

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

**Fabiana Cristina Josué**

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM ESTUDO DE  
CASO NA EMPRESA ITALÉO CONDIMENTOS**

RUBIATABA - GO  
2009

**Fabiana Cristina Josué**

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM ESTUDO DE  
CASO NA EMPRESA ITALÉO CONDIMENTOS**

Monografia apresentada à Faculdade de Ciências e Educação de Rubiataba-FACER, como requisito para obtenção do grau de Bacharel em Administração de Empresas sob orientação do Prof. Enoc Barros da Silva.

RUBIATABA – GO  
2009

Fabiana Cristina Josué

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO  
NA EMPRESA ITALÉO CONDIMENTOS**

COMISSÃO JULGADORA

MONOGRAFIA PARA OBTENÇÃO DO GRAU DE GRADUADA  
PELA FACULDADE DE CIÊNCIAS E EDUCAÇÃO DE RUBIATABA

Orientador \_\_\_\_\_

Enoc Barros da Silva

Especialista em Administração de Empresas

2º Examinador \_\_\_\_\_

Degson Ferreira

Especialista em Administração de Empresas

3º Examinador \_\_\_\_\_

Marcos de Moraes Sousa

Especialista em Administração Rural

RUBIATABA, 29 DE JUNHO DE 2009

À Deus e a minha família

## AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente á Deus que me proporcionou a graça de chegar ao fim desta longa jornada, pois sem a Sua benção nada podemos fazer.

À FACER, que procurou os melhores profissionais para estarem trabalhando nesta Instituição de Ensino, e por ter uma visão de formação mais humanizadora e crítica frente às realidades de nossa sociedade.

Sou grata ao meu orientador, Enoc Barros da Silva, que tão prontamente se dispôs a me auxiliar na realização deste trabalho e me ajudou na elaboração deste.

Aos meus pais Antônio Josué e Vanerli de Oliveira Josué, meus irmãos Telles Oliveira Josué e Marcos Antônio Josué, pelo apoio e orações.

A todos os meus amigos pelo carinho e pela força. De uma forma especial, Ana Lídia Vieira de Souza, obrigada por acreditar, amiga.

A uma pessoa muito importante para mim, Lucas Samuel dos Santos, seu amor é um presente de Deus na minha vida e ajudou a me manter firme para que eu pudesse conquistar mais essa Vitória. Dedico esse trabalho também a você, com muito amor. Deus é sempre fiel!

**Bem sei que tudo podes e nenhum dos teus planos pode ser frustrado. Jó**  
42. 1-2.

## **RESUMO**

O objetivo deste estudo é analisar a Qualidade de vida no trabalho dos colaboradores da empresa Italeó Condimentos de Nova Glória-GO, mostrar sua importância e apresentar melhorias. A metodologia foi desenvolvida através do método de pesquisa exploratória de cunho qualitativo e com estudo de caso. A coleta de dados foi feita através de questionários semi-abertos com 17 perguntas para 40 colaboradores. Observou-se que na empresa as ações de QVT ainda não foram implantadas e pôde-se sugerir ações de QVT e ações justas conforme a lei para à satisfação dos colaboradores e sucesso da empresa.

**Palavras - chave:** Qualidade de vida no trabalho; estudo de caso; satisfação.

## FICHA CATALOGRÁFICA

Josué, Fabiana Cristina

Qualidade de vida no trabalho: um estudo de caso na empresa Italeó condimentos

/ Fabiana Cristina Josué – Rubiataba - GO: FACER- Faculdade de Ciências e Educação de Rubiataba, 2009.

66f.

Orientador: Enoc Barros da Silva (Especialista)

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

Bibliografia.

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

**CDU658.3:331**

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

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Ilustração 01: Gênero.....	39
Ilustração 02: Escolaridade.....	40
Ilustração 03: Idade.....	40
Ilustração 04: Há quanto tempo trabalha nesta empresa?.....	41
Ilustração 05: A empresa tem programas de Qualidade de vida no trabalho (QVT)?.....	41
Ilustração 06: Você tem conhecimento dos conceitos e ações da Qualidade de vida no trabalho?.....	42
Ilustração 07: Sente-se valorizado e/ou respeitado pelo seu trabalho na empresa?.....	43
Ilustração 08: Qual a sua jornada de trabalho?.....	43
Ilustração 09: A empresa paga hora-extra?.....	44
Ilustração 10: Considera a jornada de trabalho adequada para uma boa vida social?.....	45
Ilustração 11: Considera o trabalho bem remunerado?.....	46
Ilustração 12: Acredita que a Qualidade de vida no trabalho é relevante para a sua produtividade?.....	46
Ilustração 13: Qual é o grau de satisfação em relação às relações ambientais da empresa (higiene, segurança no trabalho, organização nas tarefas, etc.)?.....	47
Ilustração 14: Sente-se pressionado e não motivado a desempenhar bem suas atividades?.....	48
Ilustração 15: A empresa oferece equipamentos necessários para a realização das atividades?.....	49
Ilustração 16: A empresa oferece plano de saúde?.....	49
Ilustração 17: A empresa tem se preocupado em investir na melhoria das condições de trabalho dos colaboradores?.....	50

## SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	8
2 PROBLEMÁTICA.....	9
3 OBJETIVOS.....	10
3.1 Objetivo Geral.....	10
3.2 Objetivos Específicos.....	10
4 JUSTIFICATIVA.....	11
5 REFERENCIAL TEÓRICO.....	12
5.1.1 Origem e Evolução da Qualidade de Vida no Trabalho.....	14
5.1.2 Conceito e Dimensões da QVT.....	17
5.1.3 Modelos de QVT.....	19
5.1.4 O Lado Humano da Organização.....	21
5.1.5 Motivação do Colaborador.....	23
5.1.6 Qualidade e Produtividade.....	26
5.1.7 Projeto de Cargo.....	28
5.1.8 Remuneração.....	30
5.1.9 Benefícios Sociais.....	32
5.2 Higiene e Segurança no Trabalho.....	34
6 METODOLOGIA.....	36
6.1 Local da Pesquisa.....	36
6.2 Tipo de pesquisa.....	36
Estratégia.....	36
6.3 Técnica da pesquisa.....	36
6.4 Método da pesquisa.....	37
6.5 Coleta e análise de dados.....	37
7 ANÁLISE DE RESULTADOS.....	39
8 CONCLUSÃO.....	51
9 SUGESTÃO.....	52
REFERÊNCIAS.....	53
APÊNDICES	
Apêndice A	
Apêndice B	
Apêndice C	
ANEXOS	

## 1 INTRODUÇÃO

Atualmente, vêm se falando muito a respeito de Qualidade de Vida no trabalho (QVT), isto devido à maior parte das pessoas passarem cerca de pelo menos 8 horas por dia no trabalho e no mínimo 35 anos de suas vidas em uma empresa. Assim, acabam levando os problemas e tensões do ambiente de trabalho para casa e vice-versa.

Com isso, os problemas acabam provocando desgaste emocional, o que reflete tanto na vida familiar como na produtividade da empresa.

Em um processo de produção, onde se trabalha com pessoas, a motivação é um fator muito importante, a qual não só depende do nível salarial e habilidades, mas também de uma vida saudável aos seus colaboradores.

Geralmente o que acontece é que as empresas estabelecem enorme pressão para que os colaboradores apresentem qualidade e não se importam que trabalhem muito.

Em busca de qualidade as empresas descuidam com o bem-estar dos colaboradores.

Sabendo-se que a vantagem competitiva está em seus recursos humanos, a QVT vem para alertar que as empresas precisam desenvolver uma ordem visando facilitar as necessidades das pessoas, sejam elas de natureza familiar, social, física, mental e envolvimento no trabalho, para que assim possam ser cada vez mais produtivas.

A Qualidade de Vida no Trabalho deve ser vista por um lado positivo que é facilitar a harmonia entre trabalho e indivíduo (com necessidades), que por sinal se torna mais contente e disposto. Isso gera satisfação para a organização e para as pessoas.

A qualidade deve ser considerada e analisada em seus vários aspectos: físicos, sociológicos, psicológicos, que em conjunto formam e influenciam no aspecto organizacional, na produtividade e satisfação dos colaboradores.

É certo que, se os funcionários não estiverem satisfeitos com sua vida pessoal e profissional, não estarão mobilizados a contribuir com a qualidade dos produtos ou serviços da organização.

## **2 PROBLEMÁTICA**

O mercado está cada vez mais exigente e o efeito do trabalho nas pessoas vem causando estresse, por passarem a maior parte no trabalho e de forma intensa. Considerando que as pessoas devam ser vistas como seres humanos e não como máquinas, precisam de tratamento especial, pois estas são dotadas de sentimentos e necessidades. Esse tratamento é a QVT, que seria a implantação de melhoria, solução de problemas, flexibilidades pelos gestores e inovações tecnológicas no ambiente de trabalho. Algumas empresas deixam muito a desejar, deixando de lado a qualidade de vida das pessoas para apostarem de forma mais forçada na qualidade total da organização.

