

FACULDADE DE CIÊNCIAS E EDUCAÇÃO DE RUBIATABA – FACER
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO DE EMPRESAS

KEUFIA HENRIQUE SILVA SPADONI

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO:
IMPLANTAR OU MELHORAR?**

RUBIATABA – GO

2008

KEUFIA HENRIQUE SILVA SPADONI

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO:
IMPLANTAR OU MELHORAR?**

Monografia apresentada à Faculdade de Ciências e Educação de Rubiataba – FACER como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Administração de Empresas, sob a orientação do Prof. Francinaldo Soares de Paula.

Rubiataba – GO
2008

FICHA CATALOGRÁFICA

Spadoni, Keufia Henrique Silva

Qualidade de vida no trabalho: implantar ou melhorar? / Keufia Henrique Silva Spadoni
– Rubiataba - GO: FACER- Faculdade de Ciências e Educação de Rubiataba, 2008.

53f.

Orientador: Francinaldo Soares de Paula (Especialista)

Monografia (Graduação) FACER- Faculdade de Ciências e Educação de Rubiataba.
Curso de Graduação em Administração de Empresas

Bibliografia.

1. Motivação. 2. Satisfação no trabalho. 3. QVT. I. FACER- Faculdade de Ciências e Educação de Rubiataba. Curso de Graduação em Administração de Empresas. II. Título.

CDU658.3:331(817.3)

Elaborada pela biblioteconomista Célia Romano do Amaral Mariano – CRB/1-1528

KEUFIA HENRIQUE SILVA SPADONI

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO:
IMPLANTAR OU MELHORAR?**

COMISSÃO JULGADORA

MONOGRAFIA PARA OBTENÇÃO DO GRAU DE BACHAREL EM ADMINISTRAÇÃO
PELA FACULDADE DE CIÊNCIAS E EDUCAÇÃO DE RUBIATABA

Orientador _____

Francinaldo Soares de Paula
Especialista em Educação e Gestão Empresarial

2º Examinador _____

Wilson Luiz da Silva
Especialista em Docência Universitária

3º Examinador _____

Luiz Maurício Aires
Professor de Administração de Empresas e Marketing

Rubiataba, 13 de dezembro de 2008.

A Deus

Que sempre me deu força pra chegar até o fim.

Minha família

Que sempre me ajudou.

Meu namorado

Que sempre esteve ao meu lado me incentivando.

Meu orientador

Que sempre teve paciência comigo nas orientações e principalmente me capacitando na
realização deste TCC.

Aos amigos e colegas de sala

Que de uma forma ou outra contribuíram para a realização desse sonho.

RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo primordial o estudo e a busca por resultados satisfatórios no que diz respeito ao nível de Qualidade de Vida do Trabalho na Empresa LELLA CONFECÇÕES da cidade de Uruana. Os estudos apresentados foram buscados na referência de autores que, durante muitos anos, fizeram valer as teorias e os conceitos obtidos pelos mesmos. Conceitos e histórias do dia-dia ajudaram no processo de integração do indivíduo/empresa e, com a ajuda de teóricos de diversas áreas e estudiosos de administração, foi possível realizar o presente trabalho. A Qualidade de Vida no Trabalho é um tema de grande importância. Primeiramente, porque é nas empresas que o trabalhador passa a maior parte de sua vida; segundo, porque a empresa pode ser tudo, ou não, se não contar com profissionais competentes, motivados para a busca dos objetivos e metas impostas pela empresa.

Palavras-chave: qualidade, satisfação e motivação.

LISTA DE TABELAS E GRÁFICOS

Tabela 1.....	28
Gráfico 1: Sou ouvido e compreendido?.....	29
Gráfico 2: Sou compreendido com as decisões tomadas pela equipe?.....	29
Gráfico 3: Você participa das decisões?.....	30
Gráfico 4: Confio nos membros da equipe?.....	31
Gráfico 5: Percebo que as “panelinhas” são formadas?.....	31
Gráfico 6: Sei ouvir e falar?.....	32
Gráfico 7: Sinto-me satisfeito?.....	33
Gráfico 8: Sinto-me desmotivado?.....	33
Gráfico 9: Tenho oportunidade de crescimento no meu cargo?.....	34
Gráfico 10: Tenho reconhecimento no meu trabalho?.....	35
Gráfico 11: Sou motivado a trabalhar?.....	35
Gráfico 12: Meu salário está de acordo com meu trabalho?.....	36
Gráfico 13: Minha atribuição contribui para o desempenho da empresa?.....	37
Gráfico 14: Compartilho informações com os outros membros da empresa?.....	37
Gráfico 15: Sou comprometido com a empresa?.....	38
Gráfico 16: Reconheço o trabalho dos membros da equipe?.....	39
Gráfico 17: Sou competente e busco sempre melhorar meu desempenho?.....	39
Gráfico 18: Sou flexível às mudanças e me adapto a elas?.....	40
Gráfico 19: Sinto-me seguro no trabalho?.....	41
Gráfico 20: Sou respeitado no ambiente de trabalho?.....	41

SUMÁRIO

1 Introdução.....	7
2 Problemática.....	8
3 Objetivos.....	10
3.1 Objetivo Geral.....	10
3.2 Objetivos Específicos.....	10
4 Justificativa.....	11
5 Fundamentação Teórica.....	12
5.1 Qualidade de Vida no Trabalho.....	12
5.2 Motivação e Satisfação.....	13
5.3 Necessidades dos Indivíduos.....	16
5.4 Higiene e Segurança no Trabalho.....	20
6 Metodologia.....	22
7 Resultados.....	27
8 Conclusão.....	41
9 Sugestão.....	42
10 Referências Bibliográficas.....	44
Apêndice.....	46

1 INTRODUÇÃO

A constante evolução da sociedade e a velocidade com que vem ocorrendo as transformações, com exigências cada vez maiores sobre a empresa e seu corpo funcional, tornam-se extremamente difícil a aferição do grau de satisfação dos indivíduos com a situação de trabalho.

Deve-se considerar a qualidade de vida no trabalho dentro e fora do trabalho, pois a satisfação no trabalho não pode ficar isolada da vida do indivíduo como um todo.

No que diz respeito às pessoas, é preciso levar em conta sua motivação, que depende não somente do nível salarial, habilidades, conhecimentos e experiências, mas, principalmente, de sua satisfação com a empresa, com o ambiente de trabalho, com a variedade, autonomia e desafios impostos pelas tarefas.

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) pode ser utilizada exatamente para que as pessoas queiram fazer mais, com decorrência de um envolvimento maior com o trabalho que realizam e pela existência de um ambiente favorável, onde se sintam estimulados e motivados a produzir, satisfazendo seus anseios e necessidades, ao mesmo tempo indo ao encontro dos objetivos da empresa. Nesse sentido, ela é vista como um conceito global e é, também, a melhor forma de enfrentar os problemas de qualidade e produtividade da empresa.

A insatisfação no trabalho e a desmotivação é uma preocupação muito grande tanto para a empresa quanto para os estudiosos do assunto. Dentro desse contexto, apresenta-se, na presente pesquisa, o nível de QVT dos funcionários da empresa LELLA CONFECÇÕES, da cidade de Uruana, pois se observa a desmotivação por parte de alguns deles.

Assim, com esse estudo, pretende-se verificar os motivos que geram tal insatisfação e o que fazer para que tais problemas sejam solucionados, proporcionando, assim, a satisfação pessoal dos funcionários e da própria empresa. Com isso, evitam-se prejuízos por falta de trabalho de seus funcionários.

2 PROBLEMÁTICA

A competitividade entre pessoas em busca de um mesmo objetivo e necessidade é muito comum nos dias de hoje, determinando assim seu comportamento. Por isso, torna-se necessário dispor de um quadro de profissionais motivados e um local adequado para prestarem serviços de qualidade.

A qualidade é a maior arma em busca de vantagem competitiva. Nesse contexto, o presente trabalho destaca a empresa LELLA CONFECÇÕES, de Uruana-GO, com um quadro de funcionários desinteressados em desempenhar, de modo satisfatório, suas tarefas de produção, bem como, gerentes e superiores incapazes de saber como lidar com a situação. A falta de motivação, a falta de satisfação e, acima de tudo, a falta de comprometimento (impacto do comprometimento na empresa e na vida do funcionário “dentro e fora da situação de trabalho”), são aspectos relevantes para o problema de desinteresse na empresa.

O presente estudo destaca pesquisas que podem contribuir para minimizar ou até solucionar os problemas enfrentados pela empresa, tais como: a incapacidades de supervisores; a falta de motivação; o não comprometimento dos funcionários da empresa; a insatisfação devido à monotonia do trabalho; a falta de desafios e, principalmente, a falta de gratificação do funcionário.

Buscaram-se resultados, diagnosticando as deficiências da empresa e indicando fatores que poderão contribuir para a capacitação de superiores e gerentes e a motivação de funcionários, avaliando-se, assim, as expectativas e habilidades dos mesmos, visando suas necessidades e chances de crescimento no cargo e na empresa onde trabalham.

Lidar com essas diferenças é o grande obstáculo do administrador/gestor. Por isso, deve-se ter a sensibilidade de reconhecer e compreender essas diferenças e, principalmente, saber como lidar com essa arte. Assim sendo, o maior objetivo desse estudo é o funcionário e seu nível de satisfação.

Mas como fazer essa implantação? Seria fácil resolver o problema apenas com a implantação de QVT? Seria oportuno para os funcionários se adaptarem ou aceitarem esse método de trabalho?

3 OBJETIVOS

3.1 Geral

Analisar a causa da desmotivação, da insatisfação pessoal e dos fatores que contribuem para o não comprometimento dos funcionários para com a empresa Lella Confecções.

3.2 Específicos

- ✓ Analisar e diagnosticar as deficiências da empresa;
- ✓ Indicar fatores que contribuam para a motivação e a satisfação pessoal e profissional de cada funcionário;
- ✓ Avaliar a expectativa do funcionário quanto ao uso de conhecimentos e habilidades, para melhorar o nível de satisfação e as chances de crescimento e oportunidades de carreira;
- ✓ Levantamento do quadro de necessidades dos funcionários;
- ✓ Propor melhorias as atividades da organização.

4 JUSTIFICATIVA

É fácil notar que o trabalhador não se dá conta de que passa a maior parte de sua vida dentro de empresas onde trabalha, correndo atrás de seus compromissos, cumprindo horários e rotinas impostas por seus superiores. O trabalhador se esquece de viver bem, e de modo satisfatório, a sua vida profissional e pessoal.

