

Qualidade de vida no trabalho: o caso de uma agroindústria do centro oeste de Minas Gerais

Quality of life at work: the case of an agroindustry in the center west of Minas Gerais

DOI: 10.34140/bjbv3n3-038

Recebimento dos originais: 04/03/2021

Aceitação para publicação: 30/06/2021

Viviany Fernandes Mendes

Bacharel em Administração pelo IFMG *Campus* Bambuí

Instituição: Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Minas Gerais - *Campus* Bambuí
Endereço: Faz. Varginha - Rodovia Bambuí/Medeiros - Km 05 - Caixa Postal 05 - Bambuí - MG - CEP:
38.900-000

E-mail: vivi_f_mendes@hotmail.com

Myriam Angélica Dornelas

Doutora em Engenharia Florestal, Mestre e Graduada em Administração pela Universidade Federal de Lavras (UFLA)

Instituição: Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Minas Gerais - *Campus* Bambuí
Endereço: Faz. Varginha - Rodovia Bambuí/Medeiros - Km 05 - Caixa Postal 05 - Bambuí - MG - CEP:
38.900-000

E-mail: myriam.dornelas@ifmg.edu.br

RESUMO

O presente estudo teve como objetivo geral identificar ações desenvolvidas por uma agroindústria do Centro-Oeste de Minas Gerais que envolvam a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), por meio do modelo proposto por Walton. Especificamente o estudo objetivou: levantar indicadores de Qualidade de Vida no Trabalho na empresa estudada, analisar a percepção dos funcionários sobre a Qualidade de Vida na empresa e realizar um levantamento sobre possíveis ações de melhorias na Qualidade de Vida no Trabalho identificadas a partir da percepção dos colaboradores. O presente estudo trata-se de uma pesquisa qualitativa realizada por meio da estratégia do estudo de caso, cuja natureza da pesquisa foi descritiva. A coleta de dados foi realizada por meio da aplicação de questionários semiestruturados a todos os cinquenta colaboradores da organização. Na análise dos resultados pode-se constatar que a qualidade de vida no trabalho dos colaboradores apresenta um nível de satisfação geral positiva, mas que precisa de algumas melhorias que foram sugeridas para que a qualidade de vida se torne melhor. Diante disso, conclui-se que as ações propostas nesse estudo, se implantadas, podem aumentar ainda mais o nível de satisfação e, consequentemente, a produtividade da organização.

Palavras-chave: Qualidade de Vida no Trabalho. Agroindústria. Modelo Walton.

ABSTRACT

The present study had as general objective to identify actions developed by an agroindustry of the Center-West of Minas Gerais that involve the Quality of Life at Work (QVT), through the model proposed by Walton. Specifically, the study aimed to raise indicators of Quality of Life at Work in the company studied, analyze the employees' perception about Quality of Life in the company and carry out a survey about possible actions to improve the Quality of Life at Work identified from the employees' perception. The present study is a qualitative research carried out through the strategy of the case study, whose nature of the research was descriptive. The data collection was performed through the application of

questionnaires, where they were applied to 50 employees. Negative and fair compensation, social integration, capacity utilization and development, growth opportunities and constitutionalism stood out among the results. Some were positively evaluated, such as workday, occupational health, use and capacity development and constitutionalism, and negatively, the indicators involved were fair and adequate compensation, social integration, growth opportunity in some factors, that need improvement. In the analysis of the results, it can be verified the quality of life in the work of the employees presents a general level of positive satisfaction, but it needs some improvements that have been suggested so that the quality of life becomes better. QVT actions proposed by the company were identified, which already demonstrates the organization's commitment to the satisfaction of its team. Therefore, it is concluded the actions proposed in this study, if implemented, can further increase the level of satisfaction and, consequently, the productivity of the organization.

Keywords: Quality of Life at Work. Satisfaction. Agroindustry.

1 INTRODUÇÃO

O contexto organizacional atual mostra que o lado profissional passou a ser face predominante do ser humano que busca aprimorar, ser mais eficiente e bem-sucedido, mais do que promover a sobrevivência, suprir suas necessidades básicas, o trabalho confere uma identidade social, permitindo ao trabalhador ter um papel ativo na sociedade.

As empresas em geral buscam proporcionar a sua equipe de trabalho condições adequadas para que possam exercer suas atividades com conforto e segurança.

Dada esta importância, empresas estão investindo em Programas de Qualidade de Vida e tem como meta conciliar o interesse dos indivíduos e das organizações, buscando o equilíbrio entre a vida pessoal e a realização profissional, consequentemente, melhorando a produtividade da empresa.

Os efeitos da Qualidade de Vida no Trabalho nas pessoas são debatidos em grupos acadêmicos e empresariais. Os estudos buscam assimilar as necessidades individuais no ambiente corporativo, tencionando não somente procedimentos e processos, mas também questões comportamentais de bem-estar e satisfação.

A gestão da QVT nas organizações depende do desenvolvimento do potencial humano, de como as pessoas se sentem trabalhando na organização, se relaciona a fatores como: satisfação com o trabalho executado, as possibilidades de crescimento profissional na organização, o reconhecimento pelos resultados alcançados, as remunerações, os benefícios oferecidos, o relacionamento humano com todos os envolvidos na organização, o ambiente psicológico e físico do trabalho, possibilidades de participar. Funcionários motivados e comprometidos produzem melhor.

Na organização estudada, uma agroindústria exportadora de produtos apícolas, são oferecidos para todos os colaboradores capacitação e treinamento, onde os funcionários são constantemente capacitados em programas de treinamento internos e externos. Há também, por parte da empresa, atividades voltadas para segurança no trabalho, executando rigorosamente todas as ações de segurança, higiene e medicina

do trabalho previstas para o ramo de atividade e saúde, conforto e bem-estar, incentivando a prática de exercícios físicos para a prevenção de doenças.

Atualmente está em andamento o processo de certificação ISO 9001, o processo está em fase implementação, o que já trouxe diversas mudanças em todos os setores, mudança de processos, mudanças de atribuições para alguns funcionários e até mesmo o desligamento de outros.

A Empresa X, que teve o nome omitido por questões de sigilo empresarial, está passando nos últimos anos, por diversas mudanças para se adaptar ao mercado competitivo, buscando melhorias não somente de processos, mas das condições de vida e de trabalho; seu sucesso depende fundamentalmente da cooperação, satisfação e bom desempenho de seus funcionários.

Com isso, o estudo identificou se essas mudanças ocorridas afetaram o cotidiano das atividades de forma positiva ou negativa, quais são as ações executadas pela empresa e qual a percepção da qualidade de vida por parte dos funcionários, o que poderá avaliar a situação atual e se são necessários ajustes ou melhorias, permitindo que a empresa identifique pontos fracos.

O objetivo geral do presente estudo consistiu em abordar ações desenvolvidas por uma agroindústria do Centro-Oeste de Minas Gerais que envolvam a Qualidade de Vida no Trabalho.

Especificamente, buscou-se identificar ações promovidas pela empresa voltadas para a Qualidade de Vida no Trabalho na empresa estudada; analisar a percepção dos funcionários sobre a Qualidade de Vida na empresa; realizar um levantamento sobre possíveis ações de melhorias na Qualidade de Vida no Trabalho identificadas a partir da percepção dos colaboradores.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Esta fundamentação teórica tratou sobre conceitos Qualidade de vida no trabalho, QVT e gestão de pessoas, efeitos da QVT no ambiente de trabalho.

O modelo de Walton, com base em oito critérios fundamentais e inter-relacionados, foi utilizado como base principal deste estudo, considerando a importância que atualmente é atribuída aos trabalhadores, e por abranger os requisitos necessários para QVT, mostrando a importância e os resultados positivos que se pode obter com a Qualidade de Vida no Trabalho.

2.1 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO - QVT

Kluthcovsky e Magri (2006) conceituam Qualidade de Vida enfatizando aspectos materiais, como bens adquiridos, salário e sucesso profissional. Num segundo momento a educação, o lazer, saúde e o crescimento econômico são aspectos relevantes que integram o assunto, ou seja, aspectos subjetivos passam a ser valorizados e ter relevância.

Sucesso (1998) afirma que a temática Qualidade de Vida no Trabalho é constituída, anteriormente, pela satisfação do empregado e pela investida na diminuição de mal-estar e da demasiada atividade física

laboral.

A QVT inclui a compreensão das condições de vida no trabalho, por meio de diversos aspectos, tais como: bem-estar, bom uso da energia pessoal, garantia de saúde e segurança física, mental e social, e capacitação para realizar tarefas com segurança (WALGER; VIAPIANA; BARBOZA, 2014).

Gil (2001) afirma que os programas de QVT permitem conciliar os objetivos dos trabalhadores e os propostos pela organização. Esses programas têm como objetivo fazer com que a organização fique mais humanizada e constituem uma das mais eficazes formas de comprometimento das pessoas, favorecendo o envolvimento dos mesmos nas decisões que influenciam nas suas áreas de trabalho.

Hoje em dia, vive-se em uma época de constantes mudanças, novas tecnologias, inovações, e para acompanhar o mercado competitivo as empresas precisam investir em seus colaboradores, oferecendo boas condições de trabalho, pois com uma equipe satisfeita, o trabalho e a produtividade renderão bons resultados.

Para Walton (1973) o termo Qualidade de Vida tem sido utilizado frequentemente para desenvolver certos valores ambientais e humanos, deixados de lado pelas sociedades industriais em prol da tecnologia, do crescimento econômico e da produtividade. Para o autor a Qualidade de Vida no Trabalho é resultado de dimensões básicas do desempenho das atividades, e de outras dimensões que não dependem de tarefas, mas que são capazes de gerar motivação e satisfação em patamares diferenciados, bem como promover atividades e condutas dos indivíduos inseridos na organização.

Sucesso (2002, p. 23) afirma, que de modo geral Qualidade de Vida no Trabalho diz respeito a: renda capaz de satisfazer as expectativas pessoais e sociais; orgulho pelo trabalho realizado; vida emocional satisfatória; autoestima; imagem da empresa, equilíbrio entre trabalho e lazer; horários e condições de trabalho sensatos; oportunidades e perspectiva de carreira; possibilidade de uso do potencial; respeito aos seus direitos; justiça nas recompensas.