Apesar de as empresas saberem sobre a QVT, algumas ainda pressionam os colaboradores na desejada “qualidade de serviços e produtos” e esquecem-se de envolver a qualidade no esforço humano. Assim, surge o seguinte problema de pesquisa: Como se apresenta a QVT dos colaboradores de uma pequena empresa Italéo Condimentos de Nova Glória-GO?

### **3 OBJETIVOS**

#### **3.1 OBJETIVO GERAL**

O objetivo deste estudo é analisar a qualidade de vida no trabalho dos colaboradores de uma pequena empresa, Italéo Condimentos de Nova Glória-Go.

#### **3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- ✓ Analisar a importância de se ter o programa de Qualidade de vida no trabalho;
- ✓ Mostrar que Qualidade de vida no trabalho pode aumentar a capacidade do colaborador em melhorar seu desempenho;
- ✓ Diagnosticar a QVT na empresa; e
- ✓ Apresentar sugestões de mudanças que irão contribuir para o melhoramento e crescimento da empresa.

## 4 JUSTIFICATIVA

O mundo dos negócios está sujeito á uma competitividade muito forte, imposto por um sistema capitalista. Diante disto, as empresas vêm tentando se esforçar o máximo para conseguir qualidade total nos serviços e produtos. Mas, isso só será alcançado com o comprometimento de todos na organização para que a empresa alcance seus objetivos. Por essa razão é que a QVT é tão importante de ser implantada para que os indivíduos se tornem satisfeitos nas principais dimensões de sua vida.

A Qualidade de vida é um tema que deve ser estudado minuciosamente, através de motivação, relacionamentos interpessoais, comunicação, estímulos etc.; que podem auxiliar no desejado desempenho no trabalho, que na amplitude do conceito é exatamente o seguinte: ter Qualidade de vida é cultivar o equilíbrio no dia-a-dia.

As pequenas empresas não têm a devida consciência quanto aos fatores que influenciam no desempenho das pessoas que nelas trabalham. São elas as maiores responsáveis por geração de renda e emprego.

É urgente a necessidade de apoio a essas empresas para que continuem a sua sobrevivência no mercado. Pessoas motivadas são sinônimos de sucesso na organização.

Pode-se observar, em um contexto geral, que ainda há uma carência de programas e estratégias eficientes de inclusão de pessoas, na qualidade da empresa.

O que justifica a realização deste trabalho é mostrar a importância da QVT e apresentar melhorias para essa pequena empresa equilibrando cada dia as esferas de necessidade na relação colaborador e empresa.

## 5 REFERENCIAL TEÓRICO

Cada vez mais, o trabalho vem tomando um espaço maior na vida do homem, passando a ser um dos principais caminhos para que o mesmo obtenha satisfação e realização pessoal.

Segundo Fernandes (1988) **apud revista RAC 1997** nos Programas de Qualidade Total, muitas empresas têm encontrado uma saída para alcançar maior produtividade e competitividade; porém, surge uma pergunta: Será que os programas de qualidade total, em contrapartida ao aumento de exigência sobre os funcionários, trazem benefícios para a melhoria da qualidade de vida das pessoas? Assim, o autor afirma que:

Se o discurso é carregado de referência à responsabilidade social da empresa, às noções de bem-estar e valorização do ser humano, à participação, à criatividade e à comunicação vertical ascendente, a verdade é que tal discurso se mostra ineficaz, quando, a nível prático, o que predomina são os preconceitos nas relações de poder, na efetividade das relações de trabalho. (FERNANDES, 1997, p. 30)

Para tanto, o que se observa é o aumento de cobrança por resultados por parte dos colaboradores, que acabam não poupando esforços em jornadas de trabalhos excessivas, até mesmo acima de 12 horas diárias, se vendo totalmente envolvido com o trabalho, não podendo dar atenção a outras esferas de suas vidas. O fato é que as empresas vêm passando por inúmeras transformações no âmbito de produtividade, caracterizando-as pela velocidade de mudanças, tanto quanto pelo surgimento de tanta disputa de mercado. Porém, nesse momento se pergunta: como conciliar trabalho e família, equilibrar o bem-estar físico, mental, psicológico, social, cultural e desse jeito trabalhar satisfeito e motivado?

Dessa forma, surge a necessidade de se falar sobre Qualidade de Vida no Trabalho.

Para Chiavenato (2000, p. 297) “a qualidade de vida no trabalho representa o grau em que os membros da organização são capazes de satisfazer suas necessidades pessoais através de sua atividade na organização.”