Alguns podem até se sentir bem com o que fazem ou na tarefa imposta pela empresa. Porém, é preciso lembrar que a maior parte deles trabalha por necessidade, por não ter como pagar o teu aluguel, a alimentação, remédios. Ou seja, sem pensar em si, mas pela necessidade de trabalhar. Por isso, quase sempre não encontra satisfação no que faz.

Com esse estudo, após estudar o problema da insatisfação na Lella Confecções, e de analisá-lo, busca-se a resolução do mesmo, de uma forma satisfatória, identificando assim o que motiva os funcionários que estão satisfeitos com o trabalho desempenhado, sem se importar com as cargas horárias e com a rotina de suas tarefas e o que causa desmotivação para outros.

Todo funcionário entra em uma empresa já esperando por uma oportunidade de crescimento e reconhecimento profissional. Sendo assim, uma alternativa muito eficaz, nesse sentido, seriam desafios constantes para o funcionário, em seu trabalho, junto a treinamentos, cursos de capacitação ou cursos profissionalizantes. Assim, não seriam beneficiados somente os funcionários, mas, principalmente, a empresa por disponibilizar o reconhecimento pelas benfeitorias realizadas, visando assim um reconhecimento maior por parte de seus clientes e por uma mão-de-obra qualificada, produtos de qualidade e, com certeza, com lucros e metas alcançadas.

Sendo assim, a organização que, de alguma forma, vier a satisfazer algumas dessas necessidades será uma empresa que se preocupa com a satisfação de seus funcionários e com o trabalho desenvolvido por ele. A satisfação com a empresa e com o trabalho desenvolvido já seria um incentivo para cada funcionário. Dessa forma, a empresa cuidaria tanto do seu próprio objetivo quanto da motivação e expectativa de cada funcionário relacionado, ao modo como trabalha e como é reconhecido por seus superiores.

5 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

5.1 Qualidade de Vida no Trabalho

A maior parte de nossa vida é passada dentro de organizações. O trabalho ocupa um espaço muito importante na trajetória humana. Com isso, a época atual se caracteriza pelas preocupações com o indivíduo e o seu trabalho; ou seja, a produtividade e a satisfação do empregado.

Segundo Chiavenato (2008, p. 365), não são apenas as condições físicas de trabalho que importam. Devem-se levar em conta as condições sociais e psicológicas que também fazem parte do ambiente de trabalho. Muitas pesquisas demonstram que para alcançar a qualidade e produtividade, é preciso contar com pessoas participantes e motivadas nos trabalhos que executam e com as recompensas adequadas.

Walton, 1973; Westley, 1979; Davis & Werther, 1983; Nadler & Lawler, 1983; Huse & Cummings, 1985 (apud RODRIGUES, 1994), são autores que explicam que a Qualidade de Vida no Trabalho resulta em diversas combinações e modelos:

Entendemos aqui por Qualidade de Vida no Trabalho – QVT – a resultante direta da combinação de diversas dimensões básicas da tarefa e de outras dimensões não dependentes diretamente da tarefa, capazes de produzir motivação e satisfação em diferentes níveis, além de resultar em diversos tipos de atividades e condutas dos indivíduos pertencentes a uma organização (RODRIGUES, 1994, p. 21).

Não há ninguém que tenha a mesma necessidade. Dessa forma, é preciso que os administradores compreendam as necessidades e atitudes comportamentais específicas dos diferentes indivíduos de uma determinada organização. Deve-se, assim, entender os fatores envolvidos na Qualidade de Vida do Trabalho. Para Chiavenato:

A qualidade de vida no trabalho envolve uma constelação de fatores, como: a satisfação com o trabalho executado, as possibilidades de futuro na organização, o reconhecimento pelos resultados alcançados, o salário percebido, os benefícios auferidos, o relacionamento humano dentro do grupo e da organização, o ambiente psicológico e físico de trabalho, a liberdade de decidir, as possibilidades de participar, e coisas assim (CHIAVENATO, 2000, p. 297).

A linha de qualidade de vida no trabalho não é caracterizada apenas por aspectos materiais, como a compensação, a saúde e a segurança; mas, também, a situação de trabalho de forma geral, incluindo: a adaptabilidade a mudanças no ambiente de trabalho; a responsabilidade; a autonomia; o autocontrole e a participação, tanto na gestão como também em resultados, possibilitando assim um desenvolvimento, crescimento profissional e pessoal.

Rodrigues afirma que a QVT varia de acordo com o grau de conhecimento dos indivíduos:

O grau de expectativa do indivíduo quanto a uma melhor Qualidade de Vida no Trabalho varia com o grau de instrução. Estudos e pesquisas têm mostrado que a acomodação e a aceitação das condições impostas pela organização têm sido aceitas sem traumas ou insatisfação por indivíduos menos esclarecidos e com menor grau de instrução formal (RODRIGUES, 1994, p. 56).

5.2 Motivação e Satisfação

Para se compreender o comportamento das pessoas é necessário conhecer sua motivação. A motivação é uma força que leva a vencer desafios e os obstáculos na busca de objetivos. Um quadro de profissionais competentes, motivados e satisfeitos com aquilo que fazem é essencial nos dias atuais para qualquer empresa.

O desempenho de um funcionário depende acima de tudo do “querer fazer” e não apenas do “saber fazer”. A prática da Qualidade de Vida no Trabalho pode ser utilizada para

que as pessoas queiram fazer mais; com isso, mostram sua capacidade e sua vontade de sempre estar inovando e buscando por qualificação; envolvem-se mais no trabalho que realizam. Assim, ficam satisfeitos também com ambiente favorável e agradável. Ou seja, sentem-se estimulados e motivados a produzir mais, satisfazendo anseios e necessidades, e, ao mesmo tempo, indo ao encontro de objetivos organizacionais, profissionais e pessoais.

Dessa forma, muitos empresários já reconhecem a necessidade de criar condições adequadas para que as pessoas possam desenvolver seu potencial e sua criatividade, e evitar as condições que possam gerar má qualidade de vida e stress no trabalho.

Rodrigues diz:

A Qualidade de Vida no Trabalho tem sido uma preocupação do homem desde o início de sua existência. Com outros títulos em outros contextos, mas sempre voltada para facilitar ou trazer satisfação e bem-estar ao trabalhador na execução de sua tarefa (RODRIGUES, 1994, p. 76).

Segundo Shamir & Salomon (1985, p. 460 apud RODRIGUES), o bem-estar do empregado elimina o 'stress' envolvido na jornada de trabalho.

O apoio social pode ser fornecido pela família, pelos amigos. Mas o apoio do grupo de colegas nem sempre pode ser substituído por outras fontes, visto que, em certos casos, apenas os colegas entendem os problemas enfrentados e somente estes podem fornecer o apoio exigido (RODRIGUES, 1994, p. 100).

Dentre os fatores que influenciam na Qualidade de Vida no Trabalho, deve-se dar atenção à motivação das pessoas.

Para Toledo (1930, p. 39), não resta a menor dúvida de que o estado de motivação positivo é gerador da boa criatividade e produtividade, sendo, naturalmente, o estado de motivação negativo gerador de resultados negativos.

Os fatores de motivação são muitos. Os mais comuns são: ambientes adequados ao

trabalho; atenção dos supervisores para que os funcionários sejam ouvidos; tratamento adequado por parte de todos da organização; companheiros participativos; oportunidades de falar; ser ouvido, sugerir e opinar; liberdade para ser orientado; um bom relacionamento com todos; salário compatível com a função desempenhada; estabilidade e oportunidades de progresso e crescimento profissional; assistência médica; reconhecimento; promoções; desafios profissionais; satisfação ao realizar o trabalho corretamente e, principalmente, superiores em quem se pode confiar.

A hierarquia das necessidades, segundo Maslow (apud CHIAVENATO), precisa ser considerada na motivação de funcionários. A saber:

a **necessidades fisiológicas** (ar, comida, repouso, abrigo etc.); b. **necessidades de segurança** (proteção contra o perigo ou privação); c. **necessidades sociais** (amizade, inclusão em grupos etc.); d. **necessidades de estima** (reputação, reconhecimento, auto-respeito, amor etc.); e e. **necessidades de auto-realização** (realização do potencial, utilização plena dos talentos individuais etc.).” (CHIAVENATO, 2003, p. 93)

É possível distinguir que a motivação do funcionário ocorre com melhor índice em organizações menores, isso, porque, as organizações maiores tendem a isolar as pessoas; o processo de amizade e aproximação pessoal é mais difícil; o trabalho em grupo também é limitado. Tudo isso são fatores que poderiam ser mudados para a maior satisfação de um grande número de pessoas.

Maslow (apud CHIAVENATO, 2003) fundamenta sua teoria da motivação em necessidades humanas, mas, segundo Herzberg, a sua teoria (teoria dos dois fatores) considera que a satisfação do indivíduo está ligada ao ambiente externo e no trabalho exercido por cada pessoa.

1. **a satisfação no cargo é função do conteúdo** ou atividades desafiadoras e estimulantes do cargo: são chamados fatores “motivadores”; 2. **a insatisfação no cargo é função do ambiente**, da supervisão, dos colegas e do contexto geral do cargo: são os chamados fatores “higiênicos” (CHIAVENATO, 2003, p. 94).

Vergara (2007) cita uma questão muito difícil de ser compreendida, que é a motivação de cada pessoa:

A questão básica é: por que algumas pessoas se sentem altamente motivadas para realizar determinadas tarefas que outras parecem enfadonhas, desinteressantes, ilógicas, malucas, muito certinhas, completamente sem parâmetros ou desprovidas de glamour (VERGARA, 2007, p. 43).

Chiavenato (2000) fala de três premissas que explicam o comportamento humano:

1. **O comportamento é causado**, ou seja, existe uma causalidade do comportamento. Tanto a hereditariedade como o meio ambiente influi decisivamente no comportamento das pessoas. O comportamento é causado por estímulos internos ou externos. 2. **O comportamento é motivado**, ou seja, há uma finalidade em todo comportamento humano. O comportamento não é causal nem aleatório, mas sempre orientado e dirigido para algum objetivo. 3. **O comportamento é orientado para objetivos**. Em todo comportamento existe sempre um 'impulso', um 'desejo', uma 'necessidade', uma 'tendência', expressão que serve para designar os 'motivos' do comportamento (CHIAVENATO, 2000, p. 80-81).

