

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

Picos (PI), 16 de outubro de 2012



Prof. José Ribamar Pereira, Mestre (Orientador)



Prof. Elvia Florêncio Torres, Mestre (Membro)



Prof. Tales Antônio de Alencar Carvalho, Esp. (Membro)

Dedico este trabalho à minha família, em especial à minha mãe, Maria, à qual sempre fez o possível para me proporcionar o melhor, me guiando pelo caminho da vida, com honestidade, amor e muita determinação em todos os momentos da minha vida.

AGRADECIMENTOS

Busquei um sonho e hoje vivo uma realidade, mas uma etapa se cumpre e meu coração transborda de gratidão, sobretudo a Deus por me carregar nos braços por diversas vezes nesses anos, aos meus pais, Vianê (in memoriam) e Maria, pelo amor incondicional e dedicação para que meus sonhos tornassem realidade, agradeço aos meus irmãos Leonel e João Pedro pelo apoio e compreensão nos momentos difíceis, aos meus sobrinhos Lorena, Breno e Bianca por fazerem parte da minha vida, amo vocês! Aos meus amigos pela força que me deram, e por sempre estarem comigo em todos os momentos, saibam que vocês fazem parte desta conquista, e aos meus familiares, meu alicerce, a base de tudo, obrigada por estarem sempre presentes.

Agradeço aos mestres com os quais convivi durante esses anos e que deram o melhor para passar seus ensinamentos durante toda essa caminhada, serei eternamente grata pela pessoa que me tornei e a profissional que irei ser, graças a vocês.

Um agradecimento especial ao meu orientador José Ribamar, pela paciência, dedicação e apoio nesses momentos finais dessa jornada, meu muito obrigado a todos!

RESUMO

O presente estudo tem como objetivo entender como ocorre a Qualidade de Vida no ambiente de trabalho da Fábrica de Sucos Imbiara, empresa localizada no município de Santo Antônio de Lisboa-PI. Como metodologia para a realização do trabalho, utilizou-se dentre outras técnicas, de uma pesquisa de campo, realizada por meio de questionários e entrevistas com funcionários de diferentes funções dentro da empresa, sobre a existência de ações que promovem qualidade de vida no ambiente de trabalho e a satisfação dos mesmos com essa qualidade, para fundamentar a metodologia usou-se autores como Lakatos (2011), Andrade (2006), Vergara (2007), Barbetta (2002). A importância da pesquisa tem relevância na representatividade econômica da empresa para o município onde está localizada e na contribuição que o estudo sobre a QVT tem dado à gestão de empresas nos últimos tempos. Assim, com a culminância da pesquisa, constatou-se que apesar dos índices de satisfação dos funcionários em relação à maioria dos quesitos apresentados sobre a QVT da empresa, foram feitas ressalvas sobre os quesitos: liberdade de expressão, boa associação entre vida profissional e pessoal e classificação da QVT na empresa, tais ressalvas estão acompanhadas de sugestões que uma vez, aplicadas pela empresa poderão propiciar melhorias no ambiente de trabalho.

Palavras-chave: Qualidade de vida. Ambiente de trabalho Imbiara.

ABSTRACT

This study aims to understand how the quality of life in the workplace Imbiara Juice Factory, a company located in the municipality of Santo Antônio de Lisboa-PI. The methodology for carrying out the work, it was used among other techniques, field research, conducted through questionnaires and interviews with employees from different functions within the company, about the existence of actions that promote quality of life in the environment and the satisfaction of working with that same quality to justify the methodology used to authors such as Lakatos (2011), Andrade (2006), Vergara (2007), Barbetta (2002). The importance of research is important in economic representativeness of the company to the municipality where it is located and the contribution that the study on QWL has given the management of companies in recent times. So, with the culmination of the research, it was found that although rates of employee satisfaction in relation to most of the questions presented on the company's QVT, reservations were made on the questions: freedom of expression, association between good professional and personal life QVT and classification of the company, such caveats are accompanied by suggestions that once applied by the company may provide improvements in the workplace.

Keywords: Quality of life. Work environment. Imbiara.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1: Conceitos em Qualidade de Vida no trabalho	17
Quadro 2: Resumo das teorias motivacionais	21

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Idade dos funcionários:	28
Gráfico 2: Classificação por Gênero	28
Gráfico 3: Estado Civil dos Funcionários	29
Gráfico 4: Escolaridade	30
Gráfico 5: Renda Familiar mensal.....	30
Gráfico 6: Tempo de Trabalho na empresa	31
Gráfico 7: Visão sobre remuneração que recebem.....	32
Gráfico 8: Concordância em relação a jornada de trabalho	33
Gráfico 9: Reconhecimento da empresa em relação ao trabalho dos funcionários.....	34
Gráfico 10: Satisfação em relação aos direitos trabalhistas	35
Gráfico 11: Liberdade de expressão no trabalho.....	36
Gráfico 12: Boa associação entre vida profissional e vida pessoal	37
Gráfico 13: Satisfação dos colaboradores em relação a organização.....	38
Gráfico 14: Nível de segurança no ambiente de trabalho	39
Gráfico 15: Visão dos funcionários sobre a imagem que a empresa tem deles	40
Gráfico 16: Visão dos Funcionários sobre QVT executada pela empresa	41

SUMÁRIO

CAPÍTULO 1 INTRODUÇÃO	11
1.1 Definição do problema	12
1.2 Objetivos.....	12
1.2.1 Objetivo geral	12
1.2.2 Objetivos específicos.....	13
1.3 Justificativa.....	13
1.4 Estrutura da monografia	14
CAPITULO 2REFERENCIAL TEÓRICO	15
2.1 Aspectos conceituais sobre a QVT (Qualidade de Vida no Trabalho).....	15
2.2 Elementos indicativos de QVT.....	18
2.2.1A importância da alimentação	19
2.2.2Saúde física e mental dos trabalhadores	20
2.2.3 O papel da motivação	20
2.3 A importância da QVT na gestão de pequenas empresas.....	22
CAPÍTULO 3METODOLOGIA	24
3.1 Caracterização da pesquisa.....	24
3.2 Tipos de Fontes	25
3.3 Plano de coleta de dados.....	25
3.4 Técnicas para tratamento e análise dos dados	26
CAPÍTULO 4APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS	27
4.1 Histórico da Fábrica de Sucos Imbiara no município de Santo Antônio de Lisboa-PI e perfil dos funcionários	27
4.2Nível de satisfação da QVT dos colaboradores Fábrica.....	31
4.3 Métodos disponíveis pela Fábrica que podem propiciar a QVT	41
CAPÍTULO 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	44
REFERÊNCIAS	46
APÊNDICES	49

CAPÍTULO 1 INTRODUÇÃO

No mundo cada vez mais globalizado, as empresas estão evoluindo de forma acelerada, a fim de ganhar destaque em meio a tanta competitividade, e isso faz com que haja uma reformulação dos métodos utilizados até então por essas organizações, e essas mudanças são direcionadas em vários setores como o tecnológico, econômico, pessoal entre outros, tornando-as assim empresas com mais qualidade e valor no mercado.

Para que uma empresa tenha qualidade, não se pode verificar apenas um fator isolado, como a análise de seus produtos ou serviços, e sim, de todo um contexto empresarial para que o resultado final seja satisfatório e isso está diretamente relacionado à qualidade de vida no trabalho (QVT), pois se esta não estiver em sintonia com a organização, poderá afetar o resultado desejado, e conseqüentemente provocará grandes desperdícios, desgastes e custo para a empresa.

Focar na qualidade de vida dos colaboradores de uma organização trará resultados benéficos para ambas as partes, pois trabalhar em um ambiente que proporciona conforto, segurança e equilíbrio psicossocial para seus colaboradores, dará a estes uma motivação a mais para desempenhar suas funções com mais qualidade e obter um maior desempenho.

Sabe-se que para alcançar uma qualidade de vida no trabalho a organização precisa trabalhar também, alguns pontos importantes para que possa obter o resultado desejado, e assim como os aspectos sociais citados anteriormente, são igualmente essenciais para essa melhoria como o foco na prevenção de acidentes, segurança, higiene, melhores condições do ambiente de trabalho e outros fatores, dependendo do setor e função que cada colaborador exerce e/ou o ramo de cada empresa, adequando ao seu melhor formato.

A importância do melhoramento estrutural proporciona o bem estar dos colaboradores, e com isso o melhoramento visível dos resultados, tanto o físico como o produtivo. Segundo Chiavenato (2006, p. 365), “a gestão da qualidade total em uma organização depende fundamentalmente da otimização do potencial humano. E isto depende de quão bem se sentem as pessoas trabalhando dentro da organização.” Verifica-se, portanto que a qualidade de vida torna um aliado fundamental das organizações, no entanto, percebe-se que muitas empresas ainda possuem um formato antiquado, uma estrutura que não valoriza as pessoas e seus aspectos motivacionais e nesses casos os resultados não são satisfatórios como o esperado, a rotatividade dos colaboradores passa a ser mais constante, existe um custo para prepará-los, entre outros e os reflexos são sentidos dentro das organizações.

Com base nesse contexto, será desenvolvido um estudo relacionado à qualidade de vida no trabalho na Fábrica de Sucos Imbiara, localizada na cidade de Santo Antônio de Lisboa – PI, a fim de analisar as ações adotadas pela mesma com intuito de melhorar a qualidade de vida dos seus funcionários e a visão destes sobre a QVT da empresa.

1.1 Definição do problema

A fábrica de Sucos Imbiara, trata-se de uma pequena empresa onde será desenvolvido o estudo da QVT, e com isso, surgiu o interesse de pesquisar como uma empresa de pequeno porte lida com a qualidade de vida dos seus funcionários, buscando entender quais os fatores que influenciam dentro da estrutura da fábrica.

Partindo da ideia de que a qualidade de vida dos colaboradores da fábrica é fundamental para um bom desempenho das atividades, surge a necessidade de estudar como ocorre a QVT na referida empresa e o que é posto em prática para proporcionar uma melhor qualidade de vida no ambiente de trabalho. De acordo com Lacombe (2005, p. 37), “a formação e manutenção de uma equipe competente e motivada é o maior ativo de uma organização, a redução das distorções inerentes a qualquer avaliação dará à administração informações para saber a qualidade e a motivação da equipe.”.

Percebendo então a importância da inserção da QVT dentro de uma empresa e trazendo essa abordagem para o contexto adotado pela fábrica em estudo, surge o seguinte problema: A Fábrica de Sucos Imbiara proporciona a Qualidade de Vida no Trabalho – QVT para seus colaboradores?

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo Geral

Investigar a qualidade de vida no trabalho dos colaboradores da Fábrica de Sucos Imbiara.

1.2.2 Objetivos Específicos

- Verificar o nível de satisfação da QVT dos colaboradores da Fábrica de Sucos Imbiara;
- Analisar os métodos que a Fábrica dispõe para que seus colaboradores tenham essa qualidade;
- Diagnosticar as dificuldades da Fábrica de Sucos Imbiara em desenvolver os métodos adequados para satisfazer seus colaboradores.

1.3 Justificativa

Os programas de QVT estão sendo cada vez mais abordados na atualidade, os aspectos físicos, psicológicos, sociais são fatores essenciais não apenas de modo isolado, mas como um conjunto de fatores que interfere nos resultados dentro de uma organização, pois estas encontram em perfeitas condições, proporcionam a motivação e com isso, a qualidade dos resultados dentro de um ambiente de trabalho.

Com base nesse contexto, surge o interesse de conhecer como a Fábrica de Sucos Imbiara lida com a qualidade de vida de seus colaboradores, já que se trata de uma empresa com potencial muito significativo para o município, mas que também possui características de cidade de pequeno porte, onde nem sempre as empresas instaladas nelas se preocupam em aplicar ou propiciar programas de QVT para seus colaboradores.

A Fábrica de Sucos Imbiara, situada no município de Santo Antônio de Lisboa – PI é uma empresa que vem alavancando a renda do município por ser a única empresa que funciona durante todo o ano, não apenas em períodos de safra, e com isso, é fonte de renda fixa para boa parte das famílias que lá vivem.

No entanto, em períodos de safra, surgem também mais admissões, horas extras e muita produção, e com tanta rotatividade, a pesquisa proposta poderá ser útil dentro da empresa, pois proporcionará uma visão de melhoria na qualidade de seus funcionários, evitando desgastes, excesso de trabalho e (ou) de funções a fim de evitar estresse, doenças físicas e demais problemas adquiridos por falta de um programa de melhoria na qualidade de vida dentro da empresa.

A pesquisa trará, portanto, uma visão de melhoramento que a Fábrica de Sucos Imbiara, assim como outras, poderá adotar dentro das suas funções, para que tanto os funcionários, como a fábrica, venha a obter uma qualidade desejada.

1.4 Estrutura da monografia

Para facilitar o entendimento de como o trabalho está organizado, a estrutura apresenta-se da seguinte forma: No primeiro capítulo 1, foi feita uma introdução sobre o tema discutido, definindo o problema a ser pesquisado, os objetivos e a justificativa demonstrando a relevância do trabalho. No capítulo 2, buscou-se discutir alguns aspectos conceituais sobre o termo QVT (Qualidade de Vida no Trabalho), assim como observar de acordo com os autores estudados quais elementos podem ser considerados indicativos de QVT e qual a importância dela para a gestão de pequenas empresas.

No capítulo 3, apresenta-se a metodologia utilizada para a realização da pesquisa, sua caracterização, os tipos de fontes, o plano de coleta dos dados e as técnicas utilizadas para tratamento desses dados. Já o capítulo 4, trás a análise dos dados coletados, tanto tabulados em gráficos, quanto discutidos discursivamente confrontando com as teorias estudadas.

Finalmente no capítulo 5, são apresentadas as conclusões sobre os itens de satisfação em relação a QVT da empresa, assim como, as dificuldades que a fábrica tem em aplicar ou melhorar os índices não satisfatórios de QVT. Essas conclusões estão acompanhadas de sugestões que podem ajudar no desenvolvimento da empresa ou colaborar com futuras pesquisas sobre o tema no mesmo espaço ou em outros a serem pesquisados.