Para obter Qualidade de Vida no Trabalho, as empresas buscam possibilidades de intervenção, que ajudam a obter uma melhoria de indicadores de qualidade. Para otimizar os resultados de uma política de intervenção em qualidade de vida na empresa, é necessário perceber o trabalho como totalidade, onde a eficiência não depende apenas do conhecimento técnico específico de cada atividade, mas também do desenvolvimento de espírito da equipe.

“Toda intervenção objetivando melhoria na qualidade de vida das pessoas ocorre em ambientes sociais determinados historicamente, com sujeitos que trazem uma especificidade cultural e de personalidade” (VILARTA; GUTIERREZ, 2008, p. 11).

Para Gonçalves, Gutierrez e Vilarta:

A política de Qualidade de Vida na empresa visa então, promover condições adequadas no local de trabalho a partir de uma concepção ampla da vida do ser humano. Esse processo depende da articulação entre práticas tradicionais das políticas de Relações Humanas na empresa com outras

práticas inovadoras e recentes, entre elas estão: ações dirigidas ao bem-estar do trabalhador; medicina do trabalho; Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA); treinamentos específicos; apoio jurídico e terapêutico; ginástica laboral; apoio a soluções de conflitos internos; promoção de eventos e práticas de integração (GONÇALVES; GUTITERREZ; VILARTA, 2005, p. 12-13).

A importância de entender e fornecer condições favoráveis de trabalho para todos da empresa é o ponto de partida para o desenvolvimento e implantação da Qualidade de Vida no Trabalho, favorecendo não só os funcionários, mas também a empresa, sendo assim, o embasamento teórico apresentou importantes conceitos para o estudo.

A gestão de pessoas exerce um papel importante na qualidade de vida no trabalho, pois ela é intermediação entre o colaborador e a instituição.

O envolvimento da gestão de pessoas na organização é de extrema importância, tanto para a empresa quanto para a equipe de trabalho, “a Gestão de Pessoas é a função gerencial que visa a cooperação das pessoas que atuam nas organizações para o alcance dos objetivos tanto organizacionais quanto individuais” (GIL, 2001, p. 17).

Para Gonçalves, Gutierrez e Vilarta (2005), conquistar no ambiente de trabalho posturas menos agressivas, promover o debate e o conhecimento dos desejos do detentor do capital e dos trabalhadores, criar meios de comunicação sem restrições na empresa e, principalmente, não exercer qualquer tipo de coação são ações que terão efeitos positivos na qualidade dos produtos e na vida do trabalhador.

Somente através do envolvimento e compreensão da gestão de pessoas no que consiste a QVT, será possível entender as necessidades e considerar a importância das variáveis psicológicas, sociais na produtividade e os efeitos da Qualidade de Vida no ambiente de trabalho.

Para uma análise geral do ambiente organizacional e da importância de um programa de Qualidade de Vida no Trabalho, voltado para os colaboradores e, conseqüentemente, com o impacto sobre a satisfação e desempenho foi utilizado o modelo de investigação da QTV escrito por Walton, do qual foi obtido todas as questões para análise deste estudo de caso.

2.2 MODELO DE WALTON

Segundo França e Arrelano (2002), Walton foi um dos pioneiros na pesquisa da sistematização de conceitos de QVT, define-a como algo além dos objetivos da legislação trabalhista, com a regulamentação do trabalho de menores, jornada de trabalho, descanso semanal e indenizações por acidente de trabalho. Seu objetivo era uma geração de organizações mais humanizadas.

Walton criou uma proposta conceitual de análise da Qualidade de Vida no Trabalho a partir de oito dimensões inter-relacionadas. Neste modelo são apresentadas as dimensões: compensação justa e adequada; condições de segurança e saúde no trabalho; oportunidade imediata para utilização e desenvolvimento da capacidade humana; oportunidade futura para crescimento contínuo e segurança;

integração social na organização de trabalho; constitucionalismo na organização de trabalho; trabalho e espaço total da vida; relevância social da vida do trabalho.

Para cada dimensão ou categoria, Walton (1973) estabeleceu critérios com os seus respectivos indicadores.

- **Compensação justa e adequada:** trata sobre a remuneração recebida pelo colaborador em troca da realização de seu trabalho, com os seguintes critérios:

- 1) Renda adequada ao trabalho: trata-se da remuneração necessária para atender às necessidades pessoais, sociais e econômicas do trabalhador;
- 2) Equidade interna: imparcialidade na remuneração entre os trabalhadores da mesma organização;
- 3) Equidade externa: imparcialidade na remuneração entre os trabalhadores profissionais da mesma categoria no mercado de trabalho.

- **Condições de trabalho:** diz respeito ao ambiente físico e à saúde em que o colaborador da empresa está incluído. Engloba os fatores:

- 1) Jornada de trabalho: quantidade de horas trabalhadas, asseguradas ou não pelas leis, referente às atividades executadas;
- 2) Ambiente físico saudável e seguro: lugar de trabalho com circunstâncias de comodidade, conforto, saúde, segurança e organização, protegendo o colaborador de risco de doenças ou acidentes.

- **Uso e desenvolvimento das capacidades:** correspondente às oportunidades que o colaborador possui para empregar na sua rotina suas aptidões profissionais e conhecimento. Evidencia os indicadores:

- 1) Autonomia: condiz com a liberdade concedida ao trabalhador no planejamento e execução no trabalho;
- 2) Significado da tarefa: tocante à valorização da atividade no trabalho e na vida dos indivíduos, participantes ou não da organização;
- 3) Identidade na tarefa: no caso de a tarefa estar de acordo na sua integridade e na apreciação de resultado;
- 4) Variedade de habilidade: possibilidade de usar uma larga escala de capacidades e aptidões do trabalhador;
- 5) Retro informação: conhecimento do trabalhador sobre a avaliação do seu trabalho como um todo, e de suas ações.

- **Oportunidades de crescimento com segurança:** compreende as oportunidades que a organização oferece ao trabalhador para seu crescimento e desenvolvimento pessoal e para sua segurança no trabalho. Apresenta os seguintes aspectos:

- 1) Possibilidade de carreira: a viabilidade de desenvolver uma carreira dentro da organização;
- 2) Crescimento pessoal: processo de desenvolvimento das potencialidades, capacidades,

habilidades e aptidões do trabalhador;

3) Segurança no emprego: nível de segurança do trabalhador em relação a seu emprego.

- **Integração Social na organização:** visa mensurar a integração social e a ausência de diferenças entre os trabalhadores. Da seguinte maneira:

- 1) Igualdade de oportunidades: ausência de estratificação relativa a símbolos de *status* e estruturas hierárquicas, e de discriminação, referentes à cor, raça, sexo, religião, nacionalidade, estilo de vida, aparência física e outros;

- 2) Relacionamento: nível de relacionamento saudável entre o trabalhador e a organização, respeitando suas individualidades;

- 3) Senso comunitário: nível de companheirismo dos trabalhadores dentro e fora da organização.

- **Constitucionalismo:** grande respeito da organização em relação aos direitos dos trabalhadores. Compreende:

- 1) Respeito às leis e direitos trabalhistas: real cumprimento dos direitos jurídicos do trabalhador;

- 2) Privacidade social: assegura o respeito à individualidade do trabalhador, tanto dentro quanto fora da organização;

- 3) Liberdade de expressão: permite que o trabalhador exponha sua opinião, sem temer ser repreendido;

- 4) Normas e rotinas: meio que a organização estabeleceu suas normas e rotinas, pelo qual influenciam o desenvolvimento do trabalhador como um todo.

- **O trabalho e o espaço total da vida:** trata-se o equilíbrio entre a vida pessoal e o profissional do trabalhador. Ou seja, do equilíbrio entre a jornada de trabalho, viagens e a convivência com a família e seu lazer.

- **Relevância social da vida no trabalho:** refere-se à percepção do trabalhador sobre a organização que trabalha. Através dos indicadores abaixo:

- 1) Imagem da empresa: modo de pensar do trabalhador sobre sua empresa, relacionado à relevância da organização perante a comunidade e o nível de orgulho gerado por fazer parte da empresa;

- 2) Responsabilidade social da instituição: julgamento dos trabalhadores em relação à responsabilidade social da organização frente a comunidade, não causando danos a comunidade como também colaborando na solução de problemas existentes;

- 3) Responsabilidade social pelos empregados: relativo ao grau de valorização e participação que o trabalhador percebe perante a organização, originando das políticas estabelecidas de Recursos Humanos.

Dias (2001) afirma que as dimensões do modelo de Walton são as mais abrangentes para a análise do trabalhador de uma organização, pois avaliam aspectos como autonomia, múltiplas habilidades,

mobilidade social na organização do trabalho e segurança no emprego.

Conforme Petroski (2005) o modelo de Walton pode ser modificado e adaptar-se às necessidades do ambiente em que é aplicado ou do momento vivenciado, porém, o modo como esses aspectos forem tratados, irão impactar na satisfação do colaborador e, por consequência, em sua qualidade de vida no trabalho.

No modelo de Walton a QVT “deve ter como meta a geração de uma organização mais humanizada, na qual o trabalho envolva relativo grau de responsabilidade e de autonomia no que se refere a cargo, recebimento de recursos de *feedback* do desempenho, variedade, enriquecimento do trabalho e ênfase no desenvolvimento pessoal do indivíduo” (FRANÇA *et al.*, 2002, p. 297).

O modelo de Walton devido a sua abrangência de fatores relacionados com Qualidade de Vida no Trabalho é um modelo que pode ser identificado em alguns estudos acadêmicos, ainda que um dos modelos mais antigos de QVT, está presente ainda hoje em diversos estudos.

3 METODOLOGIA

O presente estudo tratou-se de uma pesquisa qualitativa. Uma pesquisa qualitativa “tem o ambiente natural como fonte direta de dados e o pesquisador como instrumento fundamental” (GODOY, 1995, p. 62). Ainda segundo Martins e Teófilo (2009), a avaliação qualitativa é caracterizada pela descrição, compreensão e interpretação dos fatos e fenômenos.