5.3 Necessidades dos Indivíduos

Cada ser humano apresenta diferentes necessidades. Por esse motivo, elas devem ser estudadas e avaliadas devido ao fator motivacional de cada indivíduo. Cabe ao supervisor tentar suprir tais necessidades a fim de se alcançar um melhor desempenho e capacidade de seus funcionários.

Segundo Chiavenato as necessidades motivam o indivíduo, porque:

O homem tem diferentes necessidades: os seres humanos são motivados por grande diversidade de necessidades. Um fator pode motivar o comportamento de uma pessoa hoje e pode não ter potência suficiente para determinar seu comportamento no dia seguinte. Por outro lado, o comportamento das pessoas é simultaneamente influenciado por um grande

número de necessidades, que apresentam valências e quantidades diferentes (CHIAVENATO, 2003, p. 122).

Sendo assim, a motivação começa com o surgimento da necessidade de cada indivíduo. Trewatha e Newport (1979, apud RODRIGUES, 1994) falam de um estudo sobre a necessidade do indivíduo. Ressaltam que:

Em uma primeira visão, poderíamos dizer que o indivíduo tem necessidades viscerogênicas e necessidades psicogênicas. As primeiras são inatas, como por exemplo: a fome, a sede, o oxigênio, o sexo. As segundas são as aprendidas, como por exemplo: o amor, a associação, o reconhecimento, o poder (RODRIGUES, 1994, p. 40).

Com o passar do tempo, depois de realizadas algumas dessas necessidades, pode-se observar outro fator que influencia no comportamento das pessoas; fator esse passageiro, denominado de satisfação do indivíduo.

Segundo Maslow (1971, apud RODRIGUES, 1994):

[...] as necessidades humanas estão organizadas numa hierarquia de valor ou premência, quer dizer, a manifestação de uma necessidade se baseia geralmente na satisfação prévia de outra, mais importante ou premente. O homem é um animal que sempre deseja. Não há necessidade que possa ser tratada como se fosse isolada; toda necessidade se relaciona com o estado de satisfação ou insatisfação de outras necessidades (RODRIGUES, 1994, p. 40).

A satisfação do indivíduo em seu trabalho, geralmente, é formada durante um determinado tempo/período, que determina o grau de bem-estar do indivíduo em relação ao seu trabalho. No entanto, a satisfação é um assunto dinâmico e, ao mesmo tempo, muito interessante, pois se trata de um sentimento que pode deteriorar-se antes mesmo de se desenvolver no ambiente de trabalho.

De acordo com Maslow (apud RODRIGUES, 1994, p. 359), uma vez que satisfeita

uma necessidade surge outra. Isso dá uma impressão errada de que uma necessidade deve ser completamente satisfeita antes de surgir uma outra. Na verdade, a maioria das pessoas está parcialmente satisfeita e parcialmente insatisfeita em todas suas necessidades.

A necessidade em si é uma força persistente que provoca o comportamento de cada indivíduo. Chiavenato diz respeito ao ciclo motivacional de cada indivíduo:

Toda vez que surge uma necessidade, esta rompe o estado de equilíbrio do organismo, causando um estado de tensão, insatisfação, desconforto e desequilíbrio. (...) Se o comportamento for eficaz, o indivíduo encontrará a satisfação da necessidade e, portanto, a descarga da tensão provocada por ela. Satisfeita a necessidade, o organismo volta ao estado de equilíbrio anterior, a sua forma de ajustamento ao ambiente (CHIAVENATO, 2008, p. 65).

Sabe-se que um indivíduo que tenha certo tempo de serviços prestados pode estar mais satisfeito com o que faz e com o ambiente de trabalho, do que uma pessoa com um pouco menos de tempo. Isso ocorre por causa da experiência adquirida ou de suas habilidades profissionais.

Vergara expõe outro fator que leva a essa diferença: a teoria da equidade, criada na década de 60 por J. Stacy Adams:

As pessoas comparam seu trabalho e os resultados obtidos com os de outras. Elas se sentirão mais ou menos motivadas para o trabalho, à medida que percebam, ou não, a presença da justiça, da igualdade nas relações de trabalho. Favoritismo, por exemplo, seria considerado iníquo injusto; logo, a pessoa que o percebesse se sentiria desmotivada (VERGARA, 2007, p. 46).

Como é de se esperar, essas pessoas recebem maiores salários, melhores condições de trabalho e utilizam mais de suas habilidades em suas tarefas. Como resultado, raramente faltam ou chegam atrasados, têm muita vontade de trabalhar e, além de tudo, fazem questão de apresentar excelente desempenho.

Segundo Davis (1992), o funcionário ainda pode ser leal à empresa quando:

Frequentemente reflete a crença do empregado na missão e objetivos da empresa, sua vontade de despende esforço para a respectiva consecução e intenções de continuar nela trabalhando. De escopo mais amplo do que a lealdade, é comumente mais forte entre empregados com mais tempo na organização, entre aqueles que experimentam sucesso pessoal na empresa e junto aos que atuam em um grupo envolvido com o trabalho. Funcionários identificados com a organização apresentam de hábito bons índices de comparecimento ao trabalho, atitudes favoráveis em relação às políticas organizacionais e baixas taxas de rotatividade (DAVIS, 1992, p. 126).

Assim, existem vários caminhos a serem percorridos para que a administração de uma organização aumente o nível de motivação dos funcionários. Dentre eles, é possível citar os principais: incentivos salariais; bonificações; benefícios sociais; promoções e, principalmente, oportunidade de tomar decisões que ajudariam nas tomadas de decisões.

Vergara relata o que acontece com o indivíduo em relação às suas expectativas entre desempenho e recompensa, lembrando que a teoria das expectativas é um modelo apresentado na década de 60, por Victor Vroom:

A teoria argumenta que você se sente motivado a esforçar-se em fazer alguma coisa, quando acredita que será bem avaliado pelo seu desempenho e que esta avaliação resultará em recompensas que atendem às suas metas pessoais. Se você considera que varar a noite na frente de um computador seu chefe o elogiará (e isso é o que você quer), então, você vai varar a noite. Se considera que o chefe não dará a menor bola, então você não fará isso (VERGARA 2007, p. 46).

São fatores que poderiam ser trabalhados para evitar problemas de insatisfação que venham a prejudicar a vida das organizações. Segundo Chiavenato (2000, p. 366), o dinheiro pode ser considerado um efetivo motivador para maior produtividade, desde que o funcionário seja recompensado de acordo com seu esforço e que ele perceba que foi remunerado por isso.

Chiavenato afirma que o funcionário não trabalha somente pelo salário, mas por outras vantagens pessoais:

As pessoas são atraídas e participam da organização não somente em função do cargo, do salário, das oportunidades, do clima organizacional, mas também em função das expectativas de serviços e benefícios sociais que poderão desfrutar. Os benefícios procuram trazer vantagens tanto à organização como ao empregado, como extensões à comunidade (CHIAVENATO, 2000, p. 425).

5.4 Higiene e Segurança no Trabalho

Outros fatores importantes, e que pedem atenção nas organizações, são os de higiene e segurança do trabalho. De modo geral, esses fatores constituem duas atividades relacionadas diretamente entre si, no sentido de garantir condições pessoais e materiais de trabalho importantes para manter o nível de saúde dos empregados da organização.

A higiene do trabalho visa à proteção física e mental do empregado. Está relacionada com a prevenção de doenças com duas variáveis: o indivíduo e seu ambiente de trabalho.

Chiavenato propõe um plano de higiene do trabalho, que envolve o seguinte:

1. **Um plano organizado** - envolve a prestação não apenas de serviços de médicos, como também de enfermeiros e auxiliares, em tempo integral ou parcial, dependendo do tamanho da empresa.
2. **Serviços médicos adequados** – envolve dispensário de emergência e primeiros socorros, se for o caso.
3. **Prevenção de riscos à saúde** – como riscos químicos, físicos e biológicos.
4. **Serviços adicionais** – como parte do investimento empresarial sobre a saúde do empregado e da comunidade (CHIAVENATO, 2000, p. 432).

Para Chiavenato (2008), segurança no trabalho é uma atividade ligada diretamente aos empregados:

Segurança do Trabalho é o conjunto de medidas técnicas, educacionais, médicas e psicológicas utilizadas para prevenir acidentes seja eliminando

condições inseguras do ambiente, seja instruindo ou convencendo as pessoas da utilização de práticas preventivas. Ela é indispensável ao desempenho satisfatório do trabalho. E cada vez maior o número de organizações que criam seus próprios serviços de segurança. (CHIAVENATO, 2008, p. 352).

Segurança do trabalho são medidas técnicas, educacionais, médicas e psicológicas, que previnem acidente, eliminando a insegurança do ambiente. A segurança não deve ficar restrita somente à área de produção. O plano de segurança envolve, necessariamente, a adaptação da pessoa ao trabalho realizado, cumprimento de normas de segurança. Para isso, é importante a aquisição de equipamentos de segurança, tais como: óculos de segurança, luvas, macacões, botas etc., dentre outros.

6 METODOLOGIA

A prática profissional é uma oportunidade para aprender e muitas das vezes, modificar a realidade nas organizações. Sendo assim colher e analisar dados sobre a empresa é a tarefa mais importante do estágio.

1º Fase: Tipo de Pesquisa

✓ Pesquisa exploratória:

A pesquisa exploratória é utilizada para um problema ou um assunto pouco conhecido; ou seja, quando o evento ainda não foi totalmente definido.

Para Ruiz (2002), a pesquisa exploratória é definida como:

Seu objetivo, pois, consiste numa caracterização inicial do problema, de sua classificação e de sua reta definição. Constitui, pois, o primeiro estágio de toda pesquisa científica; não tem por objetivo resolver de imediato um problema, mas tão-somente apanhá-lo, caracterizá-lo (RUIZ 2002, p. 50).

Estratégia:

✓ Pesquisa Qualitativa

Utilizou-se, na presente monografia, o método qualitativo, que envolve observação ou entrevistas para a coleta de informações.

2º Fase: Método da Pesquisa

O método utilizado foi o estudo de caso, também usado como uma pesquisa exploratória em várias situações, tais como: política, ciência, sociologia, psicologia e outros tipos de estudos, visando o levantamento de questões e hipóteses para futuros estudos.