CAPÍTULO 2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Aspectos conceituais sobre a QVT (Qualidade de vida no trabalho)

Para entender como a qualidade de vida no trabalho pode ajudar no desenvolvimento das organizações nos dias atuais, é preciso entender como estudiosos e pesquisadores discutem o tema em suas várias perspectivas. De acordo com Sant'Anna e Moraes (1998), a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), tem sua origem relacionada ao estudo da administração, a partir dos anos de 1970, introduzida por Louis Davis, de UCLA (University of Califórnia, Los Angeles), em contribuição à escola sociotécnica.

Conforme o que se sabe, há vários conceitos e usos que foram atribuídos à QVT, isso contribuiu para o surgimento de uma série de práticas diferentes que se utilizam deste mesmo termo. Segundo Dessen (2012), é importante estar atento a dois conceitos diferentes: a **qualidade de vida no trabalho**, que envolve ações associadas a aspectos do trabalho dos indivíduos e a **qualidade de vida do trabalhador**, que pode ser promovida pela organização, como assistência a problemas familiares, benefícios comunitários (palestras, ginástica), entre outros.

França (2010) afirma que qualidade de vida sob o ponto de vista das pessoas é a percepção de bem-estar, a partir das necessidades individuais, ambiente social e econômico e expectativa de vida. O tema QVT, é estudado sob diversas abordagens, contudo foi nas últimas décadas do século XX, que o assunto passou a ser discutido nos vários setores da sociedade como uma forma de melhorar os ambientes empresariais, mas também a vida das pessoas que atuam nesses ambientes.

Nos anos 90, junto com ações de gestão de qualidade de processos e produtos e a evolução da consciência social e do direito à saúde – reforçada pela necessidade de renovação do estilo de vida -, multiplicam-se ações, estudos, práticas e esforços gerenciais na direção da qualidade pessoal. São – nesse cenário – construídos novos desenhos de Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho. Esse cenário tem as abordagens sistêmicas, a administração participativa, os diagnósticos de clima organizacional, a educação nutricional, a promoção da saúde, o aprofundamento das propostas preventivistas, ações ergonômicas e cuidados com a saúde mental do trabalho, bem como a valorização das atividades de lazer, esporte e cultura. Mais recentemente, as questões de cidadania e responsabilidade social têm sido propostas nos programas de qualidade de vida das empresas (FRANÇA, 2010, p.168 -169).

Percebe-se que as ideias até então discutidas sobre a qualidade de vida e que são concebidas nos últimos tempos estão voltadas não só para a questão das tarefas, do tempo e do espaço, mas também para os recursos humanos, preocupando-se com a saúde física, psico-

mental, social e cultural dos trabalhadores. Com base nos estudos de Fernandes (1996), vê-se uma evolução do conceito de QVT a partir da segunda metade do século XX, que iniciou a partir de 1959 a 1972 onde a QVT era vista como uma variável que se caracterizava como uma reação do indivíduo ao trabalho, voltada para investigar a melhoria da qualidade de vida no trabalho para o indivíduo.

Já entre 1969 e 1974, a QVT foi entendida como uma abordagem onde o foco era o indivíduo antes do resultado organizacional, mas ao mesmo tempo, tendia a trazer melhorias tanto ao empregado como à direção. Seguindo a perspectiva temporal, de 1972 a 1975 a QVT passa a ser vista como um método, relacionando um conjunto de abordagens, métodos ou técnicas para melhorar o ambiente de trabalho e torná-lo mais produtivo e mais satisfatório, dentro desse período a QVT ainda era vista como sinônimo de grupos autônomos de trabalho, enriquecimento de cargo ou desenho de novas plantas com integração social e técnica (FERNANDES,1996).

Entre os anos de 1975 e 1980, a QVT constituiu-se como um movimento de declaração ideológica sobre a natureza do trabalho e as relações dos trabalhadores com a organização. Os termos administração participativa e democracia industrial eram frequentemente ditos como ideias do movimento. De 1979 a 1982, a QVT é “tudo”, ou seja, uma panacéia contra a competição estrangeira, problemas de qualidade, baixas taxas de produtividade, problemas de queixa e outros problemas organizacionais. A partir de 1982, os estudos apontam para a possibilidade de alguns projetos de QVT fracassarem e se caracterizar apenas como um modismo passageiro (FERNANDES, 1996).

Segundo Paladini (2006), a Gestão da Qualidade não pode deixar de ter em vista que os funcionários da empresa são, antes de tudo, pessoas comuns que receberam fora da fábrica uma carga considerável de informações e sofrem os mesmos impactos em termos da qualidade de produtos e serviços como qualquer consumidor, assim a estratégia gerencial de envolvimento dos recursos humanos com a qualidade pode tirar partido do fato de que os trabalhadores já tem uma noção intuitiva da qualidade.

Na perspectiva de França (1996),pode-se dizer que para estudar qualidade de vida no trabalho - QVT, vários estudiosos desenvolveram conceitos e modelos voltados para três enfoques principais tais como: o grau de satisfação da pessoa com a empresa, condições ambientais gerais e promoção da saúde. Ainda conforme a autora citada e para melhor compreender o tema estudado, buscou-se fazer uma síntesedos principais autores, seus respectivos conceitos e enfoques dados ao termo, como se vê no quadro que segue:

Quadro 1 - Conceitos em Qualidade de Vida no Trabalho

AUTOR	DEFINIÇÃO	ÊNFASE
Drucker, 1981	Avaliação qualitativa da qualidade relativa das condições de vida, incluindo-se atenção aos agentes poluidores, barulho, estética, complexidade, etc.	Responsabilidade social da empresa nos movimentos sociais, culturais e políticos.
Walton, 1973	Atendimento de necessidades, aspirações humanas, calcado na ideia de humanização e responsabilidade social da empresa.	Humanização e responsabilidade social
Fernandes, 1992	Conjunto de fatores que, quando presentes numa situação de trabalho, tornam os cargos mais satisfatórios e produtivos, incluindo atendimento de necessidades e aspirações humanas.	Humanização do cargo.
Werther e Davis, 1983	Esforços para melhorar a qualidade de vida, procurando tornar os cargos mais produtivos e satisfatórios.	Valorização dos cargos, mediante análise de elementos organizacionais, ambientais e comportamentais.
Nadler e Lawler, 1983	Maneira de pensar a respeito das pessoas, participação na resolução de problemas, enriquecimento do trabalho, melhoria no ambiente de trabalho.	Visão humanista no ambiente de trabalho.
Neri, A.M, 1992	Atendimento das expectativas quanto a se pensar a respeito de pessoas, trabalho e organização, de forma simultânea e abrangente.	Visão holística.
Lippitt, 1978	Oportunidade para o indivíduo satisfazer a grande variedade de necessidades pessoais	Trabalho, crescimento pessoal, tarefas completas, sistemas abertos.
Berlanger, 1992	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.	Condições de vida e cargos mais satisfatórios.
Ginzberg, 1979	Experiências de humanização do trabalho sob dois aspectos: reestruturação do emprego e grupos semi-autônomos	Posto individual de trabalho e processo decisório.
Bergeron, 1982	Aplicação concreta de uma filosofia humanista pela introdução de métodos participativos.	Mudança e participação com foco sociotécnico.
Camacho, 1995	Classificação de programas: orientação familiar, saúde, ambiente, contato e convívio, evolução/desenvolvimento, cultura e desligamento.	Foco motivacional: sobrevivência com dignidade, segurança, participação, auto-realização e perspectiva de futuro.
Dantas, 1996	Gerência pela Qualidade Total-GQT: Utilização de 5s, diagrama de causa e efeito e procedimentos da Qualidade Total nos programas de saúde.	Foco: promoção da saúde: controle do colesterol, capacidade física e aeróbica, doenças coronárias.

(Adaptado de França 1996, p.144).

Ainda na perspectiva de França (2010, p.169), Dejours refere-se à Qualidade de Vida no Trabalho como “condições sociais e psicológicas do trabalho, especificamente no que se refere ao sofrimento criador e ao sofrimento patogênico”. Para o autor Fernandes (1996), a QVT e sua tecnologia estão intimamente ligadas às formas de organização e produção nas empresas:

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. (FERNANDES, 1996, p.36)

Atualmente é perceptível para empresários e gestores que o patrimônio de uma empresa não está concentrado apenas em instalações e equipamentos. Os recursos humanos são um patrimônio tão significativo quanto os demais e por isso cada vez mais, surgem novas formas de se investir para melhorar o desempenho e a produtividade das grandes corporações.

França (1997) reforça essa concepção quando diz que a construção da qualidade de vida no trabalho ocorre a partir do momento em que se olha a empresa e as pessoas como um todo, o que chamou de enfoque biopsicossocial. O posicionamento biopsicossocial representa o fator diferencial para a realização de diagnósticos, campanhas, criação de serviços e implantação de projetos voltados para a preservação e desenvolvimento das pessoas, durante o trabalho na empresa.

Nesse contexto, a qualidade de vida no ambiente de trabalho aparece como uma dessas novas formas de melhorar a produtividade e requer empenho da empresa para que isso aconteça. Com isso, Paladini (2006) conclui que o conceito da qualidade envolve múltiplos elementos, com diferentes níveis de importância e centrar atenção exagerada em algum deles ou deixar de considerar outros pode fragilizar estrategicamente a empresa.

2.2 Elementos indicativos de QVT

Considerando os estudos de Tolfo e Piccinini (2001), ao realizarem pesquisas sobre as melhores empresas para se trabalhar, constata-se que os empregados avaliam como mais contemplados os seguintes indicadores que se referem à qualidade de vida no trabalho, em

ordem decrescente: orgulho do trabalho e da empresa; segurança e confiança na gestão; oportunidade de carreira; camaradagem no ambiente de trabalho; treinamento; inovação no sistema de trabalho; benefícios; clareza e abertura na comunicação interna e salários.

Como se pode observar, sob o ponto de vista de diversos autores, são inúmeros os elementos que indicam a existência da QVT em uma empresa e esses indicativos variam de acordo com o contexto de cada pesquisa. Assim, com base nas informações já apresentadas, serão discutidos mais especificamente alguns fatores que podem colaborar no estudo e análise da Qualidade de Vida no Trabalho.

2.2.1 A importância da alimentação

Rodrigues (2009) afirma 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. Estudos apontam que para se alcançar tal objetivo é necessário investir na promoção de qualidade de vida do trabalhador e um dos indicadores dessa qualidade está diretamente relacionado a bons hábitos alimentares.

Uma dieta inadequada em calorias implica em diminuição da eficiência física em proporção direta ao grau de insuficiência calórica. Em decorrência deste desequilíbrio dietético, ocorre a diminuição da força e da tensão muscular e o comprometimento da aptidão para o trabalho (ROGICK, 2012). Por esse motivo, boa parte das empresas oferece o benefício alimentação, ferramenta utilizada para incentivar a nutrição dos funcionários, seja por meio de vales que podem ser trocados por alimentos em postos autorizados, ou cestas básicas ao final de cada mês, ou ainda pelo oferecimento de cafés da manhã, lanches intermediários e refeições diretamente na empresa.

Uma boa alimentação do colaborador é sinônimo de muitos benefícios, tanto para saúde do trabalhador, quanto para a empresa, que além de ter um profissional mais saudável, também terá mais disposição no ambiente de trabalho. Para Rogick, (2012) no caso da alimentação oferecida diretamente na empresa é necessária a participação ativa de um nutricionista que se atente ao fato que as necessidades calóricas variam de acordo com a ocupação do profissional e indique, por meio de programas nutricionais, o cardápio mais adequado aos seus colaboradores. Ações como estas, seguramente, são favoráveis para as empresas e o bom rendimento de todo o grupo.

2.2.2 Saúde física e mental dos trabalhadores

Outro elemento indicador da QVT em uma empresa é o constante bem estar de saúde mental e física de seus trabalhadores, para que tal situação aconteça às empresas podem colaborar além de uma boa alimentação, os planos de saúde é uma das formas mais tradicionais de pensar a saúde dos trabalhadores de uma empresa, porém programas de promoção de saúde são uma das alternativas que as empresas modernas estão adotando hoje em dia.

Conforme Rogick (2012), tais programas giram em torno da prevenção de doenças, pois orienta os colaboradores, inclusive com cuidados paliativos a doenças crônicas e para própria empresa previne os altos custos com planos de saúde. Além disso, existem os treinamentos que previnem acidentes, inclui noções de primeiros socorros melhorando a imunidade dos colaboradores, aumentando a capacidade física e de concentração, reduzindo acidentes de trabalho e absenteísmo e, por fim um dos fatores mais importantes, a satisfação da equipe.

2.2.3 O papel da motivação

Na perspectiva que segue, identifica-se também a motivação como algo que colabora na promoção da qualidade de vida em uma empresa, nesse sentido a motivação estaria voltada para saber o nível de satisfação dos funcionários com o seu trabalho levando em consideração o convívio entre eles dentro de uma organização.

[...] 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 [...] (BERGAMINI; 1997; p, 21).

Levando em consideração a motivação como elemento indicativo de QVT, deve-se relevar o fato de que cada indivíduo é único e pode ser motivado de maneira diferente uns dos outros, como também ter diferentes habilidades e talentos individuais utilizados na hora da produção, pois segundo Bergamini (1997, p.21) “as pessoas já trazem consigo sua própria motivação”. De acordo com a referida autora, o papel da empresa em relação a motivação seria propiciar meios para que os indivíduos despertem dentro de si a motivação.

Esses meios podem ser entendidos com a satisfação de um estado interior de carências, portanto quanto maior este estado, maior será a motivação vigente, fazendo assim, com que a necessidade seja sinônimo de motivação. Para Chiavenato (2006), as necessidades podem ser de ordem fisiológicas, de segurança, sociais, de auto-estima ou de auto-realização. Assim compreende-se que a satisfação de muitas dessas necessidades podem ser realizadas pela empresa, reforçando o papel desta no processo motivacional dos indivíduos.