Neste sentido, esta pesquisa qualitativa, objetiva analisar a qualidade de vida no trabalho de uma Agroindústria do Centro-Oeste de Minas Gerais, conforme modelo de Walton, identificando as propostas oferecidas pela empresa e avaliar a percepção de seus funcionários em relação a essas ações oferecidas.

O presente estudo trata-se quanto à sua estratégia, de um estudo de caso, onde para Yin (2001), ele possui cinco importantes componentes, que são: as questões de um estudo; suas proposições, se houver; sua(s) unidade(s) de análise; a lógica que une os dados às proposições; e os critérios para se interpretar as descobertas.

A natureza da pesquisa é descritiva, “que consistem em investigações de pesquisa empírica cuja principal finalidade é o delineamento ou análise das características de fatos ou fenômenos, a avaliação de programas, ou o isolamento de variáveis principais ou chave” (MARCONI; LAKATOS, 2010, p. 189).

Esta pesquisa é descritiva, pois sua pretensão foi relatar a percepção dos funcionários da empresa, descrevendo os resultados do levantamento aplicado, identificando os fatores que impactam na satisfação e insatisfação por meio do modelo de Walton.

3.1 COLETA, TRATAMENTO E ANÁLISE DE DADOS

A coleta de dados foi realizada por meio de um questionário estruturado adaptado do questionário de Nichele (2011), onde foi acrescido ao questionário aplicado a informação sobre o sexo e escolaridade.

Por meio da aplicação do questionário pretendeu-se medir aspectos como atitudes ou opiniões dos colaboradores, isso sendo possível utilizando o método de escalas. Neste caso, o questionário foi de escala do tipo *likert* de cinco pontos. Neste questionário os respondentes foram orientados a demonstrar seu grau de satisfação que vai de 1 a 5, sendo 1 discordo totalmente, 2 discordo parcialmente, 3 indeciso, 4 concordo parcialmente e 5 concordo totalmente.

A aplicação dos questionários ocorreu no dia 18 de outubro de 2017, numa população de 50 funcionários, ou seja, todos os colaboradores foram convidados a participar da pesquisa, pois para avaliar o tema do estudo é necessário que todos possam contribuir com a sua percepção para que se possa chegar a um resultado mais preciso.

A empresa possuía 50 funcionários até a data da pesquisa, com isso, todos foram entrevistados, estão envolvidos os setores administrativo, comercial, produção, almoxarifado, serviços gerais, TI, P&D, qualidade e laboratório.

A análise do questionário se baseou totalmente nas oito categorias, que são: compensação justa e adequada, condições de trabalho, uso e desenvolvimento das capacidades, oportunidades de crescimento com segurança, integração social na organização, constitucionalismo, o trabalho e o espaço total da vida e relevância social da vida no trabalho. Tais categorias deram base para analisar as características fundamentais que a QVT envolve, por meio da teoria proposta por Walton. O questionário foi composto por 34 questões fechadas, no qual os dados foram tabulados por meio do programa Excel 2007, onde os resultados foram apresentados na forma de gráficos e tabelas.

Para o levantamento sobre as ações que a empresa desenvolve para garantir o bem-estar de sua equipe foram utilizadas informações disponibilizadas no site da organização e também, a partir de entrevista com o responsável pelo setor de recursos humanos, órgão responsável pelos eventos voltados para ações e eventos voltados para a qualidade de vida do colaborador nesta empresa. A entrevista ocorreu no dia 18 de outubro de 2017.

A análise de todos os dados pesquisados utilizando como base o modelo de Walton, foram essenciais para analisar a percepção do colaborador sobre as ações de qualidade de vida praticada pela empresa, sem essa análise não seria possível identificar o que não vai bem na empresa e nem pontos de melhoria necessários para a organização.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Este item englobou os resultados obtidos por meio da pesquisa realizada na Agroindústria, sobre a Qualidade de Vida no Trabalho e a percepção de seus funcionários.

A sistemática adotada apresentou um breve histórico da empresa estudada, ações desenvolvidas pela empresa em relação à Qualidade de Vida no Trabalho, a caracterização dos colaboradores da empresa e uma análise descritiva dos critérios propostos pelo modelo quanto a percepção dos funcionários e o grau

de importância atribuído à QTV e, por fim, a interpretação e análise de dados.

4.1 AÇÕES DESENVOLVIDAS EM RELAÇÃO À QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

A empresa estudada teve sua criação em 1995, onde se dedica à produção, comercialização e exportação de produtos de origem apícola e está localizada no Centro-Oeste de Minas Gerais. A empresa comercializa seus produtos com os países: Taiwan, Estados Unidos, China, Japão, Alemanha, Turquia, Bélgica, Coréia do Sul, Portugal, Itália, França e México.

A empresa acomoda hoje 50 funcionários, distribuídos entre os setores de produção, controle de qualidade, TI, marketing, comercial e administrativo.

Por meio da pesquisa, foi possível identificar que a Agroindústria, não possui ainda nenhum modelo de gestão formal envolvendo qualidade de vida no trabalho para seus colaboradores. Entretanto, a empresa está passando por mudanças, em diversos aspectos, o que também envolve a qualidade no trabalho. A ISO 9001 é uma delas, que começou a ser implantada em fevereiro de 2017, onde a mudança de processos, a certificação, e outros fatores, irão impactar diretamente na qualidade de vida dos funcionários.

A partir do que foi identificado, segue abaixo as ações desenvolvidas em relação a qualidade de vida no trabalho.

A empresa executa todas as ações necessárias de segurança, higiene e medicina do trabalho previstas para este ramo de atividades dirigidas ao bem-estar do trabalhador, por meio de consultorias externas como o PPRA (Programa de Prevenção de Riscos Ambientais) e o PCMSO (Programa Médico de Saúde Ocupacional). A atualização do PPRA ocorre anualmente e existe a visita mensalmente da engenharia de segurança do trabalho.

Essa questão entra no modelo de Walton na categoria condições de trabalho, como afirma os autores Walger, Viapiana e Barbosa (2014), QVT inclui as condições de vida no trabalho, como bem-estar, garantia de saúde e segurança física, mental e social e a empresa desenvolve essas ações na organização.

Em relação à segurança, a partir de 2016, houve alteração na estrutura física da empresa, atualmente existem saídas de emergência com placas e sinalizações, extintores de incêndio foram instalados em pontos estratégicos, tudo conforme exigência do corpo de bombeiros, que também inclui a brigada de incêndio.

A utilização de EPI's (Equipamento de Proteção Individual) é aplicada de acordo com a exigência de cada setor, por exemplo, o setor de produção utiliza além dos jalecos, máscaras, toucas, luvas, botas especiais. Existem na empresa EPI's de uso contínuo e os de uso eventual.

Os uniformes (roupas e aventais) são de cor clara, pois são mais perceptíveis para identificar manchas de resíduos e a necessidade de trocá-los, são mantidos limpos e trocados diariamente. O uso de

máscaras para boca e nariz para os casos de manipulação direta dos produtos sensíveis a contaminação, são EPI's de uso contínuo. A utilização de luvas descartáveis para manipulação dos produtos faz parte das exigências da qualidade da empresa.

EPI's de uso eventual são para quando o responsável pela manutenção precisa utilizar proteção visual e facial como óculos e viseiras, proteção para a cabeça como o capacete, luvas para as mãos, botinas próprias para o eventual serviço.

A empresa conta com um médico terceirizado no que se refere à medicina do trabalho. Além disso, a organização oferece gratuitamente a todos os funcionários o plano de saúde, sem nenhum desconto na folha de pagamento sendo somente o odontológico descontado, caso ele opte pelo plano.

Sobre a higiene, a empresa adotou normas de condutas a serem seguidas, o controle de qualidade é rigoroso, com isso, todos que trabalham no setor de produção além de estarem uniformizações corretamente e utilizando os EPI's adequados ao seu setor, também precisam seguir procedimentos como, cabelo sempre preso utilizando a touca, unhas cortadas, sem esmalte, não é permitido o uso de produtos com cheiro dentro dos setores, como perfumes, cremes, maquiagens e outros. Para entrar no setor existem lavadores, troca de calçados, álcool em gel para que quando estejam dentro do setor de produção o ambiente esteja sem possibilidades de contaminação.

O PCMSO, estabelecido pela consolidação das leis trabalhistas é um conjunto de procedimentos que visam proteger a saúde dos funcionários por meio de diagnósticos precoces que podem causar riscos à saúde do trabalhador. Nele se enquadram: o exame admissional, exame periódico, exame de retorno ao trabalho, exame de alteração de função e o exame demissional.

Os exames periódicos são feitos com todos os funcionários, as recomendações são: de 18 a 45 anos, exames clínicos bianuais, desde que o funcionário não esteja exposto a riscos específicos, ou em intervalos menores a critério do Médico, ou Órgão fiscalizador; maiores de 45 anos exames clínicos anuais, ou em intervalos menores a critério do Médico ou Órgão fiscalizador e em caso de exposição a riscos ocupacionais específicos, exames clínicos anuais ou em intervalos menores a critério do médico ou Órgão fiscalizador.

Na empresa, ocorre anualmente, cada setor com os exames específicos. Para isso, existe uma lista de documentos específicos de cada setor, por exemplo, administrativo faz o exame clínico, de acuidade visual, exame de audiometria, contra ruídos, hemograma, para identificar anemia, glicemia, para medir o nível de açúcar do sangue. Quem é motorista além desses exames, precisa fazer o eletroencefalograma, para detectar doenças relacionadas ao sistema nervoso. Para o setor de produção, além dos já mencionados, deve fazer Rx tórax OIT, Rx coluna, para postura inadequada e movimentos repetitivos e Coprocultura que é o exame bacteriológico para identificar bactérias invasoras, que podem produzir toxinas e evoluir atingindo outros locais e toxigências, liberando toxinas provocando atividade patogênica do indivíduo.

No PPRA estão envolvidos um conjunto de atividades com o objetivo de preservar a saúde e integridade dos trabalhadores por meio de uma série de ações que evitam riscos no ambiente de trabalho.

Também realizam um controle interno por meio da CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes). Promovem práticas de Controle de Qualidade, que garantem o cuidado com as condições sanitárias e a segurança alimentar de toda a produção.