Segundo Yin (2001, p. 35), “o estudo de caso, como outras estratégias de pesquisa, representa uma maneira de se investigar um tópico empírico seguindo-se um conjunto de procedimentos pré-especificados”.

3º Fase: Unidade Empírica

A empresa estudada, LELLA CONFECÇÕES, encontra-se localizada na cidade de Uruana-GO. O objeto de pesquisa foi o departamento de produção, pois é o local onde mais se tem contato com os funcionários e onde os mesmos deixam transparecer seus sentimentos e seu conceito em relação à empresa e o trabalho desenvolvido.

4º Fase: Coleta de Dados:

Na pesquisa qualitativa, as técnicas mais utilizadas são as entrevistas, observações e o uso de diários. No presente estudo, adotou-se o uso de entrevistas, questionários e observações não participantes.

✓ Entrevista:

A entrevista é uma das fontes de informação mais importantes e fundamentais da pesquisa qualitativa. Deve conter perguntas abertas que evitam a influência do pesquisador sobre as respostas, sendo que, entrevistas curtas facilitam o diálogo mais franco e respostas mais objetivas.

Para Lakatos e Marconi, a entrevista é um procedimento muito utilizado nesse tipo de pesquisa:

A entrevista é um encontro entre duas pessoas, a fim de que uma delas obtenha informações a respeito de determinado assunto, mediante uma conversão de natureza profissional. É um procedimento utilizado na investigação social, para a coleta de dados ou para ajudar no diagnóstico ou no tratamento de um problema social (LAKATOS; MARCONI 2001, p. 195).

Gil (1994, p. 67) fornece uma visão sobre a entrevista, como deve ser feita e aplicada, afirmando que ela “possibilita a obtenção de informações mais complexas e acuradas, sem exigir que o respondente tenha que escrever. Porém, exige maior dispêndio de tempo e a presença de profissionais capacitados para a sua realização”.

✓ **Questionário:**

O questionário aplicado a um grupo de pessoas, tem a vantagem sobre a entrevista, pois, é mantido no anonimato de seus informantes. Para Gil (1994), os procedimentos de questionários mais comuns são esses:

Pode ser respondido pelo ocupante do cargo, ou por seu superior imediato. É um procedimento rápido, econômico, de fácil tabulação e aplicável a um grande número de pessoas. Apresenta, porém, algumas limitações: a interpretação uniforme dos dados é fácil de ser assegurada; freqüentemente são fornecidas informações incompletas; e para muitas pessoas constitui tarefa muito difícil (GIL, 1994, p. 67).

Ruiz cita a forma correta de aplicação do questionário aos informantes:

Deve apresentar todos os seus itens com a maior clareza, de tal sorte que o informante possa responder com precisão, sem ambigüidade. As questões devem ser bem articuladas. É importante que haja explicações iniciais sobre a seriedade da pesquisa, sobre a importância da colaboração dos que foram selecionados para participar do trabalho como informantes e, principalmente, sobre a maneira correta de preencher o questionário e de devolvê-lo. (RUIZ, 2002, p. 52)

✓ **Observação não participante**

A observação, assim como as entrevistas e o questionário, nada mais é que uma técnica de coleta de dados para conseguir informações sobre o assunto relacionado. Gil diz como ela deve ser feita: “É o procedimento que garante maior confiabilidade às informações obtidas. Seu alcance, entretanto, é limitado, pois não se aplica a tarefas complexas” (GIL,

1994, p. 67).

As observações foram de caráter não participante. Nesse tipo de observação, o pesquisador tem contato com a amostra, comunidade ou grupo, mas sem integrar-se ou interagir com ela. Nessas observações o pesquisador fica com um espectador, como afirma Lakatos e Marconi:

Presencia o fato, mas não participa com dele; não se deixa envolver pelas situações; faz mais o papel de espectador. Isso, porém, não quer dizer que a observação não seja consciente, dirigida, ordenada para um fim determinado. O procedimento tem caráter sistemático (LAKATOS; MARCONI 2001, p. 193).

5º Universo, População e Amostra

A amostra consiste numa pequena parte do universo a ser estudado, em função do tipo de população, de extensão. A amostra, ou seja, a pequena parte da população estudada foi a área de produção. O estudo ocorreu com vinte (20) funcionários, sendo que o método de seleção foi aleatório, ou seja, cada elemento da amostra foi associado a um número, feito, então, um sorteio de números. Para Lakatos e Marconi (2001, p. 24), “esta maneira permite a utilização de tratamento estatístico, que possibilita compensar erros amostrais e outros aspectos relevantes para a representatividade e significância da amostra”.

6º Análise dos Dados:

A análise foi feita através de comentários e gráficos em formato de pizza. Neles encontram-se, tabuladas, as respostas dadas pelos funcionários selecionados para apresentar suas opiniões em relação à satisfação com o trabalho desempenhado e para com as pessoas que trabalham com elas. Foram elaboradas vinte (20) questões objetivas, que foram computadas, sendo que o resultado foi apresentado em forma de porcentagem, analisando, assim, a satisfação/insatisfação dos funcionários da empresa.

Segundo Yin (2010), as análises dos dados deverão ser do seguinte modo:

A análise de dados consiste em examinar, categorizar, classificar em tabelas ou, do contrário, recombinar as evidências tendo em vista proposição iniciais de um estudo. Analisar as evidências de um estudo de caso é uma atividade particularmente difícil, pois as estratégias e as técnicas não foram muito bem definidas no passado. Ainda assim, cada pesquisador deve começar seu trabalho com uma estratégia analítica geral – estabelecendo prioridades do que deve ser analisado e por que (YIN, 2001, p. 131).

Ruiz ensina que a análise dos resultados é feita dessa forma: “Após a coleta de dados, resta o trabalho de tabulação, de elaboração de gráficos, quadros, mapas, estatísticas para as análises, interpretações e conclusões de caráter indutivo” (RUIZ, 2002, p. 52).

7 RESULTADOS

A análise dos questionários aplicados revelou um resultado pouco satisfatório, pois, muitos funcionários não estão satisfeitos e, muito menos, motivados com a empresa. Isso ocorre devido a fatores como a falta de diálogo e de compreensão, a falta de desafios perante o cargo desempenhado e a falta de motivações, que é reforçada por aspectos como: remuneração insatisfatória; segurança no trabalho: higiene do ambiente e as necessidades de cada indivíduo em relação à vida profissional e pessoal.

A análise foi feita através de gráficos em forma de pizza. Neles constam as respostas dadas pelos funcionários selecionados para apresentar suas opiniões em relação à satisfação com o trabalho desempenhado e às pessoas que trabalham com elas. Foram elaboradas 20 (vinte) questões objetivas, contendo respostas somente objetivas, tais como: sim/raramente; sim/freqüentemente; sim/algumas vezes e não. Na tabela a seguir, calculou-se a porcentagem de cada resposta dada no questionário, sendo que, nos gráficos, foram apresentadas as questões e a porcentagem das respostas.

	SIM RARAMENTE	SIM ALGUMAS VEZES	SIM FREQUENTEMENTE	NÃO
1	25%			75%
2				100%
3		5%	95%	
4		90%		10%
5			100%	
6		50%	50%	
7		15%		85%
8			100%	
9	10%			90%
10	25%			75%
11		35%		65%
12		10%		90%
13			100%	
14	40%		50%	10%
15			100%	
16	20%	50%	30%	
17	10%	50%	20%	20%
18		85%		15%
19		70%		30%
20		100%		

Tabela 1 - Como se sente em relação ao seu trabalho e as pessoas que trabalham com você?

Fonte: LELLA CONFECÇÕES - Pesquisa da acadêmica.

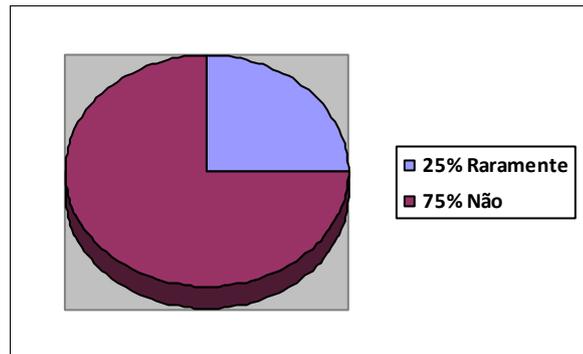


Gráfico 1: Sou ouvido e compreendido?
 Fonte: LELLA CONFECÇÕES – 2008.

25% Raramente e 75% Não

Um método típico utilizado é o levantamento da satisfação no trabalho, também conhecido como levantamento de moral, opinião, atitude, clima ou qualidade de vida no trabalho. Um levantamento sobre a satisfação no trabalho é um procedimento através do qual os empregados relatam seus sentimentos em relação a seus cargos e ambiente de trabalho. As respostas individuais são, então, combinadas e analisadas (DAVIS, 1992, p. 130).

Como mostra o gráfico 1, a porcentagem dos funcionários que tem suas necessidades ou queixas atendidas é minoria dentro da empresa, enquanto a maioria deles não é ouvida de forma alguma. Com isso, há uma grande insatisfação da maior parte deles.

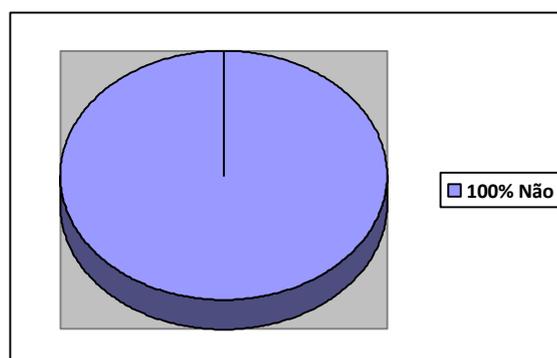


Gráfico 2: Sou compreendido com as decisões tomadas pela equipe?
 Fonte: LELLA CONFECÇÕES – 2008.

100% Não

Muitas vezes funcionários sentem-se mais à vontade com um supervisor que os considere, ou seja, um chefe que demonstre interesse por seus sentimentos e que forneça também oportunidades para que participem na tomada de decisões (DAVIS, 1992, p. 125).

Como se percebe pelas respostas do gráfico 2, por unanimidade de respostas, os funcionários não se sentem compreendidos nas decisões da empresa em relação ao trabalho.