No debate teórico sobre o comportamento e as questões motivacionais, Ribeiro (2006), caracteriza a motivação como aquilo que é capaz de levar alguém a determinada forma de comportamento, já Silva (2005, p.221), define motivação como “o grau para o qual um indivíduo quer e escolhe adotar um determinado comportamento”. Enquanto 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”.

Considerando a importância da motivação como um elemento que pode ajudar na promoção da qualidade de vida dos colaboradores de uma organização, apresenta-se a seguir um quadro-resumo com alguns teóricos e suas respectivas teorias motivacionais, como uma forma de ampliar a discussão em torno das necessidades contempladas pelo processo motivacional, pois se acredita que uma vez supridas essas necessidades, a empresa pode também está contribuindo na promoção da qualidade de vida dos funcionários.

Quadro 02 - Resumo das teorias motivacionais.

Teorias do Conteúdo	MASLOW	Necessidades Fisiológicas Necessidade de Segurança Necessidades Sociais Necessidades de Estima Necessidades Auto-Realização
	Clayton Alderfer	Necessidade de Existência (E) Necessidade de Relacionamento (R) Necessidade de Crescimento (C)
	Herzberg	Fatores Higiênicos (extrínsecos) Fatores Motivacionais (Intrínsecos)
	David McClelland	Necessidades de realização Necessidade de afiliação Necessidade de poder
Teorias do processo	Victor Vroom	Valência Expectativa Instrumentalidade
	J.Stacy Adams	Equidade

	Skinner	Reforço Punição
--	----------------	--------------------

Fonte: Leal, 2011, p.30.

Entende-se que os elementos aqui mencionados não se encerram como únicos indicativos da qualidade de vida em uma empresa, no entanto sabe-se que dependendo da organização e de seus colaboradores, são levados em conta diferentes elementos, portanto mencionou-se a alimentação, os programas de promoção de saúde e a motivação como uns dos mais citados pelas bibliografias consultadas para a pesquisa.

Observou-se também que pelo fato de a QVT enfatizar o bem estar, a motivação e a satisfação do trabalhador em seu posto de trabalho, proporcionando melhorias em sua vida pessoal e profissional, os elementos citados pode ajudar a entender o desenvolvimento da QVT nas empresas, uma vez que eles envolvem atitudes pessoais que refletem em sua produtividade na empresa e na convivência com a família e no meio social.

2.3 A importância da QVT na gestão de pequenas empresas.

Sobre a importância da QVT na gestão de pequenas empresas, Paladini (2006) afirma que um dos muitos mitos que sempre cercaram a Gestão da Qualidade refere-se ao porte da empresa, pois, por muito tempo persistiu a ideia de que a qualidade depende do porte da empresa e, mais especificamente, de que a Gestão da Qualidade é um processo exclusivo de empresas de grande porte.

De acordo com o referido autor, um elemento que contribui para solidificar essa ideia falsa é o fato do grande número de programas de qualidade desenvolvidos no Brasil para pequenas empresas que, ao serem implantadas em muitas organizações ou em grupos de empresas, obtiveram resultados pouco animadores. Porém, no pensamento de Paladini (2006) os resultados mencionados se devem à falha do programa e não das empresas que o receberam.

Esse mesmo estudo mostra, contudo, um mérito desses programas: o de chamar a atenção das empresas de pequeno porte para a questão da qualidade, sobretudo para a sua importância e vantagens. Chega-se, porém, à conclusão de que, considerando-se o universo estudado, nas empresas em que o programa foi bem sucedido, isso ocorreu por mérito das empresas e não pelas características do programa que, é bem verdade, alertou-as para a questão da qualidade, embora não tenha fornecido os meios adequados para viabilizá-la. Não há como negar que existem muitos indícios de que a Gestão da Qualidade é uma realidade na pequena empresa [...]. (PALADINI, 2006, p.198)

Em relação à QVT nas pequenas empresas, o que se observa é que elas lidam com práticas que, em sua maioria, não se preocupam com a qualidade de vida no ambiente de trabalho e principalmente do trabalhador, apenas incentivam hábitos de vida saudáveis. Não é preciso acabar com essas práticas, porém, é necessário ressaltar que elas não necessariamente atingem a organização do trabalho, objetivo central para a resolução dos problemas que os indivíduos possuem neste ambiente.

Assim para Dessen (2012), a pequena e média empresa necessita a cada dia, de forma mais estimulante, investir no conceito de qualidade porque é o caminho que a ajudará a melhorar sua competitividade, a reduzir custos e a ser mais eficiente. O objetivo deve ser a eliminação dos processos manuais desordenados e sem nexos, que são resultado dos erros, falta de rendimento, insatisfação de clientes e, definitivamente, menos negócios. A qualidade, na forma em que é apresentada pelas empresas auditoras e certificadoras, pretende assegurar a continuidade da empresa e garantir o mesmo nível de eficiência e qualidade, independentemente das pessoas e das circunstâncias.

Podem ser diversos os benefícios trazidos pela implantação de programas de qualidade de vida em uma empresa, no entanto, Dessen (2012) afirma que o maior benefício da qualidade está na otimização de processos que podemos obter quando analisamos a gestão interna da empresa e, com espírito crítico, procuramos eliminar as tarefas que não sejam necessárias, melhorar os procedimentos e, muito importante, utilizar a tecnologia para realizar e controlar as tarefas repetitivas que, habitualmente, são a causa da maior parte dos problemas, já que devem ser executadas com muita frequência e às vezes por pessoas não familiarizadas com elas.

Diante dessas considerações acredita-se que a implementação de Programas de QVT em empresas de pequeno e médio porte é uma realidade que pode dar certo, e a pesquisa em torno da existência ou não desses programas é importante para abrir novas perspectivas e colaborar no crescimento e desenvolvimento dessas empresas a partir do momento em que seus gestores levarem em consideração os estudos realizados e passarem a pensar a qualidade como uma possibilidade de ampliar seus negócios.

CAPÍTULO 3 METODOLOGIA

3.1 Caracterização da pesquisa

Considerando a problemática escolhida para o estudo, a presente pesquisa tem um caráter qualitativo-quantitativo, buscando entender o nível de satisfação dos funcionários da fábrica de sucos imbiara com as ações que promovem qualidade de vida, oferecidas pela empresa, observando os métodos utilizados pela mesma para a promoção dessa qualidade, assim como as dificuldades enfrentadas pela referida fábrica em desenvolver os métodos adequados à QVT. Nesse sentido, entende-se que a pesquisa quantitativa “considera que tudo pode ser quantificável, o que significa traduzir em números, opiniões e informações para classificá-las e analisá-las”. (GIL, 1991, p.20).

No que se refere ao caráter qualitativo, empregou-se para interpretar, descrever e discutir as informações que serão adquiridas no intuito de atribuí-lhes sentido. No entendimento de Marconi e Lakatos (2011), a metodologia qualitativa preocupa-se em analisar e interpretar aspectos mais profundos, descrevendo a complexidade do comportamento humano, fornecendo análise mais detalhada sobre investigações, hábitos, atitudes, tendências de comportamento etc.

Sendo assim, foi também adotada a pesquisa de campo como forma de obtenção de dados. A pesquisa de campo, segundo Marconi (1990, p.75 *apud*. ANDRADE, 2006, p.127) 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.

A pesquisa de campo foi a mais apropriada, pois, para conseguir alcançar os objetivos desse estudo foi preciso observar os fatos e os fenômenos tal como ocorrem espontaneamente, coletar dados referentes a eles e registrar variáveis relevantes, usando os dados qualitativos e os quantitativos obtidos para explicar os objetivos do trabalho. A presente caracterização adotada justifica-se ainda pelo fato de que a pesquisa possui aspectos qualitativos como atitudes e opiniões, fazendo com que esse tipo de modelo possa empregar escalas que permitem a quantificação.

3.2 Tipos de fontes

A respeito das fontes pesquisadas, pode-se afirmar que foram utilizadas tanto fontes primárias como fontes secundárias, entendendo a diferença entre elas de acordo com o pensamento de Andrade (2006) ao afirmar que a principal diferença entre as fontes primárias e secundárias está no fato que as primárias são os dados brutos de primeira mão, enquanto as secundárias são constituídas das literaturas já existentes sobre o assunto.

Assim, como fontes primárias são consideradas os dados sobre a QVT coletados durante a pesquisa na fábrica de sucos Imbiara, uma vez que esses dados nunca foram investigados e analisados na referida empresa. Já como fontes secundárias são levadas em consideração as discussões teóricas feitas em torno do tema estudado, como subsídios ajudando no processo de análise dos dados coletados.

3.3 Plano de coleta de dados

Para coletar os dados foram utilizados com os funcionários questionários (em anexo) do tipo estruturado, com perguntas de múltipla escolha e perguntas abertas que envolvem temas relacionados ao assunto, para facilitar o entendimento do pesquisador. Segundo Vergara (2007) o questionário caracteriza-se como uma forma de teste, podendo ser aberto ou fechado, estruturado ou não estruturado, com uma série de perguntas apresentadas aos respondentes.

Outra estratégia utilizada para se conseguir respostas para o desenvolvimento do estudo foi a entrevista com os funcionários do setor administrativo, é importante dizer que a entrevista não foi gravada. Para Marconi e Lakatos (2011), entrevista é uma conversa face a face que pode proporcionar resultados satisfatórios e informações necessárias.

Também nessa etapa, utilizou-se da técnica de observação sistemática, reforçando a coleta de informações para uma melhor análise e embasamento na conclusão do objetivo ao qual a pesquisa mantém o seu interesse. Conforme Marconi e Lakatos (2011, p. 78) “na observação sistemática o observador sabe o que procura e o que carece de importância em determinada situação; deve ser objetivo, reconhecer possíveis erros e eliminar sua influência sobre o que vê e recolhe”.

Dentro do plano de coleta de dados, considerou-se como população estudada os funcionários da Imbiara. No pensamento de Barbetta (2002), população é um conjunto de elementos que se deseja estudar. A amostra estudada foi generalizada, devido ao número de

pessoas utilizadas na pesquisa ser um número expressivo quanto a seu total, pois de acordo com Andrade (2006), é praticamente impossível estudar uma população inteira, ou todo o universo dos elementos, então se escolhe uma determinada quantidade de elementos de uma classe para objeto de estudo que representarão uma amostra da população ou do universo.

Diante dessas informações, na data em que foi realizada a pesquisa (23/05/2012) a Fábrica de Sucos Imbiara contava com 40 funcionários, dos quais 30 participaram da pesquisa, onde 27 de funções como operador de máquinas, auxiliar de produção, motorista, ajudante de caminhão, gerente de produção entre outros, responderam ao questionário de múltipla escolha. E 3 funcionários que trabalham no setor administrativo, foram entrevistados.

A pesquisa está delimitada em amostragem não probabilística de conveniência, onde foram escolhidos os participantes mais acessíveis da população para obtenção das respostas. Foi adotado este método por a pesquisa conter um relativo número de variáveis e utilizar de técnicas de amostragem para que apresentem caráter representativo.

3.4 Técnicas para tratamento e análise de dados

Como estratégia para tratamento e análise dos dados, foi considerada a caracterização quantitativa e qualitativa da pesquisa, onde os dados foram reunidos e alinhados, quanto ao tipo de informação adquirida, através dos questionários e entrevistas aplicados. Marconi e Lakatos (2011) afirmam que, enquanto o quantitativo se dá através de amostras amplas e de informações numéricas no qualitativo as amostras são reduzidas, os dados são analisados em seu conteúdo psicossocial e os instrumentos de coleta não são estruturados.

A partir de então, foram elaboradas tabelas e gráficos utilizando programas de computação, como o *Word* e o *Excel*, para auxiliar nessa interpretação. Por meio desses recursos, foram feitas explorações e organização desse material, possibilitando quantificar e qualificar as informações, oferecendo melhores resultados analíticos sobre a opinião dos envolvidos na pesquisa.

Em seguida, essa análise foi aprofundada, reunindo informações colhidas mediante as técnicas de observação e o embasamento no referencial teórico desse estudo, objetivando direcionar esses resultados para atender os objetivos nos quais essa pesquisa pretende contribuir.