A CIPA envolve todos os setores da empresa e atualmente o presidente é o responsável pelo setor de recursos humanos, a empresa promove a SIPAT – Semana Integrada de Prevenção de Acidente de Trabalho, com palestras de prevenção de acidentes de trabalho e também relacionadas à saúde e bem-estar.

A empresa incentiva também a prática de exercícios físicos para a prevenção de doenças, realizadas por profissionais da saúde também na semana da SIPAT, onde anualmente existe uma semana dedicada somente a ela, ocorre geralmente no mês de julho ou agosto, no ano de 2017 foi do dia 21 a 25 de agosto com diversas palestras apresentadas para todos os colaboradores da empresa.

Na Agroindústria, o último acidente relatado foi em dezembro de 2016, sendo que no total foram dois acidentes ocorridos no último ano, os acidentes foram um corte com estilete e uma queda de escada. A empresa conta com um quadro de quantidade de dias sem acidente de trabalho.

Todos os colaboradores são constantemente capacitados em programas de treinamento internos, como palestras, treinamentos dentro da própria empresa para adequação ao setor e treinamentos externos, que são oferecidos por diversas empresas e que a empresa está sempre disposta a fornecer para o funcionário. O Setor Financeiro, por exemplo, já recebeu treinamentos e certificações por meio de cursos ofertados pelo Banco do Brasil, que prestam alguns serviços para a empresa. O setor contábil, fiscal e recursos humanos que já tiveram a possibilidade de fazer cursos específicos de suas áreas, como treinamento e desenvolvimento para o RH, curso de atualização fiscal e substituição tributária para o contábil. O setor de manutenção obteve curso pago pela empresa para manuseio de seus aparelhos com segurança, entre outros.

A empresa conta também com o programa de ginástica laboral que melhora a condição física e psicológica do trabalhador, favorece a integração dos trabalhadores, melhorando a participação e produção em equipe, melhorando a disposição no trabalho. Este programa é oferecido 2 vezes por semana a toda equipe da produção, atividades de relaxamento e alongamento devido ao manuseio de serviços repetitivos e cansativos, o que pode gerar um grande estresse para quem pratica, é uma das ações que a empresa adotou há aproximadamente 2 anos e é feita por uma fisioterapeuta.

Além de oferecer aos seus colaboradores dicas de saúde e bem-estar, acesso ao material didático sobre hábitos alimentares saudáveis, as vias pelas quais são comunicadas são: palestras, comunicados gerais e por meio de documentos impressos que são postados no mural localizado na cantina para acesso de todos. Um exemplo ocorrido na primeira semana de outubro de 2017, foi uma pequena apresentação

de slides para todas as mulheres da empresa sobre o outubro rosa e a importância da prevenção do câncer de mama.

Como forma de motivação e aproximação dos colaboradores, a empresa oferece uma confraternização de encerramento do ano, onde todos são convidados para interagir em uma maneira de descontrair. Todas as datas, como Dia dos Pais, das mães, do trabalhador, da mulher, entre outros, os colaboradores são homenageados com lembranças da empresa, tudo para que todos se sintam como parte importante da organização.

Os próximos itens que deram sequência ao estudo são os resultados da aplicação do questionário aos colaboradores, onde foi apresentado a percepção dos mesmos sobre as práticas relacionadas à qualidade de vida no trabalho na empresa.

4.2 CARACTERIZAÇÃO DOS COLABORADORES

Os colaboradores da Agroindústria que compuseram a pesquisa foram caracterizados de acordo com as seguintes variáveis: idade, sexo, tempo de empresa e o setor.

Foi identificado que em relação à idade, dos 50 pesquisados, 20% possuem idade entre 18 e 25 anos, 58% de 26 a 35 anos, 18%, entre 36 e 45 anos e apenas 4% da empresa, possuem acima de 45 anos.

Tais dados permitiram levantar a empresa possui uma população maior de funcionários de 26 a 35 anos, representando 58% dos respondentes.

Em relação ao sexo, de um total de 50 respondentes, 48% são do sexo feminino e 52% do sexo masculino. Notou-se uma equidade em relação ao sexo, visto que na empresa tanto homem quanto mulher podem exercer a mesma função em diversos setores da Agroindústria.

Sobre o estado civil dos entrevistados, 54% são solteiros, 40% são casados, 4% divorciados e 2% outros.

Os níveis de escolaridade obtidos nos resultados foram os seguintes: 4% fundamental completo, 10% médio incompleto, 40% ensino médio completo, 2% superior incompleto e 44% superior completo, o que mostra que a população predominante de entrevistados já possui ensino superior completo.

Para a organização é vantajoso possuir uma porcentagem maior de funcionários com superior completo, isso pode favorecer a compreensão do desenvolvimento das práticas realizadas pela empresa. As empresas necessitam cada vez mais de profissionais qualificados, isso é vantagem para a empresa, pois conta com um colaborador capacitado, entretanto se o funcionário não for valorizado, pode se sentir desmotivado na organização.

Com relação ao tempo de empresa, foi possível verificar que com menos de um ano existem apenas 22%, 58% dos respondentes sendo mais da metade da empresa, possuem de 1 a 5 anos de empresa, de 6 a 10 anos, representando 14% dos funcionários e acima de 10 anos possuem apenas 6% do total. Sobre o tempo de empresa é perceptível que a maioria, representando 58% dos funcionários estão de 1 a 5 anos

na empresa, o que demonstra nesse período que a empresa deve possuir um alto índice de rotatividade de funcionários.

Em uma pesquisa com o Departamento Pessoal da empresa foi confirmado que existiu sim uma alta rotatividade de funcionários recentemente, e os fatores responsáveis foram, o fim da alta produção, o que permitiu uma redução no número de funcionários, mudanças organizacionais internas e profissionais que não se adequaram ao trabalho na organização foram a causa de uma alta rotatividade na empresa nos últimos períodos.

Sobre os setores de atuação de cada colaborador, foi identificado que 14% se encontram no administrativo, 58% representando a maior porcentagem, fica alocada na produção da empresa, o comercial representa 8% da população, almoxarifado 6%, serviços gerais 4%, e com 2% cada, TI, P&D e Qualidade e por fim 4% no Setor de laboratório.

Em uma análise geral do perfil dos funcionários mostrou que dos 50 entrevistados, 58% possuem de 26 a 35 anos, representando uma população mais jovem predominante na empresa; que em relação ao sexo, a empresa está dividida praticamente igual, onde tanto homens quanto mulheres podem exercer as mesmas funções na organização. Em relação ao estado civil, que a maior porcentagem com 54% é solteira, o nível de escolaridade predominante é o de ensino superior, com 44%, o que pode demonstrar que as pessoas buscam cada vez mais formação e que as empresas buscam cada vez mais pessoas com nível de instrução maior.

Sobre o tempo de empresa com maior predominância é de 1 a 5 anos, sendo 58% da população, onde a maioria dos colaboradores estão concentrados no setor de produção, representando também 58%. Em seguida, foram apresentados os resultados obtidos conforme o modelo proposto por Walton.

4.3 PERCEPÇÃO DOS COLABORADORES SOBRE A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO CONFORME O MODELO DE WALTON

O modelo de Walton prevê oito indicadores para se avaliar a QVT em uma empresa e os resultados a seguir apresentaram os resultados para cada indicador, a saber: compensação justa e adequada; condições de trabalho (jornada de trabalho e saúde ocupacional); integração social; constitucionalismo; o trabalho e espaço total de vida e relevância social do trabalho.

O primeiro dos 8 indicadores diz respeito à compensação justa e adequada, os resultados obtidos mostraram que, de maneira geral, a equipe concordou parcialmente com os quesitos de compensação justa e adequada, a tabela mostrando de forma detalhada as porcentagens de cada questão referente ao primeiro item.

Os resultados foram demonstrados por meio de tabelas para melhor visualização.

4.3.1 Compensação justa e adequada

Por meio dos resultados obtidos foi possível analisar que, sobre se a remuneração percebida é adequada ao meu tipo de trabalho, 18% discordam totalmente, 16% discordam parcialmente, 24% indecisos, 36% como a maior porcentagem desse item, concordam parcialmente e apenas 6% com a menor taxa, concordam totalmente, o que mostra que nos resultados, houve uma divisão de opiniões conforme apresenta a (TABELA 1).

TABELA 1 – Percentual de respostas para Remuneração justa e adequada

	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Indeciso	Concordo parcialmente	Concordo totalmente
Remuneração percebida é adequada ao meu tipo de trabalho	18%	16%	24%	36%	6%
Remuneração atende minhas necessidades básicas	18%	22%	8%	48%	4%
Remuneração atende às minhas necessidades de lazer, como viagens e outros	40%	20%	16%	18%	6%
Remuneração recebida é adequada se comparada com a dos demais colegas de trabalho	24%	30%	18%	22%	6%
Remuneração que recebe é tão boa quanto é oferecida em outras organizações	28%	38%	6%	22%	6%

Fonte: Dados da pesquisa.

Quanto à remuneração atende minhas necessidades básicas, 18% discordam totalmente, 22% discordam parcialmente, 8% ficaram indecisos, 48% sendo a maioria, concorda parcialmente e apenas 4% concordam totalmente. O que mostra opiniões divididas, onde 40% discordam totalmente e parcialmente da remuneração.

Se a remuneração atende às necessidades de lazer, como viagens e outros, 40% discordaram totalmente deste quesito, sendo a maior porcentagem comparada aos outros e ainda 20% discordam parcialmente. Com isso, é detectado que na percepção dos colaboradores, o salário recebido atende somente às necessidades básicas apenas, sendo inadequado para as necessidades de lazer. Dezesseis por cento ficaram indecisos com a resposta, 18% concordam parcialmente e apenas 6% concordam totalmente.

Quando perguntados se a remuneração recebida é adequada se comparada com a dos demais colegas de trabalho, 24% discordam totalmente e 30% discordam parcialmente, representando mais de 50% em discordância sobre o salário recebido. 18% dos colaboradores ficaram indecisos, apenas 28% concordaram totalmente e parcialmente com a remuneração recebida.