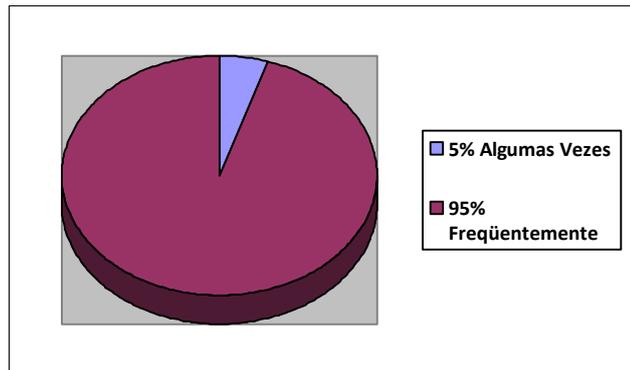


Gráfico 3: Você participa das decisões?
Fonte: LELLA CONFECÇÕES – 2008.

5% Algumas vezes; 95% Freqüentemente

Empregados envolvidos no cargo provavelmente acreditam na ética do trabalho, possuem elevadas necessidades de crescimento e apreciam participar da tomada de decisão. Como resultado, raramente faltam ou chegam atrasados, têm vontade de trabalhar horas a fio, além de tentarem apresentar excelente desempenho (DAVIS, 1992, p. 125).

Apenas 5% dos funcionários dizem participar, algumas vezes, das tomadas de decisões; já a grande maioria diz participar freqüentemente. Mas isso seria participar? Pois, quem participa tem o direito de apresentar seu ponto de vista e suas opiniões.

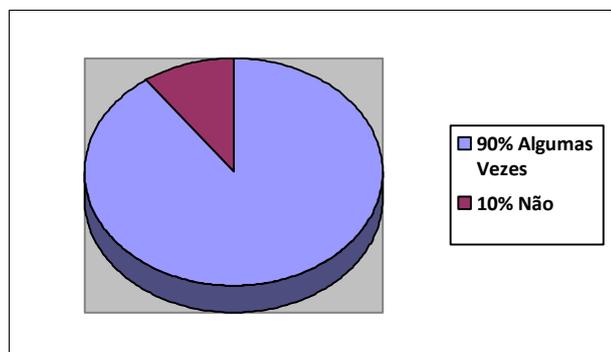


Gráfico 4: Confio nos membros da equipe?
Fonte: LELLA CONFECÇÕES gráfico produzido pela acadêmica – 2008.

90% Algumas Vezes; e 10% Não

As pessoas representam o sistema social interno da organização. Elas consistem de indivíduos e grupos, tanto grupos grandes como os pequenos. Existem os grupos não oficiais ou informais e os grupos mais oficiais ou formais. Os grupos são dinâmicos. (...) As pessoas são seres que estão vivendo, pensando e sentindo que trabalham na organização para atingirem a seus objetivos (DAVIS, 1992, p. 05).

O trabalho em equipe é muito importante em qualquer tipo de organização, pois alcança os objetivos mais rapidamente e com maior precisão. Com certeza, dá ao serviço maior qualidade. E, pelo gráfico 4 (p. 29), percebe-se que a maioria dos funcionários participam e confiam em suas equipes; apenas 10% deles têm algum motivo para não confiar.

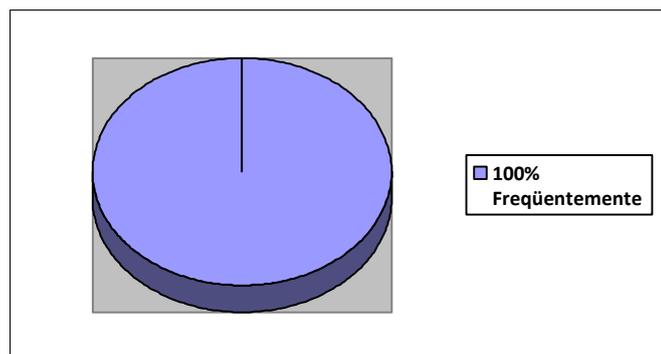


Gráfico 5: Percebo que as “panelinhas” são formadas?
Fonte: LELLA CONFECÇÕES – 2008.

100% Frequentemente

“Os empregados interagem uns com os outros em suas atividades e em ocasiões sociais. Eles observam uns os outros, julgam uns os outros e fazem comparações” (DAVIS, 1992, p. 79).

Hoje em dia é comum ocorrer disputas por cargos, serviços e até mesmo por salários melhores. Isso não é diferente na empresa estudada. Algumas pessoas ainda acham que a formação de “panelinhas” é a melhor forma de se conseguir uma posição melhor em relação ao trabalho.

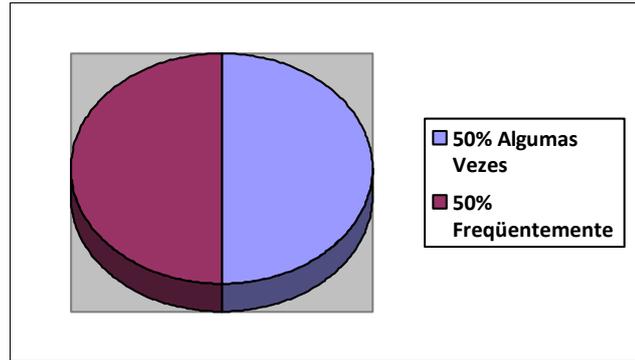


Gráfico 6: Sei ouvir e falar?
 Fonte: LELLA CONFECÇÕES – 2008.

50% Alguas Vezes e 50% Frequentemente

MELHORA NAS ATITUDES. uma vantagem, frequentemente, é a melhoria nas atitudes. Para alguns a pesquisa é uma válvula de escape, um alívio emocional, uma chance de desabafar. Para outros, a pesquisa é uma expressão tangível do interesse da administração pelo bem-estar do empregado, fato que dá aos empregados motivo para se sentirem melhor com relação à administração (DAVIS, 1992, p. 131).

Os funcionários da empresa observada estão de acordo com a maneira de se ouvir o que é imposto pelos superiores e de expressar seu modo de pensar aos mesmos. Metade deles concordam que, algumas vezes, sabem o que podem e devem fazer e falar. Outra metade, ou seja, 50%, frequentemente ouve e falam o que acham das situações da empresa.

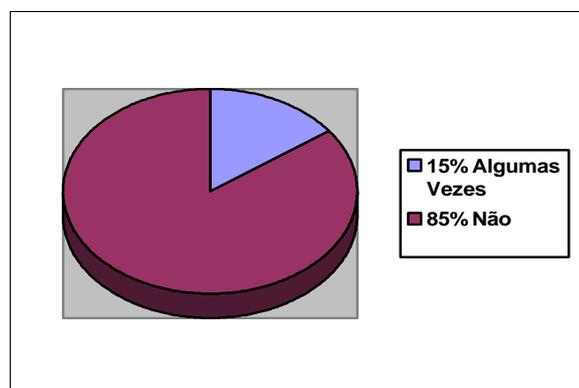


Gráfico 7: Sinto-me satisfeito?
 Fonte: LELLA CONFECÇÕES – 2008.

15% Alguas Vezes e 85% Não

Satisfação no trabalho representa uma parcela da satisfação com a vida. A natureza do ambiente de alguém fora do trabalho influencia seus sentimentos no trabalho. De modo análogo, dado que um cargo é parte importante da vida da pessoa, a satisfação no trabalho influencia também o sentimento de satisfação global com a vida de uma pessoa (DAVIS, 1992, p. 123).

Foi perguntado aos funcionários se eles estão satisfeitos em relação ao trabalho e às pessoas com quem trabalham. A resposta foi um tanto quanto desanimadora: apenas 15%, algumas vezes, estão satisfeitas. Enquanto a grande maioria, 85%, não estão de forma nenhuma satisfeitos com seu trabalho ou com as pessoas com as quais convivem no trabalho.

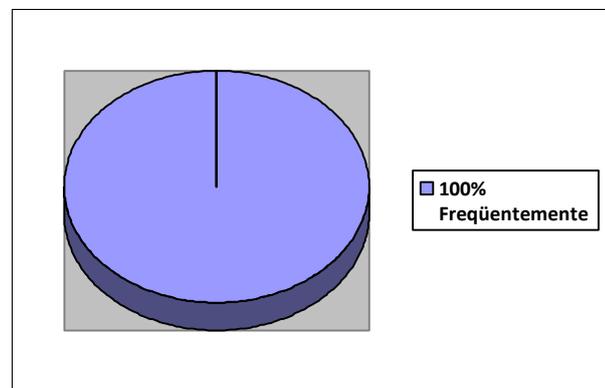


Gráfico 8: Sinto-me desmotivado?
Fonte: LELLA CONFECÇÕES – 2008.

100% Frequentemente

Não resta a menor dúvida de que o estado de motivação positivo é gerador da boa criatividade e produtividade, sendo, naturalmente, o estado de motivação negativo gerador de resultados negativos (TOLEDO, 1930, p. 39).

Outro fato preocupante na empresa observada é a desmotivação. Com o gráfico 8, observa-se que é fácil descrever o quanto esses funcionários estão no trabalho por falta de outra opção ou necessariamente por necessidade dele.

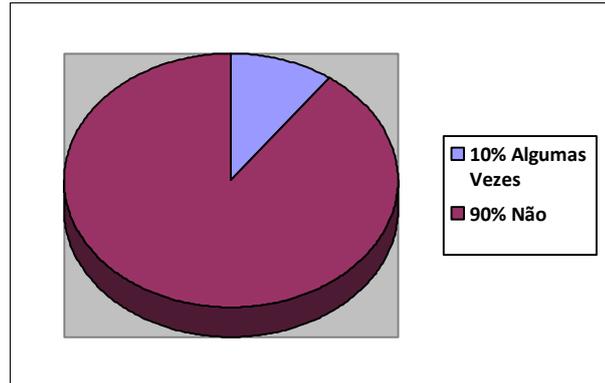


Gráfico 9: Tenho oportunidade de crescimento no meu cargo?
 Fonte: LELLA CONFECÇÕES – 2008.

10% Algumas Vezes e 90% Não

A fixação de objetivos tem um papel central no processo do caminho para o objetivo. É o estabelecimento dos alvos e objetivos para um desempenho eficaz, tanto a longo como a curto prazo. Ela oferece a medida de quão bem os indivíduos e grupos estão atingindo os padrões de desempenho (DAVIS, 1992, p. 153).