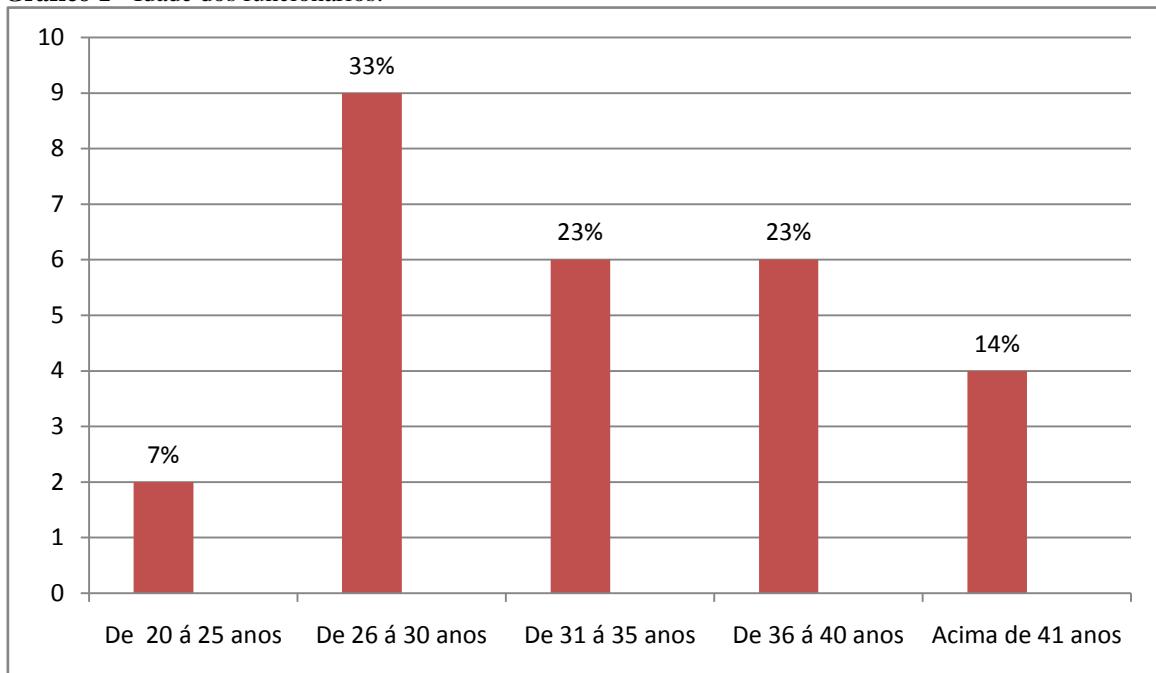
CAPÍTULO 4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

4.1 Histórico da Fábrica de Sucos Imbiara no município de Santo Antônio de Lisboa-PI e perfil dos funcionários.

A empresa Guimarães Filhos & Cia Ltda. de nome fantasia Imbiara, termo de origem indígena que significa “caça pequena” está presente no município de Santo Antônio de Lisboa-PI há 10 anos. Fundada em 2002 neste município, a fábrica que tem sua matriz na cidade de Rio Bonito-RJ, resolve abrir sua filial no Nordeste buscando a possibilidade de trabalhar com frutas típicas da região como manga, goiaba, abacaxi, caju, etc.(SUCOS IMBIARA, 2012).

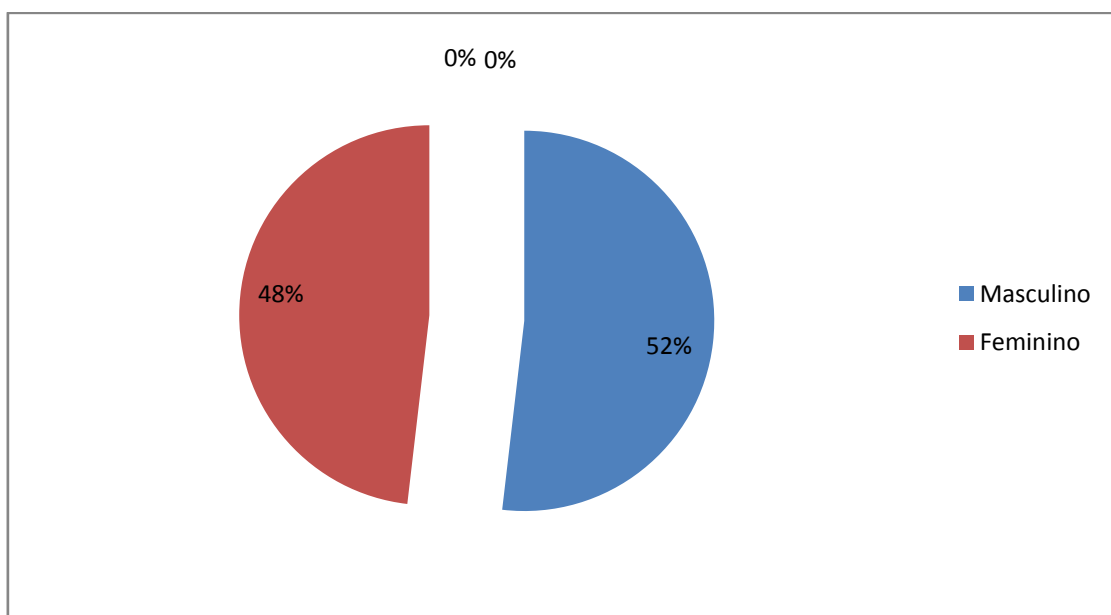
Dentre os produtos citados, o caju é a principal fruta cultivada no referido município, onde a safra ocorrem nos meses de junho, julho, agosto, setembro, outubro e novembro. Nos demais períodos do ano a fábrica trabalha com frutas de outras cidades e estados do nordeste. O *mix* de produtos é constituído por oito sabores diferentes de sucos integrais que constituem a natureza do estabelecimento, atualmente está expandindo a produção, fabricando outros produtos como castanha assada e coco ralado. (SUCOS IMBIARA, 2002).

Para melhor entender o funcionamento da empresa, a pesquisa apresenta inicialmente o perfil dos funcionários da área de produção. Com a amostra de 27 pessoas, no primeiro momento buscou-se conhecer a faixa etária dos funcionários da empresa com predominância de 33% com idade entre 26 á 30 anos, 23% entre 31á 35 anos, 23% entre 36 á 40 anos e 14% com idade acima de 41 anos. Com isso pode se perceber que a empresa trabalha com colaboradores mais experientes como pode ser visto no gráfico 1.

Gráfico 1 - Idade dos funcionários.

Fonte: Dados da pesquisa realizada em Maio de 2012.

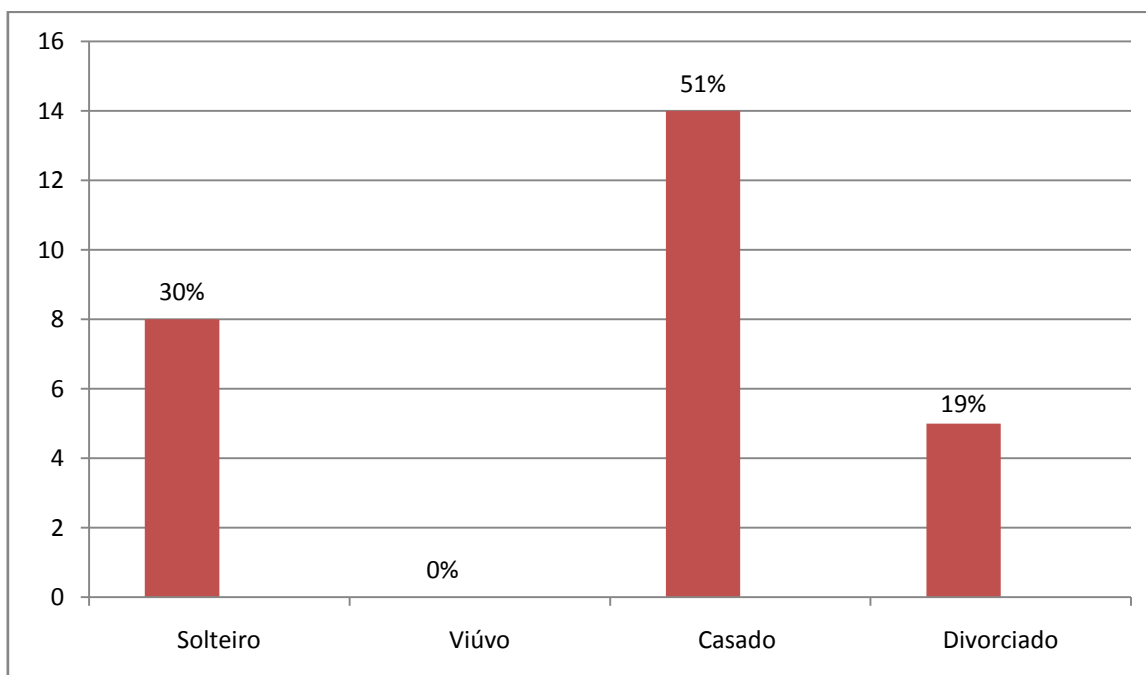
A pesquisa buscou também conhecer o gênero da população investigada, que apresentou uma pequena diferença entre o sexo masculino e o feminino, com 52% dos funcionários do sexo masculino e 48% do sexo feminino. Percebe-se assim, que a empresa mantém em seu quadro de funcionários números consideráveis dos dois sexos como pode ser visto no gráfico 2.

Gráfico 2 - Classificação por Gênero.

Fonte: Dados da pesquisa realizada em Maio de 2012.

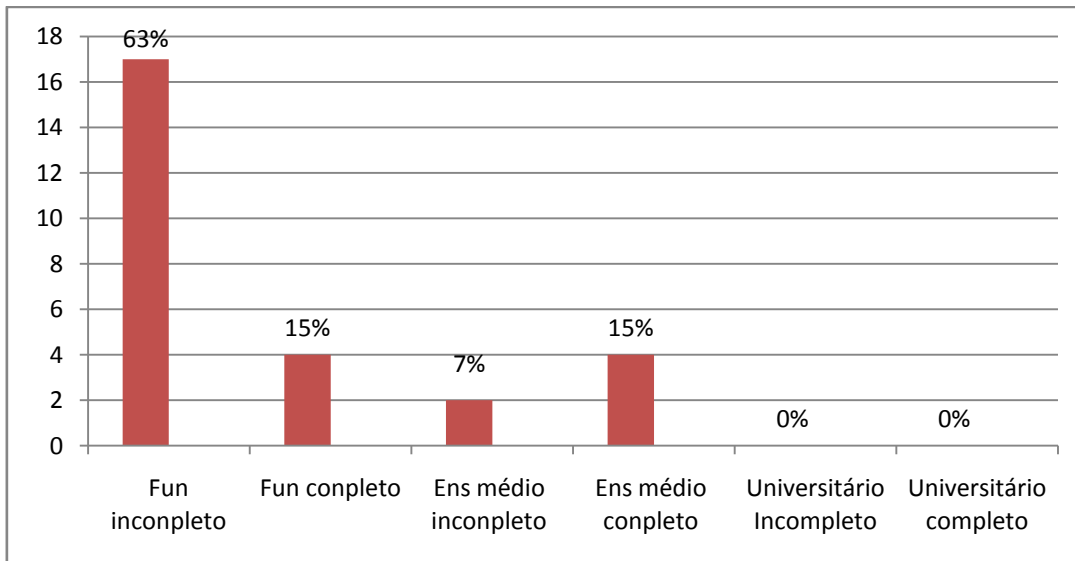
Foi investigado também sobre o estado civil dos colaboradores, e constatou-se que 51% das pessoas são casadas, 30% são solteiros, 19% são divorciados e ninguém é viúvo como pode ser percebido no gráfico 3.

Gráfico 3 - Estado Civil dos Funcionários.



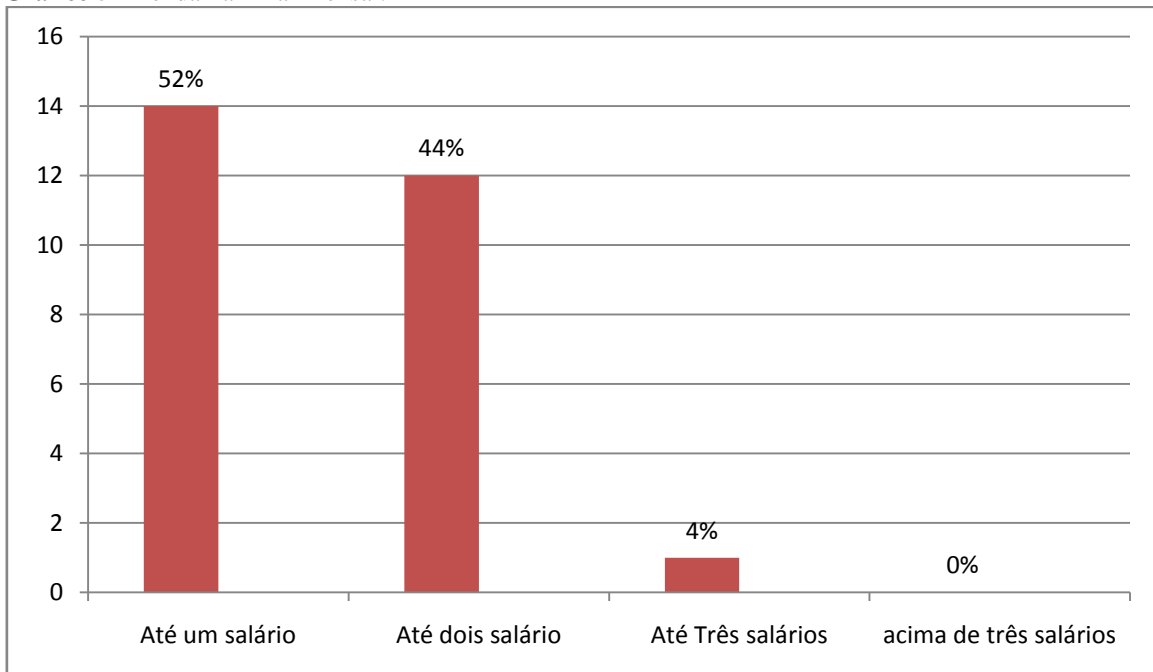
Fonte: Dados da pesquisa realizada em Maio de 2012.

Observou-se também na pesquisa a escolaridade dos funcionários, constatando que 63% das pessoas possui ensino fundamental incompleto, 15% possuem fundamental completo, 7% possuem Ensino médio incompleto, 15% possuem ensino médio completo, ninguém possui ensino superior, o que leva a entender que não são feitas muitas exigências em relação à escolaridade na hora de contratar funcionários, como se vê no gráfico 4.

Gráfico 4– Escolaridade.

Fonte: Dados da pesquisa realizada em Maio de 2012.

A pesquisa também buscou conhecer a renda familiar dos funcionários que apresentou 52% com rendimento de até um salário mínimo, 44% apresentou rendimento de até dois salários mínimos, 4% apresentou rendimento de até três salários mínimos e acima de três salários não foi opinado. Ver dados no gráfico 5.