A última pergunta se refere sobre a remuneração que recebe é tão boa quanto é oferecida em outras organizações, 28% discordaram totalmente e 38% discordaram parcialmente, outra questão onde a maioria dos entrevistados não concorda no que está relacionado à remuneração comparado ao do mercado. Ficaram indecisos 6% dos entrevistados, enquanto 22% concordaram parcialmente e 6% concordaram

totalmente. O que mostra que a maior parte dos colaboradores da empresa se concentra em discordam totalmente e discordam parcialmente.

De acordo com o modelo de Walton, a compensação justa e adequada se relaciona com uma renda adequada ao trabalho, na qual atende as necessidades pessoais, sociais, e econômicas do trabalhador.

Nos resultados obtidos através da percepção dos trabalhadores, foi identificado, que existe uma divisão de opiniões quanto a remuneração recebida, onde ficaram divididos sobre a remuneração ser adequada ao tipo de trabalho, onde a maioria afirma que a remuneração atende às necessidades básicas, mas a porcentagem que discorda também é grande, representando 40%. Sessenta por cento dos entrevistados discordam que a remuneração atende às necessidades de lazer e onde a maioria também representando 54% discordam que a remuneração é adequada se comparada ao dos demais colaboradores, e por fim, 66% discordam que a remuneração recebida é tão boa quanto a do mercado.

O estudo de Petroski (2005), mostrou que seus dados revelaram que os professores da UFSC discordam com veemência da política de remuneração e compensação ao qual estavam submetidos, visto que o número de professores insatisfeitos, 65% eram maiores do que os número de satisfeitos, 23% e 12% ficaram indecisos.

O próximo item abordou sobre a percepção do colaborador em relação às condições de trabalho na empresa.

4.3.2 Condições de trabalho

O indicador proposto no Modelo Walton para condições de trabalho divide o mesmo em jornada de trabalho e saúde ocupacional. Os resultados obtidos para jornada de trabalho e saúde ocupacional se encontram abaixo.

4.3.2.1 Jornada de trabalho

O Este item englobou as respostas voltadas para as questões referentes à Jornada de trabalho e Saúde Ocupacional, que relatam a importância de se analisar como anda a saúde ocupacional dos funcionários, trabalhador cansado se acidenta mais, isso impacta diretamente na qualidade de vida do trabalhador e na produtividade da organização.

Quando perguntados se a jornada é adequada, 2% discordam totalmente, 2% ficaram indecisos e 66% concordam totalmente, o que mostra que o horário de trabalho de acordo com a percepção da maioria dos colaboradores é adequado. Isso mostra que quase 100% da equipe está de acordo com a jornada de trabalho proposta pela organização.

TABELA 2 – Percentual de respostas para jornada de trabalho

	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Indeciso	Concordo parcialmente	Concordo totalmente
A jornada de trabalho é adequada ao tipo de trabalho que exerço.	2%	0%	2%	30%	66%
Consigo realizar meu trabalho dentro da jornada habitual.	2%	2%	0%	28%	68%
É necessário horas extras para cumprir todas as minhas tarefas.	36%	14%	6%	14%	30%
Considero estressante a minha jornada de trabalho.	32%	24%	6%	26%	12%

Fonte: Dados da Pesquisa.

Foi questionado se o colaborador consegue realizar seu trabalho dentro da jornada de trabalho habitual, onde 2% discordam totalmente, 2% discordam parcialmente, 28% concordam parcialmente e 68% concordam totalmente, o que mostra que a maioria dos respondentes consegue exercer suas atividades propostas dentro do tempo determinado.

Sobre a questão se são necessárias horas extras para cumprir todas as minhas tarefas, 36% discordam totalmente, 14% discordam parcialmente, 6% ficaram indecisos, enquanto 14% concordaram parcialmente e 30% concordaram totalmente. Uma observação que vale ser notificada sobre a empresa é que o seu processo produtivo possui sazonalidades, ou seja, no período de janeiro a maio a produção da empresa aumenta e nesses períodos a produção precisa fazer horas extras na empresa.

A última questão sobre a jornada de trabalho foi se consideram estressante sua jornada de trabalho. Os resultados demonstram que mais de 50% da empresa não considera sua jornada de trabalho estressante, onde 32% discordam totalmente, 24% discordam parcialmente, 6% indecisos, 26% concordam parcialmente e 12% concordam totalmente.

Walton explica que as condições de trabalho se referem a saúde e o ambiente físico em que o trabalhador está inserido, sobre jornada de trabalho que engloba números de horas trabalhadas relativas à tarefa executada, comparado aos resultados obtidos nessa pesquisa, um fator que é essencial para a empresa obter a produtividade desejada, é oferecer aos seus funcionários uma carga horária adequada, onde há tempo suficiente para cumprir as tarefas sem tornar-se estressante.

Quanto à jornada de trabalho, foi possível detectar que a maioria dos entrevistados concordam que a jornada de trabalho é adequada ao seu tipo de trabalho, não considerando sua jornada estressante. Em seguida, o próximo item a ser apresentado se relaciona a saúde ocupacional, também referente às condições de trabalho.

4.3.2.2 Saúde ocupacional

Quando questionados se a empresa em que trabalham se preocupa com a saúde dos funcionários, 2% discordam totalmente, 20% ficaram indecisos, 34% concordam parcialmente e 44% concordam totalmente. Com isso, é possível perceber que a maioria dos colaboradores tem uma percepção de que a

empresa se preocupa com sua equipe. Resultado positivo para a empresa, que conseguiu atingir 78% de sua equipe com as ações relacionadas à saúde de seus funcionários.

TABELA 3 – Percentual de respostas para saúde ocupacional

	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Indeciso	Concordo parcialmente	Concordo totalmente
A empresa em que eu trabalho se preocupa com a saúde dos funcionários.	2%	0%	20%	34%	44%
A verba de QVT cumpre o seu objetivo, como contratação de profissionais para massagens, práticas de antiestresse e ginástica laboral.	8%	12%	14%	38%	28%
Conheço e considero importante as campanhas de saúde e segurança do trabalho apresentadas pela empresa para os funcionários da empresa.	2%	0%	10%	37%	51%
O ambiente de trabalho oferece conforto para o desempenho de minhas tarefas.	2%	12%	8%	30%	48%

Fonte: Dados da pesquisa.

Foi questionado se a verba de QVT cumpre seu objetivo, como contratação de profissionais para massagens, práticas de antiestresse e ginástica laboral, onde 8% discordam totalmente, 12% discordam parcialmente, 14% ficaram indecisos, 38% concordam parcialmente e 28% concordam totalmente. O que também pode ser notado que a maior parte identifica práticas de QVT executadas pela empresa.

Ao serem perguntados se conhecem e consideram importantes as campanhas de saúde e segurança do trabalho apresentadas pela empresa para os funcionários, 2% discordaram totalmente, 10% ficaram indecisos, 37% concordam parcialmente e 51% concordam totalmente. Outra observação a ser notada é que as palestras e meios de comunicação apresentados pela empresa, através também da SIPAT, são percebidas pela grande maioria dos colaboradores.

Foi questionado se o ambiente de trabalho oferece conforto para o desempenho das tarefas, 2% discordam totalmente, 12% discordam parcialmente, 8% indecisos, 30% concordam parcialmente e 48% concordam totalmente. O que mostra que 78% dos entrevistados concordam que o ambiente oferece conforto para executar suas atividades.

Para Walton (1973), ambiente físico seguro e saudável é um local de trabalho que possua condições de bem-estar e segurança, saúde, organização, evitando risco de doenças e acidentes. Com base nos resultados obtidos sobre saúde ocupacional identificou-se resultados positivos em relação à percepção dos funcionários, isso mostra que mesmo que exista uma porcentagem de respondentes que discorda sobre essas questões, grande parte está consciente sobre as propostas de qualidade de vida da empresa. Segue abaixo os resultados sobre a integração social.

4.3.3 Integração social

O indicador Integração Social foi avaliado pela questão se existe dificuldade de relacionamento com os superiores hierárquicos, onde 22% discordam totalmente, 10% discordam parcialmente, 12% ficaram indecisos, 24% concordam parcialmente e 32% concordam totalmente, conforme a Tabela 4.

TABELA 4 – Integração social

	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Indeciso	Concordo parcialmente	Concordo totalmente
Existe dificuldade de relacionamento com superiores hierárquicos.	22%	10%	12%	24%	32%

Fonte: Dados da pesquisa.

Integração social na organização no modelo de Walton (1973) visa mensurar a integração social e ausência de diferenças entre os trabalhadores, nível de relacionamento saudável entre o trabalhador e a organização.

Com isso, o indicador integração social precisa de melhorias nessa organização, a integração social é extremamente importante para o bom funcionamento da empresa, o clima organizacional ideal deve estar coerente com o planejamento estratégico da organização, em que os colaboradores e líderes se sintam em um ambiente harmonioso, trazendo a empresa resultados produtivos. Integrar é necessário para que as atividades sejam realizadas de forma eficaz, quando existe o bom relacionamento, a facilidade é maior para entender os problemas existentes e resolvê-los.

Na sequência, foram apresentados os resultados para o indicador uso e desenvolvimento das capacidades.

4.3.4 Uso e desenvolvimento das capacidades

Foi questionado se as qualidades profissionais são bem aproveitadas, 10% discordam totalmente, 14% discordam parcialmente, 16% ficaram indecisos, 30% concordam parcialmente e 30% concordam totalmente. Sobre essa questão 60% dos entrevistados acreditam que seus conhecimentos são aproveitados pela empresa.

TABELA 5 – Percentual de respostas do uso e desenvolvimento das capacidades

	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Indeciso	Concordo parcialmente	Concordo totalmente
Minhas qualidades profissionais são bem aproveitadas.	10%	14%	16%	30%	30%
Me identifico com as atividades que desenvolvo.	4%	8%	6%	26%	56%
Posso utilizar meu potencial criativo nas atividades que desenvolvo.	4%	16%	12%	32%	36%
O trabalho que desenvolvo impacta nas outras pessoas dentro da organização.	0%	0%	12%	38%	50%
O trabalho que desenvolvo impacta nas outras pessoas fora da organização.	4%	4%	42%	18%	32%
Considero importante o <i>feedback</i> dos meus superiores para meu desenvolvimento.	0%	0%	5%	32%	63%
O trabalho que realizo possui importância para a organização em que trabalho.	0%	0%	10%	20%	70%

Fonte: Dados da pesquisa.