Alguns ainda acreditam na possibilidade de crescimento profissional dentro da empresa. Já 90% não pensam desta forma, afirmando ser simplesmente impossível essa oportunidade aparecer.

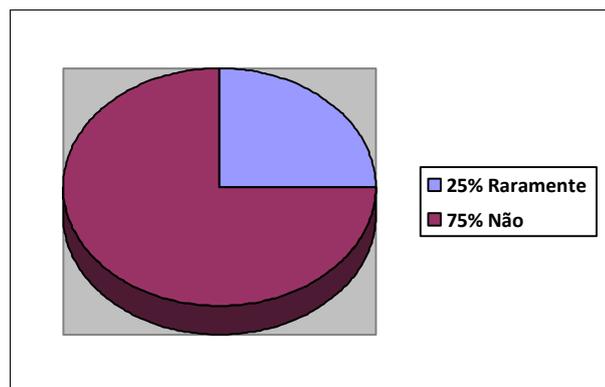


Gráfico 10: Tenho reconhecimento no meu trabalho?
 Fonte: LELLA CONFECÇÕES – 2008.

25% Raramente e 75% Não

A teoria das expectativas argumenta que você se sente motivado a esforçar-se em fazer alguma coisa, quando acredita que será bem avaliado pelo seu

desempenho e que esta avaliação resultará em recompensas que atendem às suas metas pessoais. Se você considera que varar a noite na frente de um computador seu chefe o elogiará (e isso é o que você quer), então, você vai varar a noite. Se considera que o chefe não dará a menor bola, então você não fará isso (VERGARA, 2007, p. 46).

Talvez o reconhecimento pessoal necessite vir primeiro para depois acontecer o reconhecimento no trabalho. Esse fato é um assunto de grande importância para cada indivíduo da empresa observada, já que apenas 25% deles concordam que raramente obtêm reconhecimento pelo serviço que prestam na empresa. Um dos fatores que merecem atenção é a quantidade de pessoas que dizem não ser reconhecidas pelo trabalho desenvolvido na empresa, ou seja, 75% dizem não ter esse reconhecimento, o que, talvez, explicaria a desmotivação apresentada no gráfico 8 (p. 32).

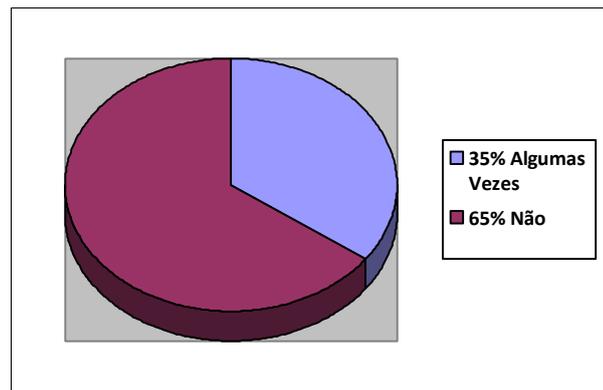


Gráfico 11: Sou motivado a trabalhar?
Fonte: LELLA CONFECÇÕES – 2008.

35% Algumas Vezes e 65% Não

As pessoas comparam seu trabalho e os resultados obtidos com os de outras. Elas se sentirão mais ou menos motivadas para o trabalho, à medida que perceberem, ou não, a presença da justiça, da igualdade nas relações de trabalho. Favoritismo, por exemplo, seria considerado iníquo injusto; logo, a pessoa que o percebesse se sentiria desmotivada (VERGARA, 2007, p. 46).

A motivação em trabalhar vem dos desafios impostos pela empresa e pela gratificação que isso acarretará ao funcionário. Percebe-se, através do gráfico 11, que, algumas vezes, 35% dos funcionários são motivados; no entanto, 65% deles não têm nenhum

motivo para que esse trabalho seja realmente prazeroso ou desafiante.

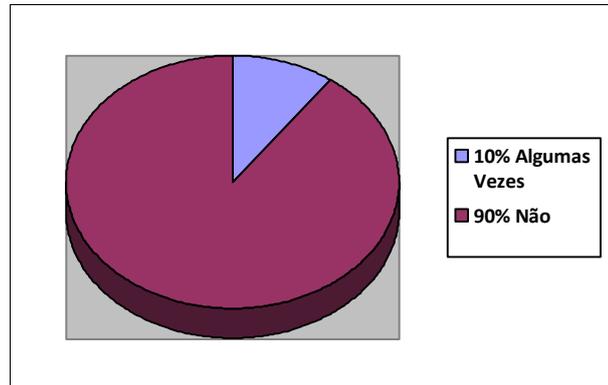


Gráfico 12: Meu salário está de acordo com meu trabalho?
Fonte: LELLA CONFECÇÕES – 2008.

10% Algumas Vezes e 90% Não

“O dinheiro pode ser um efetivo motivador para maior produtividade, desde que o empregado perceba que o aumento de seu esforço levará de fato ao aumento de sua remuneração monetária” (CHIAVENATO, 2000, p. 366).

Outro fator muito importante em uma empresa, e que merece total incentivo é o salário de cada pessoa. Se ela não se sentir valorizada, como poderá valorizar o trabalho ou a meta a ser alcançada?

Apenas 10% dos funcionários dizem que, algumas vezes, concordam com o salário recebido. 90% não concordam de forma alguma com esse salário.

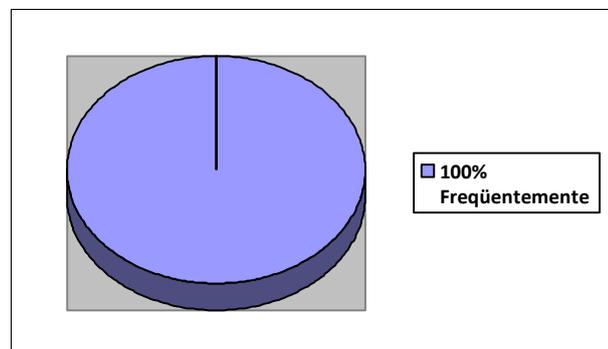


Gráfico 13: Minha atribuição contribui para o desempenho da empresa?
Fonte: LELLA CONFECÇÕES – 2008.

100% Frequentemente

As pessoas são atraídas e participam da organização não somente em função do cargo, do salário, das oportunidades, do clima organizacional, mas também em função das expectativas de serviços e benefícios sociais que poderão desfrutar. Os benefícios procuram trazer vantagens tanto à organização como ao empregado, como extensões à comunidade (CHIAVENATO, 2000, p. 425).

Um funcionário, ciente de sua importância na organização como um todo, trabalha mais disposto e com uma expectativa melhor na questão de contribuição com a mesma e com o seu desenvolvimento. Pelo gráfico 13 (p. 35), pode-se notar que todos os funcionários sabem do valor que tem e que, frequentemente, contribuem para esse desenvolvimento.

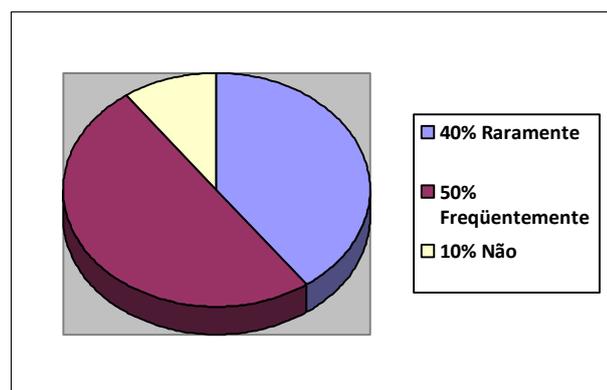


Gráfico 14: Compartilho informações com os outros membros da empresa?
Fonte: LELLA CONFECÇÕES – 2008.

40% Raramente, 50% Frequentemente e 10% Não

A comunicação flui em todas as direções, à medida que as pessoas planejam, realizam e discutem seus resultados. A comunicação ascendente torna-se frutífera quando os empregados são encorajados a fazer comentários sobre aquilo que se passa em suas mentes, em vez de simplesmente responderem questões sobre tópicos importantes para a administração. (DAVIS, 1992, p. 131)

Como citado antes, o trabalho em equipe é muito importante para qualquer empresa. Dessa forma, como ocorre o trabalho em equipe, ocorre também o compartilhamento de

informações. 40% dos funcionários dizem que raramente compartilham as informações que têm. Já 50%, frequentemente, têm informações a serem passadas; apenas 10% deles dizem não haver nada a ser compartilhado.

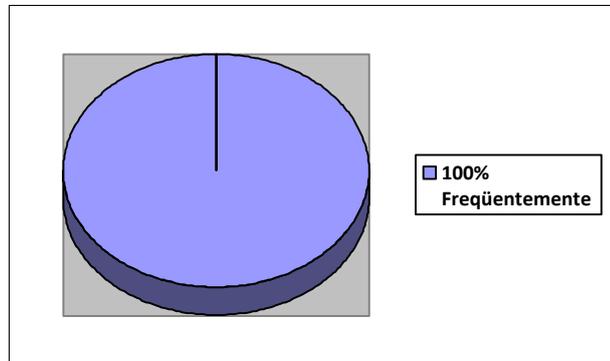


Gráfico 15: Sou comprometido com a empresa?
Fonte: LELLA CONFECÇÕES – 2008.

100% Frequentemente

Frequentemente reflete a crença do empregado na missão e objetivos da empresa, sua vontade de despende esforço para a respectiva consecução e intenções de continuar nela trabalhando. De escopo mais amplo do que a lealdade, é comumente mais forte entre empregados com mais tempo na organização, entre aqueles que experimentam sucesso pessoal na empresa e junto aos que atuam em um grupo envolvido com o trabalho. Funcionários identificados com a organização apresentam de hábito bons índices de comparecimento ao trabalho, atitudes favoráveis em relação às políticas organizacionais e baixas taxas de rotatividade (DAVIS, 1992, p. 126).

Apesar da insatisfação e da desmotivação por parte dos funcionários, 100% deles afirmam ser comprometidos com os objetivos e metas da empresa, comprometendo-se, frequentemente, com o trabalho e os objetivos esperados.