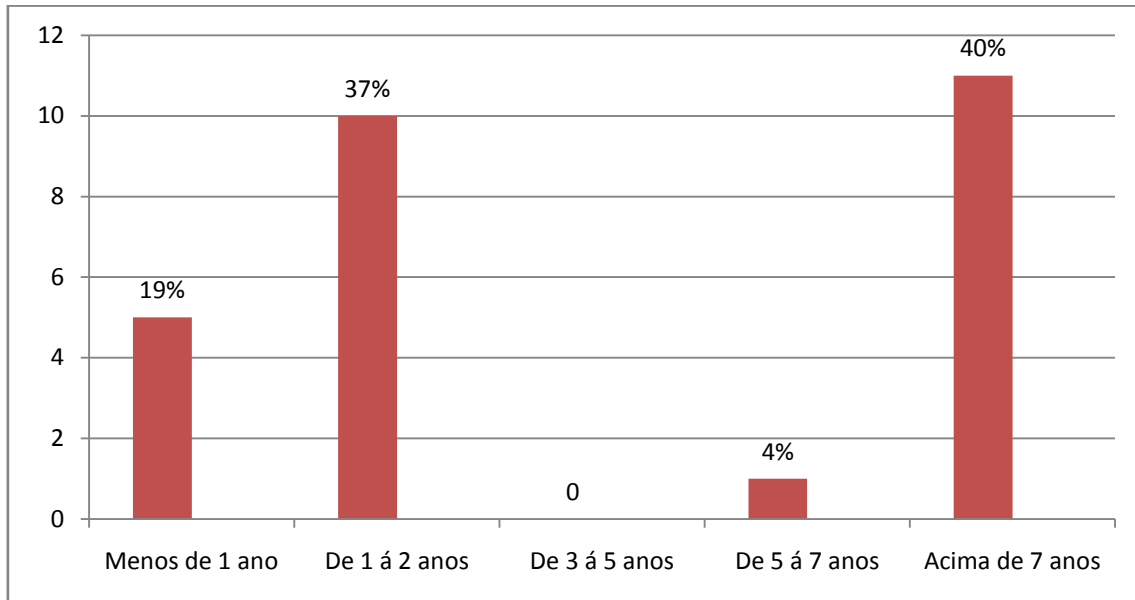
Gráfico 5 - Renda Familiar mensal.

Fonte: Dados da pesquisa realizada em Maio de 2012.

A empresa trabalha com demanda sazonal o que ocasiona certa rotatividade na empresa, por isso o tempo de trabalho dos funcionários na empresa apresentou variações, 19% tem menos de um ano de trabalho na empresa, 37% de 1 a 2 anos, ninguém possuem de 3 à 5

anos, 4% possuem de 5 à 7 anos de trabalho na empresa e a maior parte, 40% têm acima de 7 anos de trabalho na empresa como pode ser percebido no gráfico 6.

Gráfico 6 - Tempo de Trabalho na empresa.

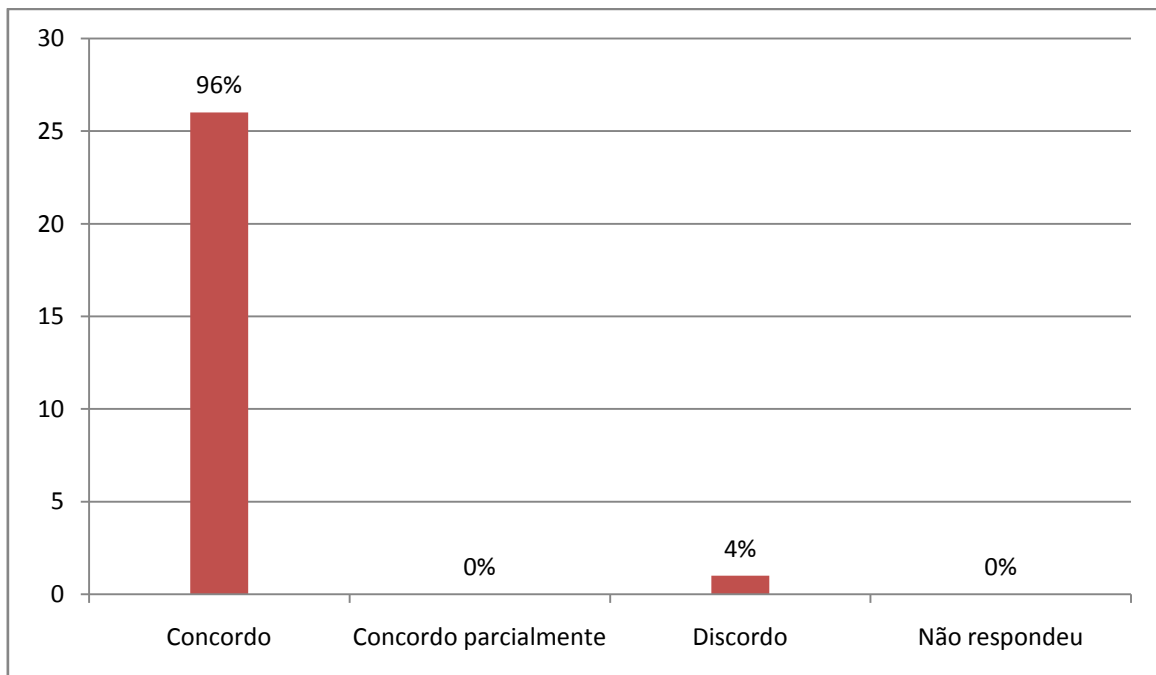


Fonte: Dados da pesquisa realizada em Maio de 2012

4.2 Nível de satisfação da QVT dos colaboradores da Fábrica.

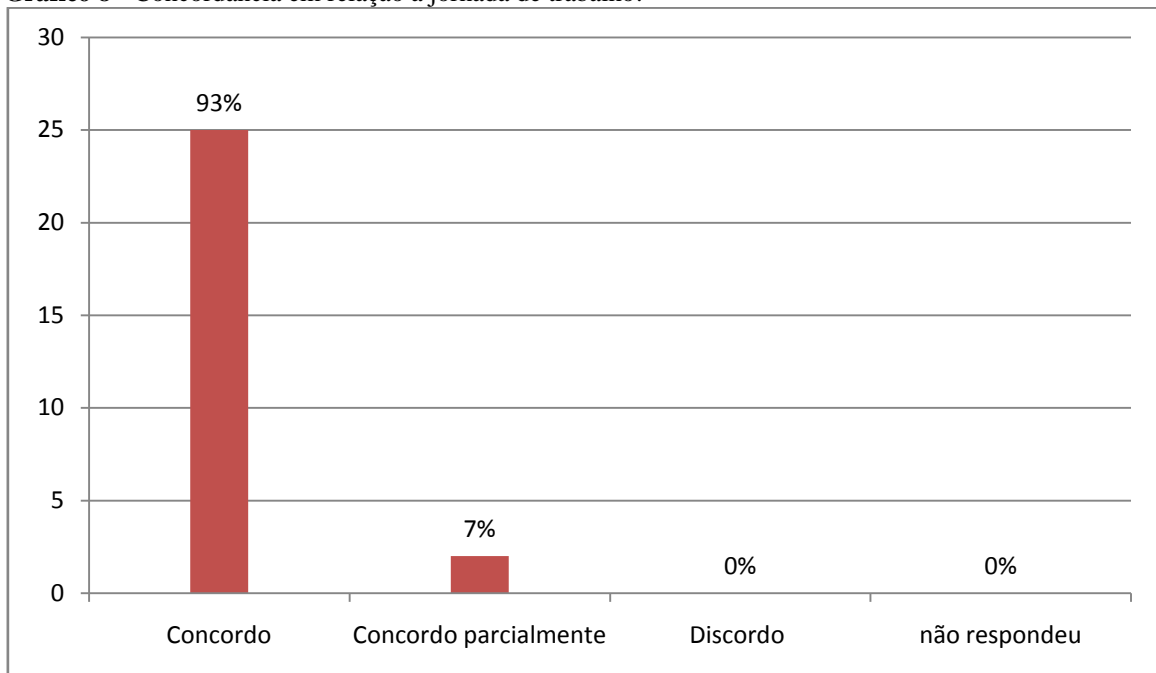
Para saber se os funcionários da Fábrica pesquisada estão satisfeitos no ambiente de trabalho e se essa satisfação contempla índices indicadores de Qualidade de vida, investigou-se sobre o ponto de vista dos colaboradores o seu grau de satisfação em torno do tema exposto.

Nesse sentido, a pesquisa verificou se os funcionários concordam com a remuneração que recebem da empresa, pois segundo Chiavenato (2010) as pessoas trabalham nas organizações almejando que sejam recompensadas e entre essas recompensas entende-se que a remuneração está incluída. Então, nesse item, apresenta-se os seguintes índices 96% concordam com a remuneração que recebem da empresa e apenas 4% discordaram com a remuneração, os outros índices não foram opinados na pesquisa com pode ser visto no gráfico 7.

Gráfico 7 - Visão sobre remuneração que recebem.

Fonte: Dados da pesquisa realizada em Maio de 2012.

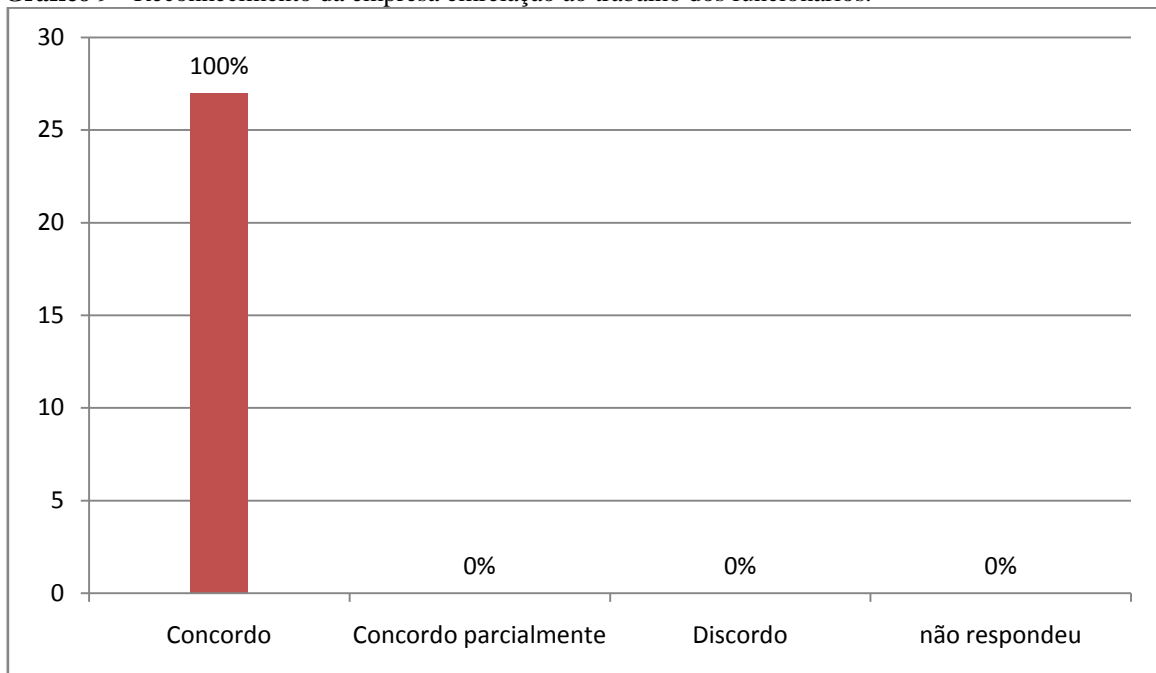
Visto os dados sobre a remuneração, entende-se que as grandes maiorias dos colaboradores estão satisfeitos com a remuneração que recebem. Investigou-se também se os funcionários concordam com a jornada de trabalho, pois segundo Costa (2012) a cada dia mais as pessoas estão buscando qualidade de vida e menos carga horária de trabalho, ainda que isso implique em perdas financeiras. Em relação a esse item, a pesquisa demonstrou que 93% estão satisfeitos com a jornada de trabalho e apenas 7% concordaram parcialmente com a pergunta, o que induz uma satisfação em relação a carga horária trabalhada como pode ser visto no gráfico 8.

Gráfico 8 - Concordância em relação a jornada de trabalho.

Fonte: Dados da pesquisa realizada em Maio de 2012.

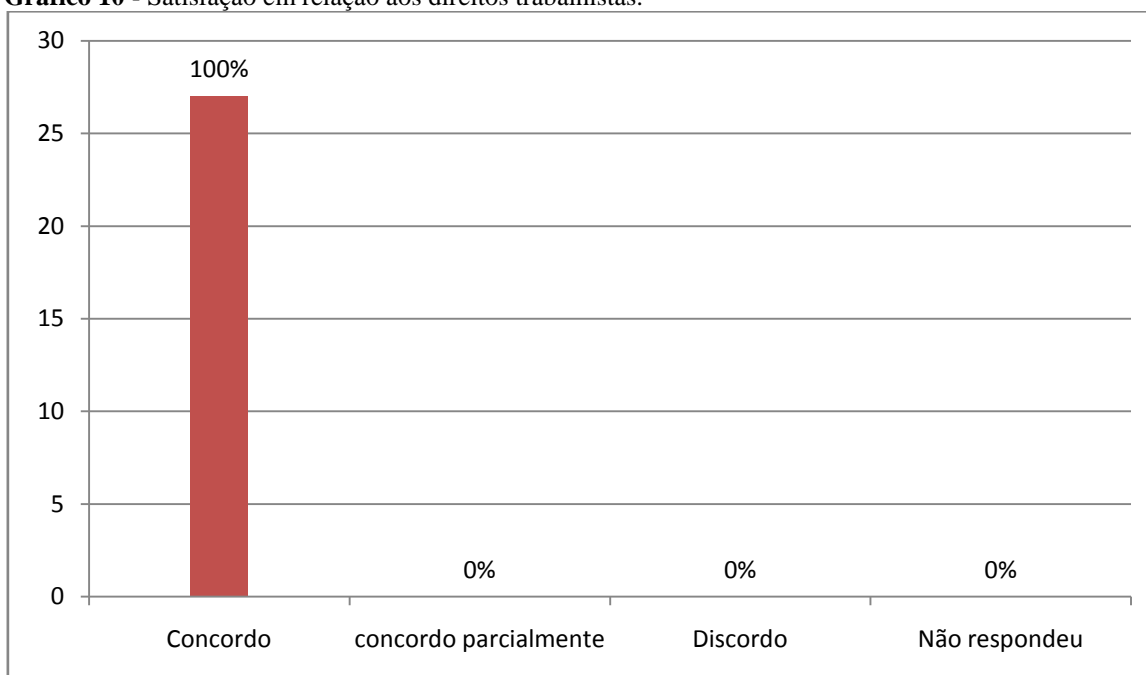
A pesquisa buscou ainda descobrir se os funcionários sentem-se reconhecidos pelo trabalho que desenvolvem na empresa, para discutir essa questão baseou-se nos estudos de Vergara (2005) que considera ser natural da pessoa humana gostar de sentir-se importante, de ser reconhecida, segundo o referido autor, a falta de reconhecimento provoca a frustração e vazio e o indivíduo procura preenchê-lo por meio de mecanismos de defesa, de forma quase sempre inconsciente, tais mecanismos de defesa podem ser psicológicos, sociológicos, químicos e tecnológicos e funcionam como fugas. Por outro lado, quando o reconhecimento acontece ocorre a situação contrária, em lugar do vazio surge a plenitude, que gera a percepção de capacidade e desenvolvimento de novas potencialidades, talentos e características pessoais inovadoras.