Também foi questionado se o colaborador se identifica com as atividades que desenvolvem, 4% discordam totalmente, 8% discordam parcialmente, 6% indecisos, 26% concordam parcialmente e 56% concordam totalmente. É perceptível que o índice de pessoas que estão na empresa atuando nas atividades com as quais possuem harmonia é relevante, representando mais da metade da empresa.

Quando foram questionados se podem utilizar seu potencial criativo nas atividades que desenvolvem, 4% discordam totalmente, 16% discordam parcialmente, 12% indecisos, 32% concordam parcialmente e 36% concordam totalmente.

Sobre o trabalho que desenvolvem, se ele causa impacto ou não dentro da organização, não houve discordância, 12% ficaram indecisos, 38% concordam parcialmente e 50% concordam totalmente. Ponto positivo para a organização, pois cada um sabe da importância de seu trabalho para os demais, que o trabalho em equipe é essencial para o bom funcionamento da empresa.

Quanto ao trabalho desenvolvido, se ele impacta nas outras pessoas fora da organização, 4% discordam totalmente, 4% discordam parcialmente, 42% ficaram indecisos, o maior índice representado, não consegue identificar se seu trabalho causa impacto nas pessoas fora da organização, 18% concordam parcialmente e 32% concordam totalmente.

A empresa possui um papel amplo na sociedade, ela produz bens e serviços que satisfazem a necessidade dos consumidores e sem o trabalho de cada um esses bens não podem ser concretizados, a organização precisa divulgar mais o papel de cada um na empresa e o impacto que seu trabalho causa fora da empresa, através de palestras, reuniões e confraternizações, mostrar os resultados obtidos na empresa. Como sugestão, a empresa deveria fazer uma apresentação do organograma e junto do mesmo a descrição do cargo de cada um no dentro do nível hierárquico e como cada colaborador contribui com a empresa.

Ao questionados sobre considerar importante o *feedback* dos seus superiores para seu desenvolvimento, ninguém discordou dessa questão, 5% ficaram indecisos, 32% concordam parcialmente e 63% concordam totalmente. Ter a consciência de que tal retorno, como foi identificado no resultado com 63% concordando totalmente e 32% parcialmente, é importante tanto para a empresa quanto para seu crescimento profissional é um grande avanço organizacional que por consequência, impacta na melhoria da qualidade de vida no trabalho.

Se o trabalho que realizam na empresa possui relevância para a organização em que trabalham, 10% ficaram indecisos, 20% concordam parcialmente e 70% concordam totalmente. Ter a percepção da importância de seu trabalho como colaborador e em equipe faz parte da melhoria de processos na organização, cada um tem a sua importância como parte da equipe, saber disso é um avanço da QVT. Não houve discordância para essa pergunta.

O uso e desenvolvimento das capacidades, para Walton (1973), é relativo às oportunidades que o trabalhador possui para utilizar no seu cotidiano, o seu conhecimento e aptidões profissionais. Os resultados obtidos foram positivos na maior parte mostrando que os colaboradores trabalham em setores com os quais se identificam, tendo liberdade para utilizar seu potencial, com consciência de que seu trabalho é importante para a sua equipe, consideram o *feedback* importante. A empresa precisa mesmo é conscientizar para seus colaboradores a importância da sua existência para a sociedade e os impactos que ela causa na comunidade. O próximo item mencionado aborda oportunidade de crescimento.

4.3.5 Oportunidade de crescimento

Ao serem questionados se há possibilidades de crescimento dentro da empresa, 12% discordam totalmente, 10% discordam parcialmente, 18% indecisos, 40% concordam parcialmente e 20% concordam totalmente. Ainda que 60% dos entrevistados estejam em acordo, 22% acreditam que não há oportunidade de crescimento na organização, ressaltando que os setores que fazem parte dessa população estão alocados nos setores produtivos e serviços gerais. Outra característica identificada desses setores foi que a maioria possui o ensino médio completo, sem nenhum curso superior completo ou incompleto.

TABELA 6 – Percentual de respostas de oportunidade de crescimento

	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Indeciso	Concordo parcialmente	Concordo totalmente
Há possibilidades de crescimento dentro da minha empresa.	12%	10%	18%	40%	20%
A empresa favorece o meu crescimento profissional.	8%	18%	18%	18%	38%
A empresa oferece estabilidade para meu cargo.	6%	12%	36%	20%	26%
A minha capacidade profissional é avaliada pelos meus superiores e o meu desenvolvimento é incentivado.	0%	0%	0%	24%	76%
Os cursos e palestras oferecidos pela empresa são úteis ao meu desenvolvimento profissional.	0%	0%	0%	20%	80%

Fonte: Dados da pesquisa.

Sobre o questionamento de que a empresa favorece o crescimento profissional, 8% discordam totalmente, 18% discordam parcialmente, 18% indecisos, 18% concordam parcialmente e 38% totalmente. Ponto positivo para a empresa, visto que nas ações identificadas pela empresa foi possível notar que a empresa oferece cursos e treinamentos para seus funcionários e para a empresa esse reconhecimento é muito bom, mostra de ambos os lados o esforço e reconhecimento para o melhor desenvolvimento da organização.

Quando perguntados se a empresa oferece estabilidade no cargo que executam, 6% discordaram totalmente, 12% discordaram parcialmente, 36% ficaram indecisos, 20% concordaram parcialmente e 26% concordaram totalmente. Na percepção dos colaboradores, a porcentagem de pessoas indecisas é alta comparada aos outros parâmetros, o que permite identificar certa insegurança por parte da equipe.

O medo da demissão, ou a incerteza, impactam diretamente na produtividade, o que é ruim para a empresa, para isso é importante que a empresa seja transparente em relação as suas ações com todos os colaboradores; ser honesto é importante para que os funcionários se sintam mais seguros, fazer com que se sintam confortáveis, motivados, contribui para a melhoria desses resultados analisados.

Sobre a capacidade profissional ser avaliada por seus superiores e se o desenvolvimento é incentivado, 24% concordam parcialmente e 76% concordam totalmente. Não houve discordância ou indecisos.

A última pergunta referente à oportunidade de crescimento, fala sobre os cursos e palestras oferecidos pela empresa são úteis ao desenvolvimento profissional, onde 20% concordam parcialmente e 80% concordam totalmente. O que mostra que nas ações de QTV que a empresa desenvolve atualmente, são percebidos por todos os colaboradores, mostrando que quanto a essa questão, não houve respostas para discordo totalmente, discordo parcialmente e indecisos.

Oportunidades de crescimento, conforme Walton (1973), compreendem as oportunidades que a organização oferece ao trabalhador para seu crescimento e desenvolvimento, o que se pode notar nos

resultados, é que, de forma geral, são positivos, entretanto, a porcentagem de indecisos quanto a estabilidade no cargo, é considerável para ser analisada. Os setores de produção, TI e P&D são os que estão entre os indecisos quanto a essa estabilidade e todos estão na faixa de 1 a 5 anos de empresa.

O próximo indicador proposto por Walton, fala sobre constitucionalismo, parte que representa os direitos trabalhistas e à privacidade do indivíduo de forma geral.

4.3.6 Constitucionalismo

Quando questionados se seus direitos trabalhistas são respeitados, 2% ficaram indecisos, 26% concordam parcialmente e 72% concordam totalmente. Em observação foi relevante dizer que não houve respostas para discordo totalmente, discordo parcialmente e indecisos. Foi possível notar, que na percepção de seus funcionários a empresa atua corretamente em relação aos direitos trabalhistas. Isso mostra que a empresa se preocupa com o bem-estar de seus funcionários, o que gera mais segurança para os colaboradores, as tendências favoráveis das opiniões estão relacionadas ao reconhecido comprometimento da empresa nessas questões.

TABELA 7 – Percentual de respostas de constitucionalismo

	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Indeciso	Concordo parcialmente	Concordo totalmente
Os meus direitos trabalhistas são respeitados.	0%	0%	2%	26%	72%
Há respeito à privacidade em meu ambiente de trabalho.	0%	0%	0%	0%	100%
As normas e rotinas existentes afetam positivamente o meu desempenho.	0%	18%	20%	24%	38%
Possuo diálogo aberto com meus superiores hierárquicos.	2%	4%	18%	30%	46%

Fonte: Dados da pesquisa.

Sobre o constitucionalismo, quando questionados se há respeito à privacidade em meu ambiente de trabalho, 100% dos entrevistados concordam totalmente. Questão importante e positiva para a empresa de acordo com a percepção dos funcionários, onde ninguém discordou totalmente, parcialmente ou ficou indeciso. O constitucionalismo diz respeito à política adotada pela empresa para reger a vida dos seus colaboradores, envolve preservar os direitos trabalhistas, privacidade, salário e outros, e a empresa obter a concordância de 100% dos entrevistados, mostra que ela age corretamente quanto a esse quesito, sendo um ponto extremante favorável para sua valorização.

Quando perguntados se as normas e rotinas existentes afetam positivamente o seu desempenho, ninguém discordou totalmente, representando 0%, 18% dos entrevistados discordaram parcialmente, 20% indecisos, 24% concordam parcialmente e 38% concordam totalmente. Neste ponto, é possível notar que as normas e rotinas que existem na empresa ainda não estão totalmente claras para sua equipe, mesmo

que a maior parte esteja entre concordo totalmente e concordo parcialmente, ainda existe uma boa porcentagem indecisa e em discordância parcial com as normas. O setor produtivo se destaca na porcentagem dos que concordam com as normas e rotinas. A empresa está em processo de mudanças e para adequar-se às normas de qualidade, iniciou seu trabalho no chão de fábrica, onde os resultados puderam ser percebidos pelos funcionários entrevistados.