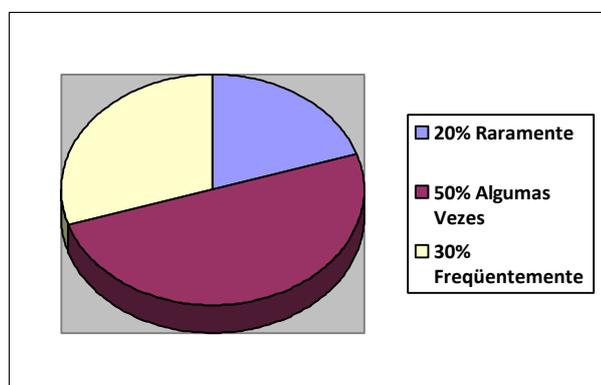


Gráfico 16: Reconheço o trabalho dos membros da equipe?
Fonte: LELLA CONFECÇÕES – 2008.

20% Raramente, 50% Algumas vezes, 30% Frequentemente

As pessoas comparam seu trabalho e os resultados obtidos com os de outras. Elas se sentirão mais ou menos motivadas para o trabalho, à medida que percebam, ou não, a presença da justiça, da igualdade nas relações de trabalho. Favoritismo, por exemplo, seria considerado iníquo injusto; logo, a pessoa que o percebesse se sentiria desmotivada (VERGARA, 2007, p. 46).

Mais uma vez a importância do trabalho em equipe. 20% raramente reconhecem essa importância dentro da empresa; 50% algumas vezes reconhecem que essa forma de trabalhar é a melhor maneira de se prestarem serviços de qualidade; 30% frequentemente reconhecem precisar de outra pessoas ou equipe para o melhor desempenho em sua área de produção.

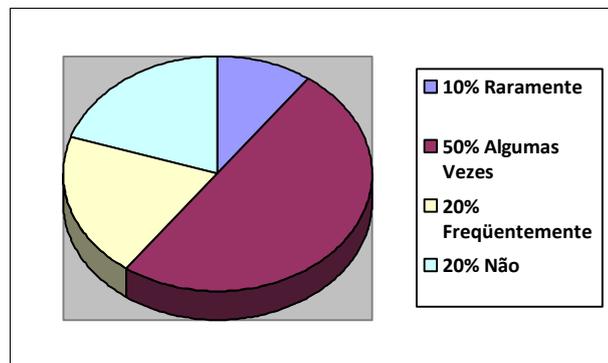


Gráfico 17: Sou competente e busco sempre melhorar meu desempenho?
Fonte: LELLA CONFECÇÕES – 2008.

10% Raramente, 50% Algumas vezes, 20% Frequentemente e 20% Não

A posição de recursos humanos, por outro lado, é de apoio. Ela ajuda os empregados a se tornarem melhores, mais responsáveis e então criar um clima no qual eles podem contribuir até os limites do desenvolvimento de suas habilidades. Assume que expandindo as capacidades e oportunidades para as pessoas chegar-se-á diretamente a melhoria da eficiência operacional (DAVIS, 1992, p. 14).

A competência em relação ao trabalho é uma forma que os funcionários têm de mostrar sua eficácia na empresa. Dessa forma, 10% dos funcionários entrevistados, raramente se comprometem com a empresa e busca sempre se desempenhar da melhor forma em seu trabalho; 50% algumas vezes buscam o melhor desempenho; 20% frequentemente são competentes neste assunto e buscam se desempenhar mais; e 20% deles não se desempenham

ou não se importam com o aprimoramento de suas habilidades e competências.

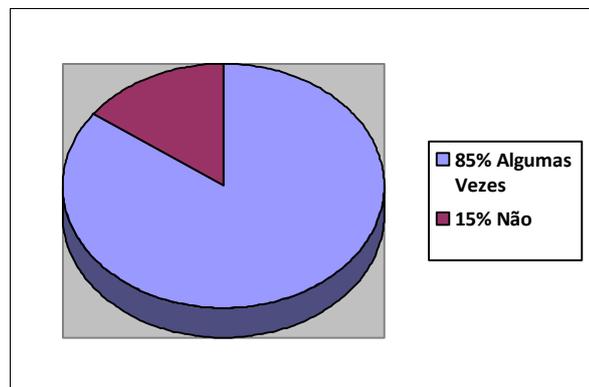


Gráfico 18: Sou flexível às mudanças, me adapto a elas?
Fonte: LELLA CONFECÇÕES – 2008.

85% Algumas Vezes e 15% Não

“Os gerentes atentos estão conscientes da necessidade de avaliar as reações do empregado às mudanças mais significativas em relação a políticas e programas” (DAVIS, 1992, p. 131).

As mudanças precisam ser aceitas de forma que a adaptação não seja de fato impossível, 85% dos funcionários dizem ser flexíveis à essas mudanças e 15% já dizem não ser flexível ou não se adaptam a essas mudanças.

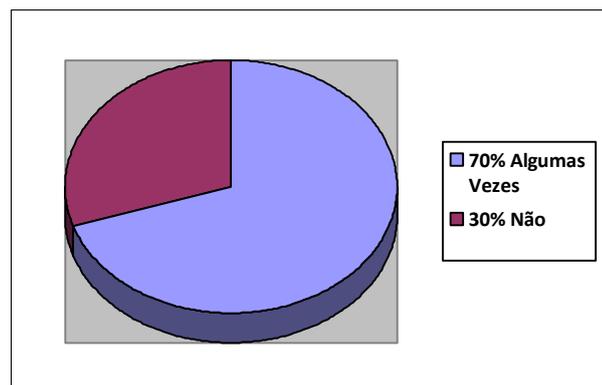


Gráfico 19: Sinto-me seguro no trabalho?
Fonte: LELLA CONFECÇÕES – 2008.

70% Algumas Vezes e 30% Não

Segurança do Trabalho é o conjunto de medidas técnicas, educacionais, médicas e psicológicas utilizadas para prevenir acidentes seja eliminando condições inseguras do ambiente, seja instruindo ou convencendo as pessoas

da utilização de práticas preventivas. Ela é indispensável ao desempenho satisfatório do trabalho. E cada vez maior o número de organizações que criam seus próprios serviços de segurança. (CHIAVENATO, 2008, p. 352).

A segurança é um fator de grande importância para o funcionário se sentir seguro em relação ao que está fazendo ou em relação ao trabalho desempenhado. A saúde é um fator que motiva o funcionário a se desempenhar mais. 70% dos funcionários, algumas vezes, se sentem serenos; já 30% deles dizem não ter ou sentir essa segurança por parte do trabalho e dos equipamentos utilizados. Com a observação, foi possível notar que nenhum dos funcionários trabalham com algum tipo de proteção, nem máscaras, óculos protetor ou nem mesmo luvas, no caso da lavanderia (que mexe com produtos químicos).

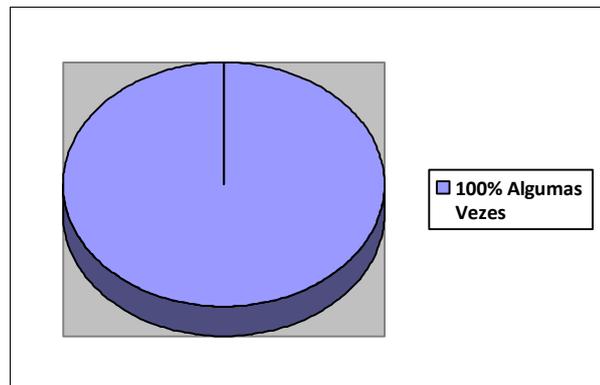


Gráfico 20: Sou respeitado no ambiente de trabalho?

Fonte: LELLA CONFECÇÕES – 2008.

100% Algumas Vezes

O comportamento organizacional constrói um relacionamento de mão dupla que se apóiam mutuamente significando que a administração e o empregado se influenciam e beneficiam mutuamente. Isso é poder com as pessoas em lugar de poder sobre elas e é consistente com os valores humanos atuais no que diz respeito ao como as pessoas querem ser tratadas (DAVIS, 1992, p. 79).

100% dos funcionários dizem que algumas vezes são respeitados em relação aos membros da equipe, aos superiores e do trabalho desempenhado pelos mesmos.

8 CONCLUSÃO

O presente trabalho discutiu o tema QVT, propondo, assim, para a empresa Lella Confecções um método útil e eficaz para a obtenção de lucros, de resultados, de melhores produtos e pessoas satisfeitas com o trabalho desempenhado na empresa.

Assim que as pessoas passam a fazer parte do quadro de funcionários de uma empresa, trazem consigo certas necessidades e forças que afetam no seu desempenho em situação de trabalho. Frequentemente tais necessidades são difíceis de interpretar e de satisfazer. Torna-se indispensável tentar entendê-las, gerando assim uma forma de satisfazê-las e remunerá-las.

A motivação dos funcionários está especificamente relacionada com o seu processo intelectual. Deve-se dar atenção à motivação dos funcionários para que se consiga construir um ambiente totalmente motivacional, onde os funcionários busquem cada vez mais se relacionar com as pessoas, com os objetivos próprios e os da empresa.

As recompensas econômicas vêm para oferecer valor social tanto quanto financeiro. Desempenham papel fundamental dentro da motivação, do comportamento e das necessidades. Tendem a aumentar as expectativas dos funcionários em relação ao seu desempenho, a produtividade e a habilidade dos mesmos. A insatisfação no trabalho pode levar os funcionários a comportamentos indesejáveis, rotatividade dos mesmos.

A qualidade de vida no trabalho deve resultar em uma força de trabalho mais produtiva. Pode-se concluir que um maior conhecimento das práticas de QVT duplica o que já é bom e reduz grande parte aquilo que é ruim em relação ao comportamento das pessoas no trabalho e na empresa.

Deve-se começar a mudar no sentido de obter um melhor comportamento, relacionamentos satisfatórios e qualidades no trabalho. É notório que uma mudança eficaz é complexa e leva muito tempo para ser adaptada e efetuada, isso representa uma tarefa ampla e de desafios constantes que devem tornar-se aptos às pessoas.

9 SUGESTÃO

A Qualidade de Vida no Trabalho envolve muitos fatores, tais como: a satisfação dos funcionários em relação ao trabalho executado; as possibilidades de futuro e oportunidades de crescimento dentro da organização; o reconhecimento dos superiores pelos resultados alcançados; o salário e remunerações recebidas; os benefícios auferidos; o relacionamento humano dentro da equipe de trabalho e da organização; o ambiente psicológico e físico do trabalho; a liberdade de decisão e as possibilidades de participação nas decisões e coisas assim.