Nesse sentido a pesquisa apresentou um índice relevante de 100% que concordância em relação ao reconhecimento da empresa para com o trabalho desenvolvido pelos funcionários, os outros índices não foram opinados durante a pesquisa como pode ser observado no gráfico 9.

Gráfico 9 - Reconhecimento da empresa em relação ao trabalho dos funcionários.

Fonte: Dados da pesquisa realizada em Maio de 2012.

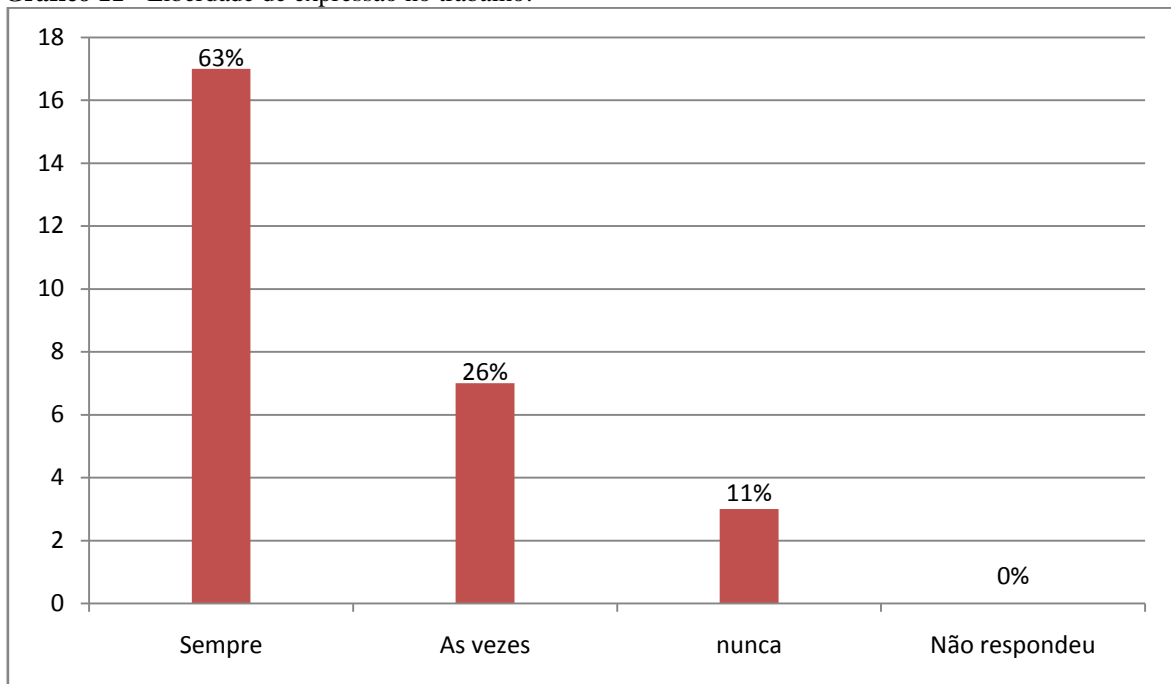
A Constituição brasileira dispõe de leis específicas sobre o trabalho formal em nosso país, e que estas devem ser cumpridas pelas organizações ao contratarem funcionários, outro índice verificado na pesquisa foi a satisfação dos funcionários em relação aos direitos trabalhistas oferecidos pela empresa e apresentou 100% de concordância, isso demonstra que a empresa procura se adequar as leis trabalhistas. Os outros índices não foram opinados durante a pesquisa com pode ser percebido no gráfico 10.

Gráfico 10 - Satisfação em relação aos direitos trabalhistas.

Fonte: Dados da pesquisa realizada em Maio de 2012.

Verificou-se ainda a frequência com que os funcionários têm a liberdade de expressar suas ideias e opiniões no ambiente de trabalho, essa questão tem fundamento na perspectiva de Maximiano (1995, p.458), que afirma ser a administração participativa “uma filosofia ou doutrina que valoriza a participação das pessoas no processo de tomar decisões sobre diversos aspectos da administração das organizações”. Para esse autor, a administração participativa busca integrar os servidores da organização com a sua administração. Permite-lhes tomar parte das decisões e da organização do processo produtivo.

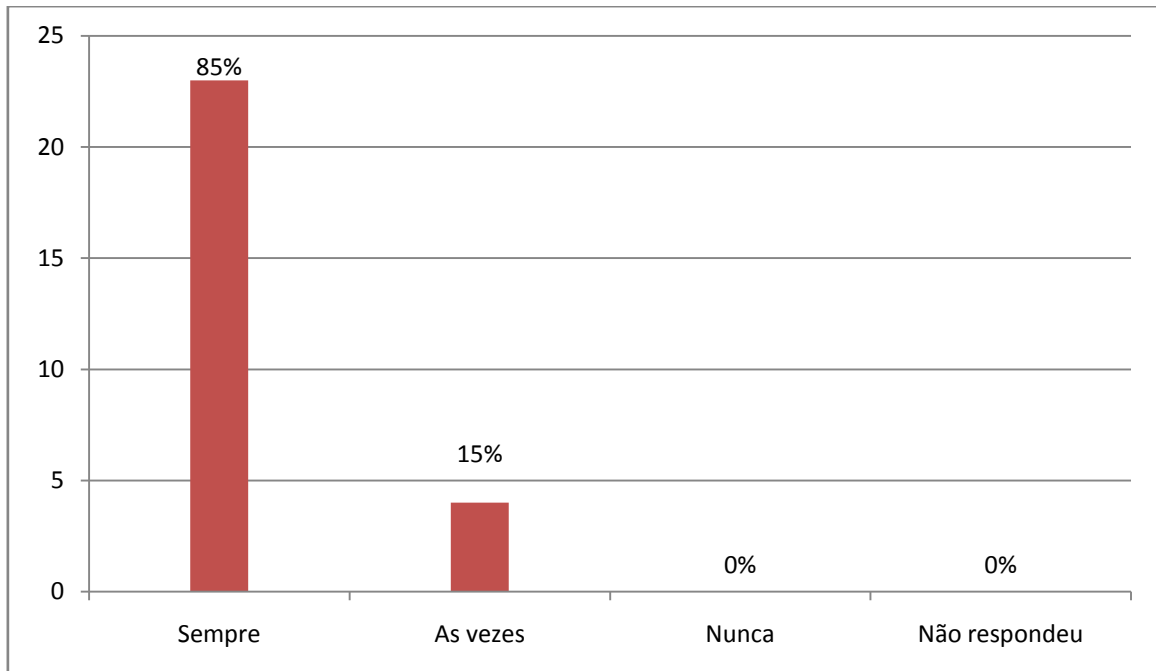
Quanto a essa liberdade de expressão no ambiente da empresa, a pesquisa demonstrou que 63% dos colaboradores acham que sempre tem liberdade para se expressar, 26% respondeu que às vezes tem liberdade de expressão, 11% nunca se sentiram com liberdade, todos responderam a pergunta. Com base nessas informações, constata-se que há variações, pois nem todos os funcionários veem claramente espaço para expressar suas ideias e opiniões no ambiente de trabalho. Os dados discutidos podem ser vistos no gráfico 11.

Gráfico 11 - Liberdade de expressão no trabalho.

Fonte: Dados da pesquisa realizada em Maio de 2012.

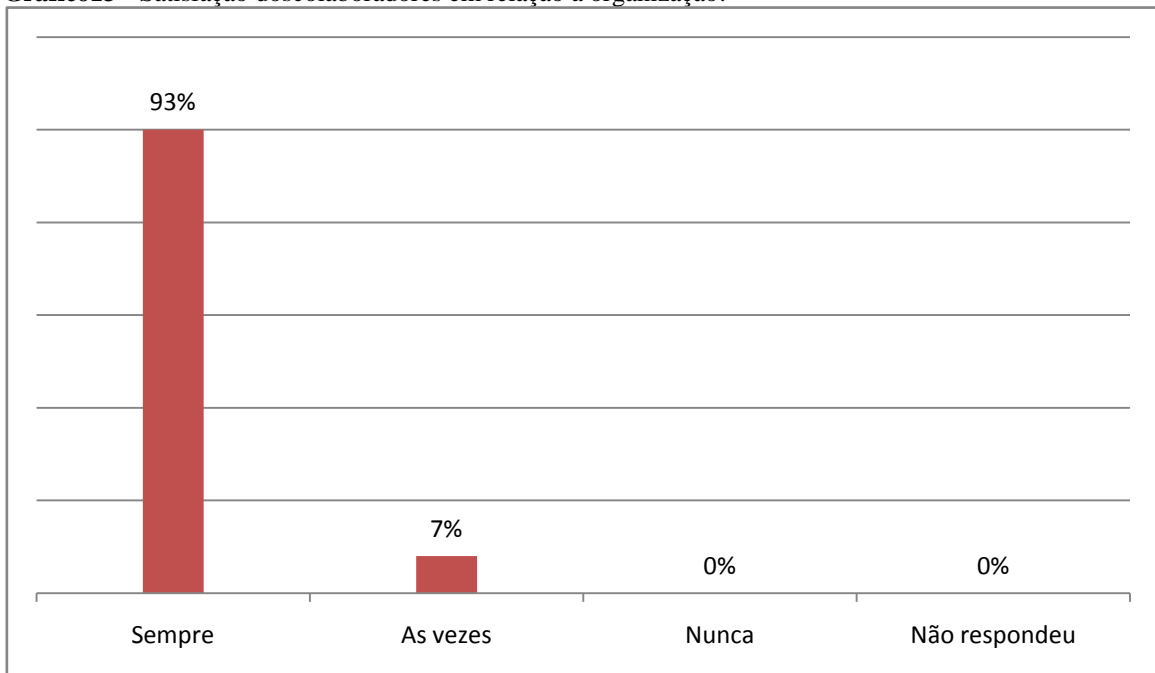
Buscou-se descobrir também com que frequência os funcionários fazem uma boa associação entre sua vida profissional e pessoal, essa associação se faz necessária, pois acredita-se que por causa dela é que o indivíduo atinge a realização pessoal e profissional. De acordo com Robbins(2005), A realização pessoal e profissional ocorre quando há a satisfação das necessidades das pessoas enquanto profissionais que fazem parte de uma organização e através dela obtêm os recursos ou fontes de sucesso, satisfação pessoal e realização profissional. Pessoas que se sentem realizadas pessoal e profissionalmente são proativas, alegres, gostam do fazer e buscam sempre progredir na carreira e ser reconhecidos pelas suas conquistas e méritos.

O estudo em torno da associação da vida pessoal e profissional veio a demonstrar que 85% dos colaboradores sempre fazem uma boa associação entre ambas as vidas, 15% dos funcionários responderam que às vezes, outros índices não foram opinados durante a pesquisa como se vê no gráfico 12.

Gráfico 12 -Boa associação entre vida profissional e vida pessoal.

Fonte: Dados da pesquisa realizada em Maio de 2012.

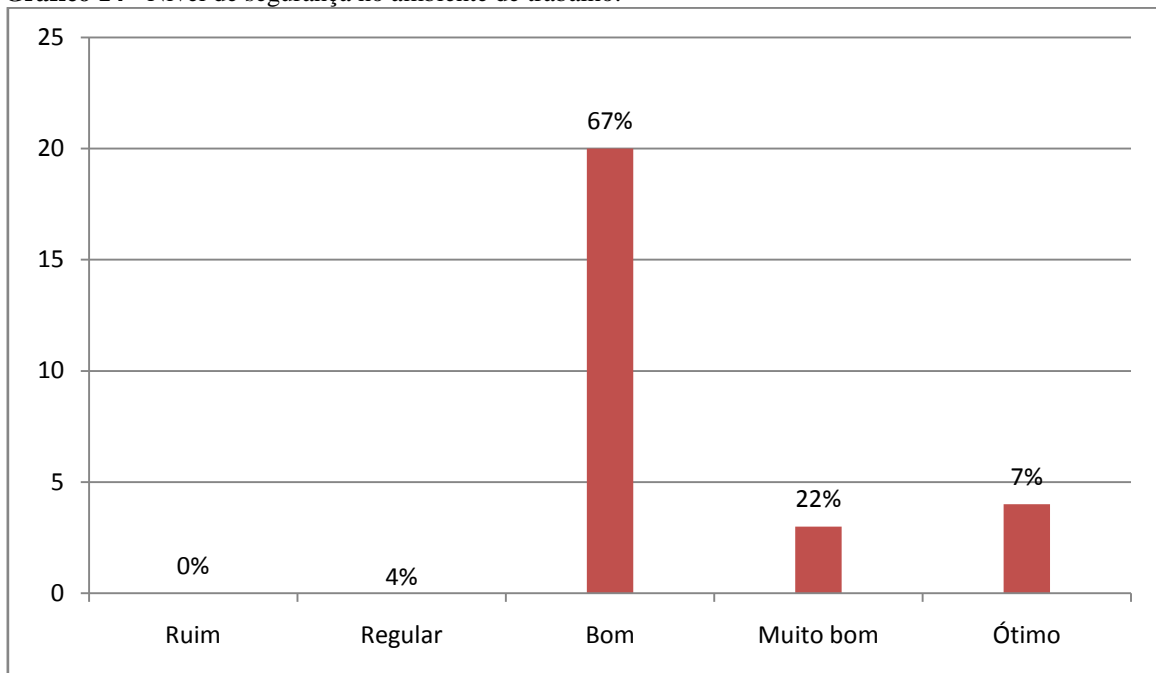
Outro índice de satisfação que foi avaliado em relação aos funcionários da Fábrica de Sucos Imbiara foi a respeito da organização em que trabalham. A satisfação no trabalho pode ser entendida como um estado de prazer emocional que representa a capacidade de atendimento de seus objetivos e valores e de acordo com Silva (2005), muitas vezes as pessoas estão mais motivadas com o trabalho que, com o dinheiro em si. Assim observou-se que 93% dos colaboradores estão satisfeitos por estarem trabalhando na empresa. Esse resultado é muito importante para empresa no desenvolvimento de suas atividades, 7% dos funcionários apresenta satisfação às vezes, as outras alternativas não foram opinadas durante a pesquisa. Vê-se os dados no gráfico 13.