A última pergunta referente ao constitucionalismo, é se existe diálogo aberto com os superiores hierárquicos, 2% discordaram totalmente, 4% discordaram parcialmente, 18% ficaram indecisos, 30% concordam parcialmente e 46% concordam totalmente. Ainda que a maior porcentagem esteja concentrada em concordo totalmente, diálogo aberto é essencial para o bom funcionamento da empresa, possuir colaboradores que ainda estão no discordo totalmente, parcialmente e indecisos, mostra que melhorias precisam ser feitas para o bom funcionamento da organização.

Nota-se que a porcentagem dos entrevistados discorda do diálogo aberto, representam apenas 6%, pode-se identificar que esses respondentes possuem um nível de escolaridade mais baixo, chegando ao máximo de ensino médio completo e estão entre os que possuem de 1 a 5 anos de empresa.

De forma geral os resultados foram positivos para a empresa em relação ao constitucionalismo, que aborda o respeito às leis e direitos trabalhistas, a privacidade social e a liberdade de expressão. Em seguida, os resultados analisados sobre trabalho e espaço total de vida.

4.3.7 Trabalho e espaço total de vida

Em relação ao trabalho e espaço total de vida a pergunta foi se existe um equilíbrio entre o tempo de trabalho e o tempo para a vida pessoal, 6% discordaram totalmente, 14% discordaram parcialmente, 14% ficaram indecisos, 26% concordam parcialmente e 40% concordam totalmente. As opiniões ficaram divididas nesses resultados, pois existe um pouco de cada setor em cada porcentagem dos resultados, vale notificar que, na porcentagem dos que concordam, que é a maioria dos entrevistados, existem respondentes de todos os setores, mas o que tem maior número é o setor de produção. E todos fazem parte da faixa de 1 a 5 anos de empresa, conforme Tabela 8.

TABELA 8 – Trabalho e espaço total de vida

	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Indeciso	Concordo parcialmente	Concordo totalmente
Existe um equilíbrio entre o tempo de trabalho e o tempo para a vida pessoal.	6%	14%	14%	26%	40%

Fonte: Dados da pesquisa.

Para Walton (1973), o trabalho e o espaço total de vida trata-se do equilíbrio entre a vida pessoal e o profissional do trabalhador, esse equilíbrio é essencial para o desempenho eficaz do trabalhador na organização, para a produtividade da empresa e para a satisfação pessoal do colaborador.

Em sequência, o tema a ser apresentado discorre a relevância social do trabalho.

4.3.8 Relevância social do trabalho

Quando questionados se tem orgulho de trabalhar na organização, 8% discordam totalmente, 2% discordam parcialmente, 12% indecisos, 18% concordam parcialmente e 60% concordam totalmente.

Ter orgulho de trabalhar na organização é saber o valor que a empresa tem, é ter satisfação em fazer parte da equipe, é estar em harmonia com o trabalho que faz. Para a empresa, uma porcentagem de 78% é positiva, mostrando que ela está no caminho certo para conquistar a qualidade de vida no trabalho.

TABELA 9 – Percentual de respostas de relevância social do trabalho

	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Indeciso	Concordo parcialmente	Concordo totalmente
Tenho orgulho de trabalhar nesta organização.	8%	2%	12%	18%	60%
Percebo que minha organização respeita as leis ambientais.	7%	2%	7%	24%	59%
Acredito que minha organização seja importante para a comunidade em que está.	0%	0%	10%	30%	60%
Percebo que minha organização se preocupa com seus empregados, valorizando seu trabalho e sua participação	6%	10%	14%	30%	40%

Fonte: Dados de pesquisa.

De acordo com a percepção dos funcionários sobre organização respeitar as leis ambientais, 7% discordam totalmente, 2% discordam parcialmente, 7% indecisos, 24% concordam parcialmente e 59% concordam totalmente. Foi possível identificar que os respondentes que discordam totalmente dessa questão possuem de 1 a 5 anos de empresa, o que pode mostrar pouco conhecimento sobre a organização onde trabalham, os 9% fazem parte do setor produtivo.

Os resultados obtidos sobre a pergunta se organização é importante para a comunidade em que está inserido, mostraram que 0% discordaram totalmente e parcialmente, 10% ficaram indecisos, 30% concordam parcialmente e 60% concordam totalmente.

Quanto à empresa se preocupar com seus empregados, valorizar o trabalho e sua participação na vida organizacional, 6% discordam totalmente, 10% discordam parcialmente, 14% indecisos, 30% concordam parcialmente e 40% concordam totalmente. Pode-se notar que a maioria concorda sobre essa questão, essa parte que representa uma percepção positiva faz parte dos setores administrativo e a parte negativa está nos serviços gerais e produção.

Na parte negativa que se refere aos setores de produção e serviços gerais, constatou-se que são setores que apesar de integrados à organização, possuem pouco relacionamento direto com outros setores hierárquicos, isso pode ter implicado nos resultados obtidos. Quanto mais elas se sentirem integradas num

grupo, mais dispostas estarão a oferecer sua força para o todo.

Relevância social refere-se à percepção do trabalhador sobre a organização que trabalha, com base no modelo de Walton (1973) envolve: imagem da empresa; responsabilidade social da instituição e responsabilidade social pelos empregados. Os resultados de forma geral foram positivos para a organização, onde o colaborador reconhece seus esforços para obter melhorias e harmonia no ambiente de trabalho.

4.4 ANÁLISE GERAL SOBRE A PERCEPÇÃO DO COLABORADOR SOBRE A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E SUGESTÕES PARA A EMPRESA

De forma geral, os resultados mostraram que em relação à compensação justa e adequada, numa escala total, onde a maioria concordou parcialmente com a remuneração ser adequada ao tipo de trabalho e que atende as necessidades básicas, entretanto, as necessidades de lazer, como viagens e outros, a remuneração recebida não é atendida pela visão do colaborador. A maioria também discorda que seus salários estejam equiparados ao salário do mercado. Vale destacar que a maioria que discorda do salário recebido para necessidades além das básicas, se concentrou com grande força nos setores produtivos e de serviços gerais.

Como sugestão, uma indicação para a empresa seria rever a sua política de cargos e salários. Pode-se afirmar que as finalidades da Administração de Cargos e salários são: ordenar os salários dos trabalhadores de acordo com a maior ou menor habilidade e responsabilidade que o cargo exige de seu ocupante atendendo ao preceito de igualdade salarial para trabalho igual, adequar os salários da empresa aos do mercado visando não perder seus funcionários para as empresas concorrentes, utilizar os estímulos salariais objetivando aumentar a eficiência do trabalhador, melhorando a produtividade como condição primordial do crescimento e sobrevivência da empresa (NASCIMENTO, 2001, p. 6).

Outra sugestão seria analisar a possibilidade de implantação de um décimo quarto salário a partir dos lucros (Participação nos lucros para os colaboradores a partir de metas organizacionais). A participação nos lucros poderia funcionar como um bônus, que é ofertado pelo empregador e negociado aos trabalhadores como uma comissão a partir do lucro obtido e metas batidas pelos colaboradores, onde essa estratégia seria uma alternativa para a organização aumentar a satisfação dos colaboradores referente à remuneração e também a sua produtividade como um todo.

As implementações acima deveriam ser feitas por meio de uma política organizacional, que nada mais é que ações voltadas para atingir metas e objetivos propostos pela organização. Sem uma política de cargos e salários e/ou participação nos lucros criadas pela organização a implantação de tais práticas não poderiam ocorrer adequadamente.

TABELA 10 – Análise geral sobre os critérios propostos por Walton.

Critérios/Indicadores	Avaliação			Sugestão de melhoria
	Positiva	Em partes	Negativa	
1. Compensação justa e adequada			X	Política de cargos e salários/Participação nos lucros
2.1 Condições de trabalho - Jornada de trabalho	X			
2.2 Condições de trabalho - Saúde ocupacional	X			
3. Integração Social			X	Desenvolvimento de competências ou treinamentos específicos de <i>coaching</i> e liderança para os gerentes
4. Uso e Desenvolvimento das capacidades	X	X		
5. Oportunidade de crescimento		X	X	Transparência com funcionários por meio de <i>feedback</i> /Política de cargos e salários
6. Constitucionalismo	X			
7. Trabalho e espaço total de vida	X			
8. Relevância social do trabalho	X			

Fonte: As autoras.

Referindo-se às condições de trabalho, que envolve jornada de trabalho e saúde ocupacional, o resumo geral foi que a jornada de trabalho foi considerada adequada de acordo com a função exercida conforme a percepção da maioria dos entrevistados, onde conseguem realizar seu trabalho dentro da jornada de trabalho habitual. Entretanto, para alguns, horas extras são necessárias, sendo importante destacar que a produção da agroindústria se trata de produtos sazonais e quando a produção está em alta, os setores produtivos precisam fazer algumas horas extras, ainda sim, grande parte dos colaboradores não consideram estressante sua jornada de trabalho.

Sobre saúde ocupacional, grande parte reconhece que a empresa se preocupa com a saúde de seus funcionários, reconhece também que a empresa oferece ações voltadas para a QVT, como a ginástica laboral e outros. Foi possível notar também que estão conscientes sobre as campanhas propostas pela empresa em relação à saúde e segurança do trabalho e que concordam em grande parte que a empresa oferece conforto e desempenho para suas tarefas.

O que chamou mais a atenção nos resultados obtidos foi sobre integração social, onde a parte predominante afirmou que existe dificuldade de relacionamento com os superiores hierárquicos, questão a ser revisada pela organização. Os superiores precisam ser mais receptivos, desenvolver empatia, que nada mais é que a habilidade de se colocar no lugar de seu subordinado, compreendendo-os e influenciando-os com sutileza, um bom relacionamento se mantém com confiança, diálogo aberto, sinceridade, integridade e ética.

O papel do líder e sua forma de liderar são fundamentais para desenvolver a satisfação dos funcionários com o trabalho, contribuem para a motivação da equipe, o comprometimento dos funcionários, a segurança e o sentimento de valorização. Uma sugestão para a organização seria de

implementar uma ferramenta de desenvolvimento de competências ou treinamentos específicos de *coaching* e liderança para os gerentes de cada área, que possibilitará ao indivíduo, o desenvolvimento das mais variadas capacidades para o alcance dos objetivos e melhoria da comunicação com os subordinados.