A empresa LELLA CONFECÇÕES vem passando por problemas que se agravam cada vez mais: dificuldades financeiras; atrasos em pagamentos; falta de mão-de-obra qualificada; demissões de funcionários; falta de pedidos e materiais para confecção de seus produtos.

Com a implantação da Qualidade de Vida no Trabalho serão beneficiados não somente os funcionários, mas também a empresa como um todo. A satisfação por parte dos funcionários seria um incentivo para uma maior produção, mão-de-obra qualificada e produtos de qualidade. Essa melhoria na produção e nas habilidades dos funcionários acarretaria na satisfação de ambas as partes e uma melhor remuneração, com oportunidades de crescimento profissional e pessoal. Melhoraria, assim, a motivação e o relacionamento entre as equipes, os superiores e a organização.

Nesse caso não basta apenas mudar as condições físicas de higiene e de segurança do ambiente. É preciso muito mais que isso. Para alcançar a produtividade e a qualidade, as organizações precisam contar com pessoas que participam realmente com a empresa e que estejam motivadas nos trabalhos que executam. Além disso, devem ser recompensadas adequadamente por sua contribuição com a empresa.

A implantação desse método seria feito de acordo com a adaptação dos funcionários aos novos métodos de trabalho, sendo implantado aos poucos, com a ajuda de um profissional

do assunto, ajustando, assim, a QVT aos funcionários. Esta parece ser, no momento, a melhor opção para a empresa estudada. Pois, como se pode notar, a satisfação ou a motivação dos funcionários não é nada satisfatório para a empresa. Podendo ocorrer, até mesmo, uma falência da empresa.

Tem-se presente que essa insatisfação traz várias consequências à empresa e para a sociedade. Isso porque, com a falta de motivação, as pessoas faltam mais ao trabalho, não se importam com os objetivos passados por ela, não “vestem a camisa” da empresa e, além do mais, pode-se gerar até ter um grande índice de demissões. O método indicado poderia vir a resolver grande parte desses problemas. Seria de fácil adaptação por parte dos funcionários e da empresa; é também uma grande oportunidade para que a empresa volte a satisfazer seus funcionários e se reerguer através da colaboração dos mesmos por resultados e reconhecimento.

Agora, seguindo o título do trabalho “Qualidade de Vida no Trabalho: implantar ou melhorar?”, pode-se dizer que a qualidade seria implantada. Ela não poderia ser melhorada, porque através dos estudos, observações e teorias estudadas não foi detectado nenhum método que já tenha sido usado pela empresa ou pelos funcionários. A implantação seria a melhor, única e a mais viável opção no momento.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos**. 6. ed. Edição. Compacta. São Paulo: Atlas, 2000.

_____. **Administração de recursos humanos: fundamentos básicos**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

_____. **Recursos humanos: o capital das organizações**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

DAVIS, Keith. **Comportamento humano no trabalho**. Tradução de Cecília Whitaker Bergamini, Roberto Coda. São Paulo: Pioneira, 1992. (Biblioteca Pioneira de Administração e Negócios)

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica**. 4. ed. rev. e ampl. São Paulo: Atlas 2001.

PALADINI, Edson Pacheco. **Controle de qualidade: uma abordagem abrangente**. São Paulo: Atlas, 1990.

RODRIGUES, Marcus Vinicius Carvalho. **Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial**. 2. ed. Petrópolis- RJ: Vozes, 1994.

RUIZ, João Álvaro. **Metodologia científica: guia para eficiência nos estudos**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

VERGARA, Sylvia Constant. **Gestão de pessoas**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

YIN, Robert K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**; Tradução de Daniel Grassi. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.

Revisado por

Célia Romano Amaral Mariano
Biblioteconomista

APÊNDICE

APÊNDICE A

CARACTERIZAÇÃO DA EMPRESA

A empresa LELLA CONFECÇÕES destina-se à produção de peças de vestuário. Seu público alvo centra-se na faixa etária infantil e infanto-juvenil, atuando no mercado já há quase 16 anos. A empresa tem por objetivo o constante aprimoramento dos seus produtos e, com isso, a missão de cativar o mercado do vestuário infantil com o compromisso de satisfação de seus colaboradores, clientes, fornecedores e representantes, numa concepção de postura ética e social. Visando ser reconhecida entre as cinco mais referidas empresa de confecção no ramo infanto-juvenil no estado de Goiás até 2010. Seus maiores fornecedores concentram-se fundamentalmente nas indústrias têxteis.

O processo de confecção do produto baseia-se no sistema de linha de montagem, sendo que cada departamento destina-se a uma parte do processo, com a atuação de cada funcionário.

APÊNDICE B

FACER – Faculdade de Ciências e Educação de Rubiataba

DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO

Acadêmica: Keufia Henrique Silva

Empresa: LELLA CONFECÇÕES

Setor:

Supervisor Responsável:

QUESTIONÁRIO DE PESQUISA

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: vivendo bem.

Como se sente em relação ao seu trabalho e as pessoas que trabalham com você:

- 1-** Sou ouvido e compreendido; () SIM () NÃO
Caso sim em que grau? () Nunca () Raramente () algumas vezes () frequentemente
- 2-** Sou compreendido com as decisões tomadas pela equipe; () SIM () NÃO
Caso sim em que grau? () Nunca () Raramente () algumas vezes () frequentemente
- 3-** Percebo disputa pela liderança; () SIM () NÃO
Caso sim em que grau? () Nunca () Raramente () algumas vezes () frequentemente
- 4-** Confio nos membros da equipe; () SIM () NÃO
Caso sim em que grau? () Nunca () Raramente () algumas vezes () frequentemente
- 5-** Percebo que as “panelinhas” são formadas; () SIM () NÃO
Caso sim em que grau? () Nunca () Raramente () algumas vezes () frequentemente
- 6-** Sei ouvir e falar; () SIM () NÃO
Caso sim em que grau? () Nunca () Raramente () algumas vezes () frequentemente
- 7-** Sinto-me satisfeito; () SIM () NÃO
Caso sim em que grau? () Nunca () Raramente () algumas vezes () frequentemente
- 8-** Sinto-me desmotivado; () SIM () NÃO
Caso sim em que grau? () Nunca () Raramente () algumas vezes () frequentemente
- 9-** Tenho oportunidade de crescimento no meu cargo; () SIM () NÃO
Caso sim em que grau? () Nunca () Raramente () algumas vezes () frequentemente
- 10-** Tenho reconhecimento no meu trabalho; () SIM () NÃO
Caso sim em que grau? () Nunca () Raramente () algumas vezes () frequentemente
- 11-** Sou motivado a trabalhar; () SIM () NÃO
Caso sim em que grau? () Nunca () Raramente () algumas vezes () frequentemente
- 12-** Meu salário está de acordo com meu trabalho; () SIM () NÃO
Caso sim em que grau? () Nunca () Raramente () algumas vezes () frequentemente

13- Minha atribuição contribui para o desempenho da empresa; () SIM () NÃO
Caso sim em que grau? () Nunca () Raramente () algumas vezes () freqüentemente

14- Compartilho informações com os outros membros da empresa; () SIM () NÃO
Caso sim em que grau? () Nunca () Raramente () algumas vezes () freqüentemente

15- Sou comprometido com a empresa; () SIM () NÃO
Caso sim em que grau? () Nunca () Raramente () algumas vezes () freqüentemente

16- Reconheço o trabalho dos membros da equipe; () SIM () NÃO
Caso sim em que grau? () Nunca () Raramente () algumas vezes () freqüentemente

17- Sou competente e busco sempre melhorar meu desempenho; () SIM () NÃO
Caso sim em que grau? () Nunca () Raramente () algumas vezes () freqüentemente

18- Sou flexível às mudanças, me adapto a elas; () SIM () NÃO
Caso sim em que grau? () Nunca () Raramente () algumas vezes () freqüentemente

19- Sinto-me seguro no meu trabalho; () SIM () NÃO
Caso sim em que grau? () Nunca () Raramente () algumas vezes () freqüentemente

20- Sou respeitado no ambiente de trabalho; () SIM () NÃO
Caso sim em que grau? () Nunca () Raramente () algumas vezes () freqüentemente

APÊNDICE C**DADOS DA ALUNA**

NOME: Keufia Henrique Silva

NÚMERO DA MATRÍCULA: 0313120501

ENDEREÇO: Avenida João Sudário Cardoso, Qd. 29 Lt. 08

CEP: 76335-000 **CIDADE:** Uruana **ESTADO:** Goiás

TELEFONE: 62-3344 1150 **CEL.:** 8470 3724 - 9991 3665

E-MAIL: keufinha@hotmail.com

ESTAGIO REALIZADO NA ÁREA: Produção e administração

EMPRESA: LELLA CONFECÇÕES

RESPONSÁVEL PELO ESTÁGIO NA EMPRESA: Patrícia Oliveira de Andrade

ENDEREÇO: Avenida José Alves Toledo

TELEFONE: 62- 3344-1222

DECLARAÇÃO

Eu, CÉLIA ROMANO DO AMARAL MARIANO, RG nº 5.714.022-4, formada em Biblioteconomia pela Faculdade de Sociologia e Política da USP com diploma registrado no MEC, inscrita no CONSELHO REGIONAL DE BIBLIOTECONOMIA – CRB/1-1528, DECLARO para os devidos fins acadêmicos que fiz a revisão das citações e referências bibliográficas da monografia de conclusão de **KEUFIA HENRIQUE SILVA SPADONI** do Curso de Administração de Empresas da Faculdade de Ciências e Educação de Rubiataba – FACER.

Rubiataba, 3 de fevereiro de 2009.

Célia Romano do Amaral Mariano

Biblioteconomista – FACER

CRB/1- 1528

DECLARAÇÃO DE REVISÃO ORTOGRÁFICA E GRAMATICAL

Eu, RUTH APARECIDA VIANA DA SILVA, formada em Letras pela Universidade Católica de Brasília – UCB, com diploma registrado no MEC, Registro LP 9800178/Brasília/DF, DECLARO para os devidos fins acadêmicos que fiz a revisão ortográfica e gramatical da monografia de **KEUFIA HENRIQUE SILVA SPADONI**, do Curso de Administração de Empresas da FACER - Faculdade de Ciências e Educação de Rubiataba.

Carmo do Rio Verde (GO), 01 de fevereiro de 2009.

Ruth Aparecida Viana da Silva
Registro LP 9800178/Brasília/DF