Gráfico13 - Satisfação dos colaboradores em relação a organização.

Fonte: Dados da pesquisa realizada em Maio de 2012.

Para Chiavenato (2010), o ambiente de trabalho caracteriza-se por condições físicas e materiais e por condições psicológicas e sociais, livre de riscos e de condições ambientais que possa provocar danos à saúde física e mental das pessoas. A organização deve buscar eliminar ou minimizar as condições inseguras, a luminosidade deve ser adequada a cada tipo de atividade, deve haver ventilação, remoção de gases, fumaça e odores desagradáveis, deve-se manter níveis adequados de temperatura, remoção de ruídos ou utilização de protetores auriculares, ambiente agradável e aconchegante, bons relacionamentos, máquinas e equipamentos adequados às pessoas, entre outros. Um ambiente de trabalho agradável melhora a produtividade, reduz acidentes e a rotatividade e facilita as relações.

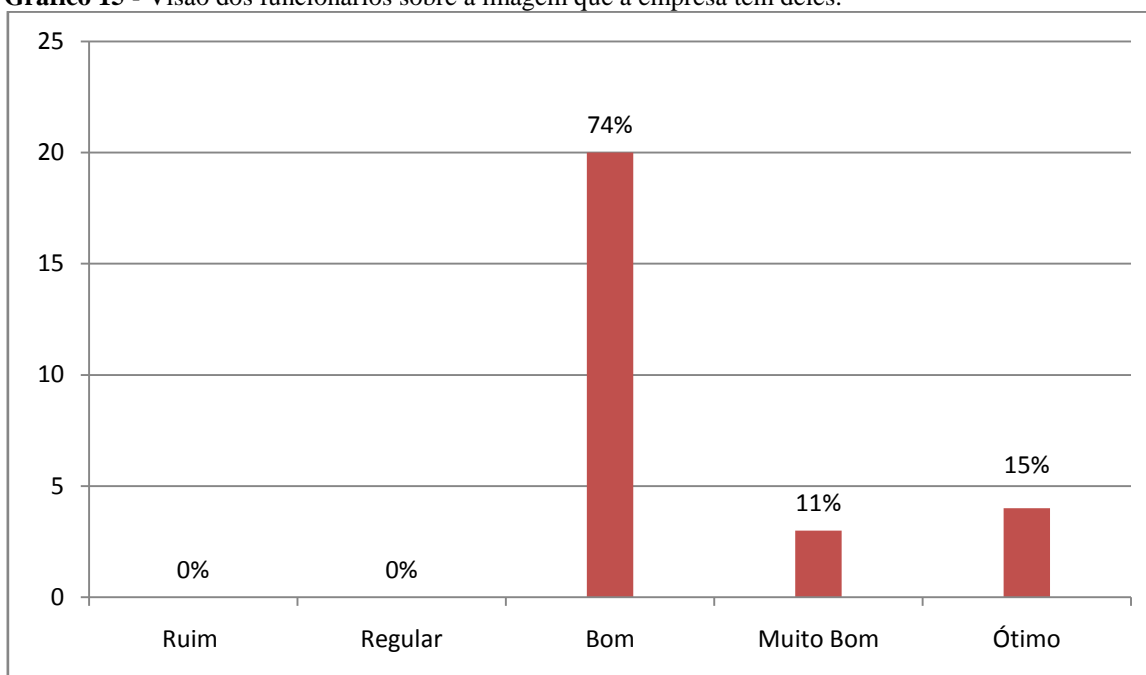
Levando em consideração a importância de um ambiente de trabalho adequado e seguro para o desenvolvimento das atividades em uma empresa. A satisfação dos funcionários em relação segurança no trabalho foi um dos itens perguntados na pesquisa, o item ruim não foi opinado, 4% da população entrevistada acham regular, 67% dos funcionários consideraram bom o nível de segurança oferecida no ambiente de trabalho, 22% acharam muito boa, 7% consideraram ótimo. Destaca-se os dados informados no gráfico14.

Gráfico 14 - Nível de segurança no ambiente de trabalho.

Fonte: Dados da pesquisa realizada em Maio de 2012.

Para Bernardes e Marcondes (2004), a auto-estima, o reconhecimento de si pelos outros e os elogios são uma forma de reconhecer a qualidade dos serviços desenvolvidos pelos funcionários. Nesse sentido, a pesquisa buscou também descobrir de que forma os funcionários imaginam que a empresa os vêem, esse aspecto é importante ser observado porque, achar que é bem visto ou que tem uma boa imagem diante da empresa em que trabalha induz que o funcionário tem bons relacionamentos com seus chefes, tem auto-estima e motivação, podendo assim executar melhor suas atividades.

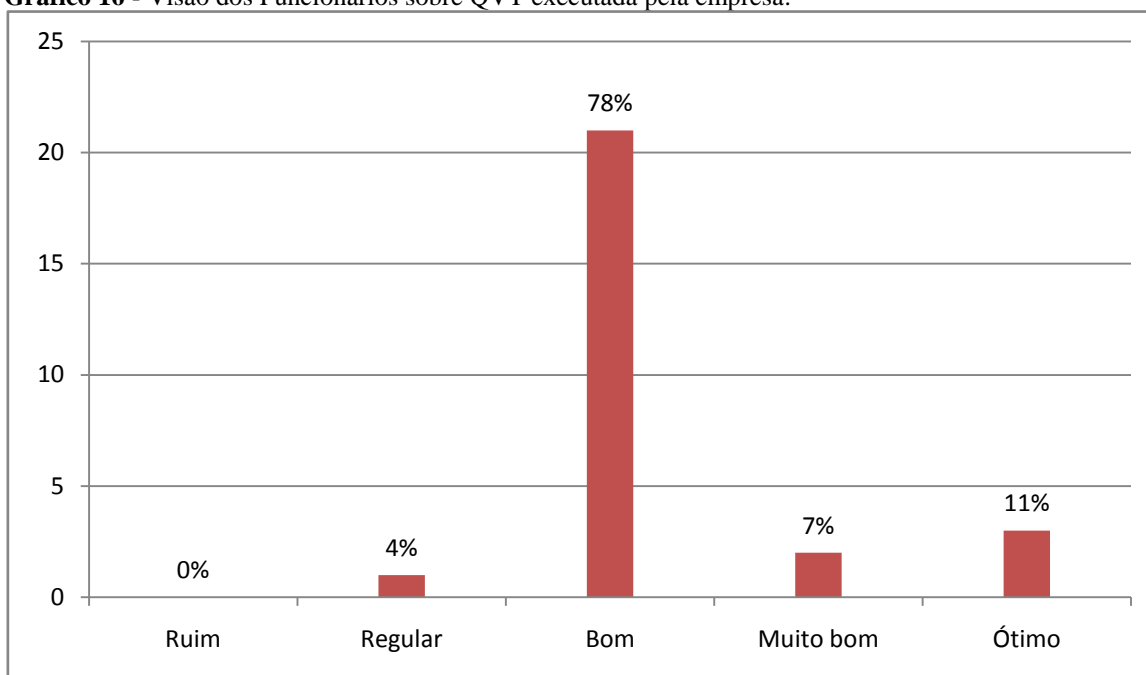
Então, nessa questão, o índice ruim e regular não foi opinado na pesquisa, 74% consideram que a empresa tem uma boa imagem dos funcionários, 11% consideraram muito boa a visão em relação aos colaboradores e 15% acharam que a empresa tem uma ótima imagem sobre eles. Como pode ser visto no gráfico 15.

Gráfico 15 - Visão dos funcionários sobre a imagem que a empresa tem deles.

Fonte: Dados da pesquisa realizada em Maio de 2012.

Com base no pensamento de Chiavenato (2010), o conceito de qualidade de vida no trabalho refere-se à preocupação dos gestores com o bem-estar e saúde dos funcionários no desempenho de suas atividades e atualmente este conceito abrange tanto os aspectos físicos e ambientais, como os psicológicos do local de trabalho, envolvem diversos fatores entre eles: o salário percebido, a satisfação com o trabalho executado, o relacionamento humano dentro da equipe, os benefícios, a liberdade de atuar e responsabilidade de tomar decisões, o reconhecimento obtido, as possibilidades de futuro na organização e de estar engajado e participar ativamente.

Então fazendo uso do conceito mencionado e dos demais conceitos referenciados anteriormente, a pesquisa interrogou os funcionários sobre como eles classificam a qualidade de vida no trabalho (QVT) no ambiente da fábrica em questão. Percebe-se que o item ruim não foi escolhido por nem um funcionário, 4% consideraram regular, 78% consideraram bom, 7% muito bom, 11% ótimo. Esses dados demonstram que a empresa apresenta condições satisfatórias que propiciam qualidade de vida a seus colaboradores. A seguir, observa-se os dados relatados no gráfico 16.

Gráfico 16 - Visão dos Funcionários sobre QVT executada pela empresa.

Fonte: Dados da pesquisa realizada em Maio de 2012.

4.3 Métodos disponíveis pela fábrica que podem propiciar a QVT.

Após verificar o nível de satisfação dos colaboradores da Fábrica de Sucos Imbiara, fez-se uma entrevista com os funcionários da parte administrativa da empresa, onde foram questionados sobre quais programas de QVT são utilizados na organização e quais dificuldades existem para adotar esses programas dentro da empresa.

Dentre os funcionários da área administrativa, participaram da entrevista 3 pessoas com uma faixa etária acima de 20 anos, 2 do sexo masculino e casados, ocupando respectivamente os cargos de químico e chefe administrativo, dentre eles apenas o químico tem curso universitário completo. A terceira entrevistada é do sexo feminino, ocupa a função de auxiliar administrativa e possui curso superior completo. Todos apresentaram uma renda familiar acima de 3(três) salários mínimos e trabalham na empresa a mais de 7(sete) anos.

Durante a entrevista, os mesmos foram questionados sobre o ambiente propício ao trabalho, onde se garantiu segurança, higiene, entre outros, no entanto houve uma contradição nas respostas, onde um membro da empresa é breve e decisivo na resposta, afirmando que no momento a empresa não oferece um ambiente propício ao trabalho em relação a esses fatores já citados, porém, os demais funcionários admitiram que sim, a fábrica funciona de acordo com as exigências necessárias para o desenvolvimento das diversas atividades, oferecendo condições positivas para a realização do trabalho.

De acordo com o chefe administrativo Francisco Elves Silva Batista, (único dos entrevistados que se identificou nominalmente), a empresa conta com alguns programas implantados pelo SENAI, tais como: BPF (Boas Práticas de Fabricação), PPRA (Programa de Prevenção de Riscos Ambientais) que por sua vez são monitorados pela CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes), que tem como objetivo, desenvolver atividades voltadas para a prevenção de doenças, acidentes de trabalho e qualidade de vida.

Os programas mencionados pelo entrevistado, dentre eles o de segurança tem sua relevância, pois, considera-se importante ressaltar que, segundo Chiavenato (2010), o treinamento é um meio para alavancar desempenho no cargo. Quase sempre o treinamento tem sido entendido como o processo pelo qual a pessoa é preparada para desempenhar de maneira excelente as tarefas específicas do cargo que deve ocupar. Modernamente, o treinamento é considerado um meio de desenvolver competências nas pessoas para que elas se tornem mais produtivas, criativas e inovadoras, a fim de contribuir melhor para os objetivos organizacionais, e cada vez mais valiosos.

Também foram abordados sobre a utilização de algum tipo de coleta de reclamações dos funcionários, e todos foram unânimes em relatar que não possuem esse tipo de coletas de dados, mas que estão abertos para receber qualquer tipo de crítica, sugestões ou elogio de maneira informal, feitos diretamente entre o colaborador ao setor responsável.

Durante a entrevista, os administradores foram questionados sobre programas que focam na qualidade de vida, como plano de saúde, auxílio alimentação: refeitório ou vale refeição, e novamente todos foram unânimes em dizer que a empresa não oferece nenhum desses auxílios aos seus funcionários, que apenas oferece o ambiente físico do refeitório para os mesmos fazerem suas refeições trazidas em marmitas ou são liberados para ir as suas casas dentro do prazo estabelecido.