Em relação ao uso e desenvolvimento das capacidades é predominante os que concordam que suas qualidades profissionais são bem aproveitadas e que também se identificam com as atividades que desenvolvem. Ter o conhecimento de que seu trabalho impacta em outras pessoas dentro da organização e fora, é extremamente importante, considerar que o *feedback* é essencial para o seu desenvolvimento dentro da empresa, foi percebido pela maior parte dos entrevistados. Considerar também que seu trabalho possui uma grande importância para a organização, foi uma pergunta na qual quase toda a população entrevistada afirmou ter conhecimento.

Ainda sobre uso e desenvolvimento das capacidades, quanto ao trabalho desenvolvido, se ele impacta nas outras pessoas fora da organização, 42% ficaram indecisos, um índice muito alto, não consegue identificar se seu trabalho causa impacto nas pessoas fora da organização.

É necessário que a organização divulgue mais o papel de cada um na empresa e o impacto que seu trabalho causa fora da empresa, através de palestras, reuniões e confraternizações, mostrar os impactos e resultados que foram obtidos através de seu trabalho na organização como indivíduo e equipe. Como sugestão, a empresa faria uma apresentação da estrutura organizacional (organograma) com a descrição das atividades de todos os cargos mostrando de forma clara a atividade de cada um dentro da empresa. A empresa poderia fazer um encontro com colaboradores por setores e em períodos diferentes em um ano.

Oportunidade de crescimento, a maioria concorda parcialmente com possibilidades de crescimento na organização e admitem em maior parte que a empresa favorece o seu crescimento profissional. Muitos ficaram indecisos sobre a empresa oferecer estabilidade para seu cargo. Como sugestão, a empresa precisa ser mais transparente com seus funcionários através mesmo do *feedback*, que poderia ser feito através de reuniões específicas, mostrando a essência do tema, objetividade, clareza e o outro lado precisa saber que se trata de um *feedback*, abordando os pontos positivos e melhorias necessárias para o colaborador, isso é importante para que o funcionário se sinta seguro e consciente de que atende às expectativas da organização.

Concordam em maioria que suas capacidades profissionais são avaliadas por seus superiores e seu desenvolvimento incentivado e na mesma proporção confirmam que os cursos e palestras oferecidos pela empresa são úteis para seu desenvolvimento profissional.

No constitucionalismo, a maioria acredita que seus direitos trabalhistas são respeitados, e todos concordam que há respeito e privacidade no ambiente de trabalho. Concordam em grande parte que as normas e rotinas existentes afetam positivamente seu desempenho e que possuem diálogo aberto com seus superiores hierárquicos. Com isso, vale salientar que houve uma contradição entre esse resultado e o de Integração Social, onde lá afirmam em grande maioria que existem dificuldades de relacionamento com

os setores hierárquicos, e que, uma das soluções seja o diálogo aberto. Aqui em constitucionalismo, quando questionados se possuem diálogo aberto com seus superiores, a maioria afirma concordar. É possível notar que esses questionamentos não ficaram tão claros para os respondentes.

Para a maioria dos entrevistados, existe um equilíbrio entre o trabalho e tempo para a vida pessoal.

O último indicador do modelo de Walton, fala sobre relevância social no trabalho, onde mais da metade tem orgulho de trabalhar na organização, possuem a percepção de que a organização respeita as leis ambientais, acreditam na mesma proporção que a organização seja importante para a comunidade onde está inserida e em maior parte, percebe que a organização se preocupa com seus empregados, valorizando seu trabalho e sua participação na vida organizacional.

5 CONCLUSÃO

Com esta pesquisa, pode-se concluir que existem ações promovidas pela empresa voltadas para a Qualidade de Vida no Trabalho na empresa, conforme o modelo de Walton, e que algumas delas obtiveram fatores com maior e menor grau de satisfação por parte dos colaboradores, o que proporciona a empresa alguns investimentos para a melhoria da QVT na organização.

Em relação ao primeiro objetivo específico, verificou-se que até o momento no qual a pesquisa foi realizada, a empresa não possuía nenhum modelo de gestão formal envolvendo qualidade de vida no trabalho, ainda sim foram identificadas algumas ações já realizadas pela empresa que atendem alguns dos aspectos referentes à qualidade de vida no trabalho, conforme o modelo de Walton, relacionadas a condições de trabalho e integração social na organização, base deste estudo.

Ao analisar a percepção dos funcionários sobre a Qualidade de Vida na empresa, identificou-se, pontos negativos em relação a compensação justa e adequada, integração social, oportunidade de crescimento em alguns fatores, que precisam de melhorias e pontos positivos como jornada de trabalho, saúde ocupacional, uso e desenvolvimento das capacidades e constitucionalismo, o que mostra um grande avanço para a organização.

Com base nos resultados, pode-se realizar um levantamento sobre possíveis ações de melhorias na Qualidade de Vida no Trabalho identificadas a partir da percepção dos colaboradores, que se mostraram insatisfeitos, principalmente no setor produtivo e serviços gerais, em relação à compensação justa e adequada.

O último objetivo específico, propôs a indicação de melhorias na qualidade de vida no trabalho, no qual de acordo com a percepção dos colaboradores ainda não estava sendo visto de forma positiva.

As propostas visam melhorar o nível de satisfação dos funcionários, que devem ser revistos pela empresa para o melhor desempenho de todos. Visto a importância de obter qualidade de vida no trabalho, justamente por uma empresa que está disposta a fazer melhorias, exatamente por estar em processo de mudanças organizacionais em diversos aspectos.

Um exemplo é a implantação de um modelo de gestão salarial que busque atender as necessidades dos colaboradores, como também promover uma equiparação salarial externa, melhoria nos relacionamentos com os subordinados, ética e confiança, os funcionários precisam se sentir motivados quando se fala de oportunidade de crescimento, ter a satisfação de fazer seu trabalho com chances de evoluir profissionalmente, segurança, para exercer suas atividades sem a sensação de que a qualquer momento pode ser desligado da organização recebendo *feedbacks* que contribuem para seu crescimento.

A empresa deve evidenciar perante seus funcionários, seus pontos positivos revelados nessa pesquisa, pontos que ainda não são percebidos por alguns funcionários e que contribuem para a qualidade de vida de cada um da equipe.

Ainda com o objetivo de melhorar a QVT na organização, novas pesquisas poderiam ser realizadas na empresa a partir dos resultados obtidos, por exemplo, um estudo sobre a política de cargos e salários e o desenvolvimento de competências ou treinamentos específicos de *coaching* e liderança para os gerentes.

Por fim, conclui-se, que é necessário que as empresas busquem meios de proporcionar bem-estar e satisfação para seus colaboradores, pois eles são a base e o principal meio de existência e funcionamento, pois sem eles, a empresa não existe.

REFERÊNCIAS

- BOWDITCH, James L.; BUONO, Anthony F. A boa alimentação. **Elementos do comportamento organizacional**. São Paulo: Cengage Learning, 2011.
- DIAS, G. S. **A qualidade de vida no trabalho de professores de Administração de Empresas: a relação de uma universidade pública e uma privada**. 2001. 142f. Trabalho de Conclusão de Curso de Mestrado Profissionalizante em Engenharia como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Engenharia – Escola de Engenharia – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2001.
- FRANÇA, Ana Cristina Limongi; ARRELANO, Eliete Bernal. **As pessoas na organização**. 6. ed. São Paulo: Gente, 2002.
- FRANÇA, Ana Cristina Limongi *et al.* **As Pessoas na Organização: Qualidade de Vida no Trabalho**. São Paulo: Gente, 2002.
- GIL, Antônio Carlos. **Gestão de Pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. São Paulo: Atlas, 2001.
- GODOY, A. S. Introdução à Pesquisa Qualitativa e suas Possibilidades. **Revista de Administração de Empresas**. São Paulo, v. 35, n. 2, p. 57-63, Mar./ Abr, 1995.
- GONÇALVES, Aguinaldo; GUTIERREZ, Gustavo Luis; VILARTA, Roberto. **Gestão da Projetos de Qualidade de Vida na Empresa**. São Paulo: Ipes Editorial, 2005.
- KLUTHCOVSKY, A. C. G. C.; MAGRI, C. Qualidade de Vida no Trabalho: uma revisão da produção científica. **Revista Salus-Garapuava**, Paraná, p. 87-94, jan/jun. 2007. Disponível em: <revistas.unicentro.br/index.php/salus/article/download/676/786>. Acesso em: 21 set. 2017.
- MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2010.
- MARTINS, Gilberto de Andrade; THEOPLHILO, Carlos Renato. **Metodologia da investigação científica para ciências sociais aplicadas**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2009.
- NASCIMENTO, Luiz Paulo do. **Administração de cargos e salários**. São Paulo: Pioneira, 2001.
- NICHELE, L. S. **A análise dos indicadores de qualidade de vida no trabalho: estudo de caso da agência Y**. 2011. 87f. Trabalho de Conclusão de Curso de Especialização (Programa de Pós- Graduação em Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2011.
- PETROSKI, Elio Carlos. **Qualidade de vida no trabalho e suas relações com estresse, nível de atividade física e risco coronariano de professores universitários**. 2005. 173f. Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Engenharia da Produção, da Universidade Federal de Santa Catarina – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2005. Disponível em: <<https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/102906/210398.pdf?sequence=1>>. Acesso em 20 set. 2017.
- SUCCESSO, Edina de Paula Bom. **Trabalho e Qualidade de Vida**. Rio de Janeiro: Dunya, 1998.
- SUCCESSO, Edina de Paula Bom. **Trabalho e Qualidade de Vida**. Rio de Janeiro: Dunya, 2002.
- VILARTA, Roberto; GUTIERREZ, Gustavo Luís. **Qualidade de Vida no Ambiente Corporativo**. Campinas: Ipes Editorial, 2008.

YIN, Robert K. **Estudo de caso:** Planejamento e Métodos. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.

WALGER, Carolina; VIAPIANA, Larissa; BARBOZA, Mariana Monfort. **Motivação e Satisfação no trabalho:** em busca do bem-estar de indivíduos e organizações. Curitiba: Intersaberes, 2014.

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