Quando questionados sobre quais programas de qualidade de vida a empresa oferece, apenas Francisco Elves falou sobre o assunto, ele afirma que são feitos periodicamente exames médicos ergonômicos, PCMSO (Programas de Controle Médico de Saúde Ocupacional) e PPRA (Programas de Prevenções de Riscos Ambientais), onde esses previnem e definem medidas para melhorar a desempenho dos colaboradores da empresa, afirmou o chefe administrativo.

E por último, os membros do setor administrativo citaram as dificuldades em adotar a qualidade de vida no trabalho dentro da fábrica Imbiara, nesse aspecto, as respostas foram variadas, para o responsável pela parte química da produção da fábrica, o problema está relacionado à falta de estrutura da empresa, como por exemplo, pessoas qualificadas, espaço

físicos entre outros. Já para o chefe administrativo, a resistência de alguns funcionários, a sazonalidade da produção é o que dificulta um pouco a implantação de programas de QVT, e para a assistente administrativa a maior dificuldade e principal para a empresa é reconhecer que sem os colaboradores internos a empresa não existiria e que valorizar individualmente o trabalho desenvolvido, motivar os colaboradores e que a excelência para o sucesso depende do corpo interno que a compõe e que sem eles os objetivos não seriam alcançados, concluiu.

Portanto, de acordo com os relatos colhidos por meio da entrevista, notou-se que há diferentes visões sobre a QVT no ambiente de trabalho da fábrica, no que se refere a melhoria e o desenvolvimento humano e conseqüentemente no processo produtivo dentro da organização.

CAPÍTULO 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Devido a crescente importância que a Qualidade de Vida no trabalho vem adquirindo na gestão das empresas atualmente, seja no sentido de melhorar a produção e a competitividade ou modernizar as maneiras de lidar com os recursos humanos nas organizações, analisou-se a “Qualidade de Vida no Ambiente de Trabalho da Fábrica de Sucos Imbiara” e chegou-se a algumas conclusões.

Pode-se afirmar que alguns indicadores de qualidade de vida no trabalho (QVT) na empresa pesquisada são bem aceitos pelos colaboradores, tais como reconhecimento do trabalho e direitos trabalhistas (índices de concordância de 100%), remuneração e jornada de trabalho (índices de concordância acima de 90 %). Houve também outros fatores positivos, a opinião dos funcionários sobre a imagem que a empresa tem deles e a segurança no ambiente de trabalho, pois, as respostas desses itens ficaram entre boa, muito boa e ótima. Em relação à segurança, o alto índice de satisfação pode ser reafirmado pelas informações sobre programas de treinamento e prevenção de acidentes, dadas em entrevista pelos funcionários da administração.

Alguns itens, apesar de terem apresentado índices consideráveis de satisfação, podem ser melhor avaliados, pois, apresentaram índices de insatisfação, não ocorrência ou regularidade. Dentre os itens mencionados, estão a liberdade de expressão onde (26% responderam que às vezes tem e 11% responderam que nunca tem), assim como, fazer uma boa associação entre a vida pessoal e profissional (15% responderam que as vezes conseguem fazer), portanto nem sempre estão satisfeitos pessoal e profissionalmente.

A insatisfação por falta de liberdade de expressão pode ser fundamentada na falta de meios de coletas de reclamações, como afirmou em entrevista o chefe administrativo “as reclamações são feitas informalmente”. Acredita-se que a falta de meios previamente elaborados pela empresa para receber sugestões ou reclamações pode inibir os funcionários a expressar opiniões no ambiente de trabalho.

Um item de grande importância que também merece uma melhor avaliação é a classificação da qualidade de vida no trabalho executado pela empresa onde (4% afirmou ser regular), apesar de ser um índice baixo, esse quesito também pode ser reafirmado pelas informações da entrevista, onde um dos entrevistados ao ser interrogado sobre a adoção de algum tipo de programa de qualidade de vida para os funcionários, apenas responde que “no momento não”.

Após a análise dos dados, é possível afirmar que apesar dos bons índices de satisfação em relação à QVT, a empresa tem necessidades de melhorias, principalmente no que se refere a aplicação de ações em torno da qualidade de vida, dentre elas, pensar medidas que ampliem ou propiciem uma maior liberdade de expressão, a satisfação pessoal e profissional, dando subsídios para que os funcionários sintam-se satisfeitos em trabalhar na empresa e conseqüentemente tenham uma melhor qualidade de vida no trabalho.

Como sugestões para melhorar as práticas de QVT, pode-se pensar na criação de um meio de coleta de opiniões e reclamações, como por exemplo, uma caixa, ou urna onde diariamente os funcionários pudessem expressar seus anseios e opiniões sobre o trabalho executado e semanalmente, quinzenalmente ou mensalmente a administração recolhessem e discutissem as sugestões apresentadas.

Ou ainda, como foram mencionadas pelos representantes da administração as dificuldades em relação ao espaço físico, resistência dos funcionários devido à sazonalidade e dificuldade em valorizar individualmente o trabalho dos colaboradores, sugere-se que a empresa procure ampliar quando possível o seu espaço físico, assim como, promover palestras que possam motivar seus colaboradores a sentir-se individualmente importante na atividade que executa.

Além de oferecer cestas básicas, sejam mensalmente, semestralmente ou anualmente como recompensas e ampliação de benefícios, já que a administração afirmou também a inexistência de incentivos relacionados à alimentação. E por último, tentar diminuir a sazonalidade de funcionários, tentando manter fixa a maior quantidade possível para que assim, a gestão tenha maior facilidade de estabilizar suas atividades práticas de qualidade de vida no ambiente de trabalho.

Entendendo que a melhoria nas condições de trabalho representa um dos principais objetivos da QVT e que esta pode contribuir para que a empresa pesquisada se desenvolva a cada ação realizada, espera-se que uma vez alcançados os objetivos da presente pesquisa, possa colaborar na ampliação do estudo sobre a QVT, bem como colaborar nas futuras ações que a empresa venha executar, dando lhes subsídios para empreender melhorias para seus funcionários, fazendo com que eles sintam-se seguros e satisfeitos no ambiente de trabalho.

REFERÊNCIAS

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

BARBETTA, Pedro Alberto. **Estatística Aplicada às ciências sociais**, cap.3. ed.UFSC,5 edição,2002.

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

BERNARDES, Cyro. MARCONDES, Reynaldo Carvalheiro, **Teoria geral da administração: gerenciando organizações**. – São Paulo: Saraiva, 2004.

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

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

COSTA, Evaldo. **A sabedoria de equilibrar trabalho e lazer**. Disponível: http://www.rhcentral.com.br/artigos/artigo.asp?interesse=6&cod_tema=2833 acessado em: 16 de abril de 2012.

DESSEN, Marina Campos. **Qualidade de Vida no Trabalho: a teoria e a prática**. Disponível: http://www.rhcentral.com.br/artigos/artigo.asp?interesse=6&cod_tema=2176 acessado em: 16 de abril de 2012.

FRANÇA, Ana Cristina Limongi. **Práticas de Recursos Humanos-PRH: conceitos, ferramentas e procedimentos**. 1.ed.4.reimpre.-São Paulo:Atlas,2010

_____. **Qualidade de vida no trabalho: conceitos, abordagens, inovações e desafios nas empresas brasileiras**. Revista Brasileira de Medicina Psicossomática. Rio de Janeiro, vol1, nº 2, p. 79-83, abr./mai./jun. 1997.

_____. **Qualidade de Vida no Trabalho:esforço empresarial e satisfação dos empregados no ambiente de manufaturas com certificação ISSO 9000**.São Paulo;1996. (Tese de Doutorado apresentado à Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo) Disponível em: <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12132/tde-14042009-113324/pt-br.php>. Acesso em: 16 de abril de 2012.

FRANÇA, Ana Cristina Limongi; KANIKADAN, Andréa Yumi Sugishita. A Construção de um instrumento de coleta de dados a partir do modelo de indicadores Biopsicossocial Organizacional – BPSO-96 e do modelo de competências do bem-estar – BEO, sobre gestão de qualidade de vida no trabalho. In: **REAd** – Edição 54, Vol 12, Nº 6 nov-dez 2006

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

GIL, Antonio Carlos. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. São Paulo: Atlas, 1991.

LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica**. 6ª ed. 4ª reimpr. São Paulo: Atlas, 2007. P. 165-216.

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

LEAL, Gilmar da Rocha. **O Comportamento Motivacional no ambiente de trabalho da Fábrica de Sucos Imbiara**. Monografia. (Bacharelado em Administração – Universidade Federal do Piauí, Picos 2011).

MARCONI, Marina de A.; LAKATOS, Eva Maria. **Técnicas de pesquisa: planejamento e execução de pesquisas, amostragem e técnicas de pesquisa, elaboração, análise e interpretação de dados**. – 7. Ed. São Paulo: Atlas, 2011.

MAXIMIANO, Antônio César Amaru. **Além da Hierarquia**. São Paulo: Atlas, 1995.

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

PEREIRA, V.M.; PEÇANHA, D.L. **Qualidade de vida no trabalho: que Qualidade? In: SIMPEP, 12. Relações de Trabalho no Contexto da Engenharia de Produção**. Universidade Estadual Paulista; Bauru, 2005.

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

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

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

ROGICK, Andrea. **A importância da boa alimentação nas empresas**. Disponível http://www.rhcentral.com.br/artigos/artigo.asp?interesse=6&cod_tema=3108 acessado em: 16 de abril de 2012.

SANT'ANNA, Anderson de Sousa; MORAES, Lúcio Flávio Renault de. **O Movimento da Qualidade de Vida no Trabalho: Um estudo de suas viagens, evolução, principais abordagens e avanços no Brasil**. Belo Horizonte. Centro de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração da Universidade Federal de Minas Gerais, 1998.

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

SUCOS IMBIARA. **Imbiara, uma tradição familiar**. Disponível em: <<http://www.sucosimbiara.com.br/apresentacao.htm>> Acesso em: 23 de maio 2012.

TOLFO, Suzana da Rosa.; PICCININI, ValmíriaCarolina. **As melhores empresas para trabalhar no Brasil e a qualidade de vida no trabalho: disjunções entre a teoria e a prática**. versão Online ISSN 19827849Rev.adm.contemp. vol.5 no.1 Curitiba jan./abr. 2001http://dx.doi.org/10.1590/S1415-6552001000100010 artigos.Acessado em 16 de abril de 2012.

VERGARA, Sylvia Constant: **Gestão de pessoas**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2005.

_____. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

APÊNDICES

APÊNDICE A – Questionário de pesquisa**UNIVERSIDADE FEDERAL DO PIAUÍ – UFPI
CAMPUS SENADOR HELVÍDIO NUNES DE BARROS – CSHNB
CURSO DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO****QUESTIONÁRIO**

Esse questionário faz parte do trabalho de conclusão de curso na Universidade Federal do Piauí, os dados aqui adquiridos voluntariamente são exclusivamente para fins acadêmicos e a identidade dos pesquisados serão preservadas.

1. Idade: Entre 20 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 (a) Casado (a) ou união estável
 Viúvo (a) 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? _____
Ou em andamento? _____

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. A quantos anos trabalha nessa empresa?
 Menos de 1 ano
 Entre 1 e 3 anos
 Entre 3 e 5 anos
 Entre 5 e 7 anos
 Acima de 7 anos

Assinale com **X** a alternativa que melhor retrata o seu ambiente de trabalho.

7. Você concorda com a remuneração que recebe da empresa?
() Concordo () Discordo
() Concordo parcialmente () Não respondeu
8. Você concorda com sua jornada de trabalho?
() Concordo () Discordo
() Concordo parcialmente () Não respondeu
9. Você concorda que a empresa reconhece o seu trabalho?
() Concordo () Discordo
() Concordo parcialmente () Não respondeu
10. Você concorda que a empresa cumpre os direitos trabalhistas dos seus funcionários?
() Concordo () Discordo
() Concordo parcialmente () Não respondeu
11. Com que frequência você se sente livre no ambiente de trabalho para expressar suas opiniões?
() Sempre () Nunca
() As vezes () Não respondeu
12. Com que frequência você consegue manter uma boa associação entre a vida profissional e a vida pessoal?
() Sempre () Nunca
() As vezes () Não respondeu
13. Com que frequência você se sente satisfeito em trabalhar na organização?
() Sempre () Nunca
() As vezes () Não respondeu
- Marque com **X** a alternativa que mais se adéqua a seu grau de satisfação
14. Como você analisa a segurança no ambiente físico da empresa?
() Ruim () Muito bom
() Regular () Ótimo
() Bom
15. Como você analisa a imagem da empresa em relação a seus funcionários?
() Ruim () Muito bom
() Regular () Ótimo
() Bom
16. Como você classifica a qualidade de vida no trabalho executado pela empresa?
() Ruim () Muito Bom
() Regular () Ótimo
() Bom

17. Você teria alguma sugestão crítica e/ou elogio a dar sobre a qualidade de vida no trabalho na empresa?

APÊNDICE B – Roteiro da Entrevista

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

Esse questionário faz parte do trabalho de conclusão de curso na Universidade Federal do Piauí, os dados aqui adquiridos voluntariamente são exclusivamente para fins acadêmicos e a identidade dos pesquisados serão preservadas.

1. Idade: Entre 20 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 (a) Casado (a) ou união estável
 Viúvo (a) 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?

Ou em andamento? _____

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. A quantos anos trabalha nessa empresa?
 Menos de 1 ano
 Entre 1 e 3 anos
 Entre 3 e 5 anos
 Entre 5 e 7 anos
 Acima de 7 anos

7. Oferecer um ambiente propício ao trabalho garantindo segurança, higiene, conforto, entre outros, está acessível a empresa?

8. A empresa utiliza-se de algum tipo de coleta de reclamações dos seus funcionários? Como funciona?

9. A empresa oferece plano de saúde aos seus funcionários?

10. Seus colaboradores usufruem de algum auxílio alimentação como refeitório ou vale refeição?

11. A empresa adota algum tipo de programa de qualidade de vida para seus funcionários? Quais?

12. Para a empresa, qual a maior dificuldade em adotar a qualidade de vida no trabalho?