Vale ressaltar que, a vida das pessoas está voltada a uma infinidade de relações e perspectivas; a busca da satisfação dentro daquilo que realiza. Então não podemos dizer que o homem trabalha somente pelo salário recebido, ignorando sua satisfação com o trabalho executado e seus sentimentos. Levando em consideração que são os colaboradores que

possibilitam a vantagem competitiva e o sucesso da empresa, é necessário que a mesma implante ações que propiciem a qualidade de Vida no Trabalho.

Para Búriço (1997, p. 30)

QVT é a busca para humanizar as relações de trabalho na organização, mantendo uma relação estreita com a produtividade e principalmente com a satisfação do trabalhador no seu ambiente de trabalho. Constitui-se ainda, em condição de vida no trabalho, associada ao bem-estar e à saúde do trabalhador.

A partir dessa reflexão, pode-se dizer que para ter então QVT, é preciso que a empresa propicie os meios necessários para que as pessoas tenham uma boa QV (Qualidade de Vida) de modo geral. Considerando que as pessoas passam um terço de suas vidas no trabalho, é certo dizer que os dois sinais de QT (Qualidade Total) e QVT devem aparecer juntos, pois estão extremamente ligados e é muito representativo no contexto geral de existência.

Ainda para Búriço (1997)

os programas de QVT devem ser encarados como alternativa para combinar ambientes participativos com um estilo de vida mais humano, integrando de forma harmônica o homem ao meio ambiente. O estilo de vida mais humano enquadra não somente aspectos físicos, mas também aspectos emocionais e espirituais.

Assim, entende-se que o ambiente de trabalho saudável seja: relações interpessoais, o ambiente físico bem preparado, autonomia, reconhecimento de desempenho, remuneração, segurança no emprego e principalmente o papel balanceado da vida no trabalho é muito importante, pois contribui para o bom relacionamento das pessoas, para a Qualidade de vida no trabalho e conseqüentemente a empresa alcança suas metas e aumenta seu lucro. Observa-se que QT deve estar associada a uma condição de trabalho melhor, pois não pode existir QT sem qualidade de vida no trabalho.

## 6 ORIGEM E EVOLUÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

A preocupação com as condições de trabalho vem desde a antiguidade, onde procuravam melhorar essas condições e minimizar o desgaste físico dos trabalhadores.

A qualidade de vida no trabalho tem sido uma preocupação do homem desde o início da 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. Não podemos desprezar os ensinamentos de Euclides de Alexandria sobre os princípios da Geometria, a 300 a.C., que foram precisamente usados para melhorar o método de trabalho dos agricultores às margens do Nilo, ou “Lei das alavancas”, de Arquimedes, que em 287 anos a.C., deu ênfase á diminuição de esforço físico de muitos trabalhadores. (RODRIGUES, 1994, p. 76)

Mc Gregor (1980, apud RODRIGUES, 1994, p.19-20) relata que “a partir dos anos 50 é que surgem as primeiras teorias (...). Basicamente, pensava-se que não só era possível unir a produtividade à satisfação, como o bom desempenho do trabalhador lhe proporcionava satisfação e realização”.

Dentro dessa abordagem, o indivíduo então é entendido, o qual não venha despir-se de seus valores pessoais e sociais onde a questão humana começa a ser discutida em relação a dois momentos, de um lado à produtividade e de outro a importância e a satisfação do trabalhador.

Segundo Nadler e Lawler (apud RODRIGUES, 1994, p. 77) “impulsionada pela perspectiva de uma sociedade progressista, induzida pelo contexto da época, tendo como base a saúde, segurança e satisfação dos trabalhadores, a qualidade de vida seguiu primeiramente, uma linha sócio-técnica”.

É necessário, pois, analisar que essa abordagem sócio-técnica significaria um novo método de organização do trabalho a partir da análise e do fato de precisar reestruturar a tarefa.

O movimento pela qualidade de vida no trabalho começa na década de 70, principalmente nos EUA, considerando a competitividade e a notícia de uma boa produtividade do Japão com suas ótimas técnicas.

Conforme Rubinstein (1983); Bachner e Bentley (1983); Bentlheu e Hansen (1983, apud RODRIGUES, 1994 p. 78) “a “crise energética” e alta inflação que acometeram as grandes

potências do Ocidente e, em particular os Estados Unidos, no início dos anos 70, desaceleraram e mudaram os rumos da QVT”.

Em função disso, foi dada maior importância aos empregados, quando notada a necessidade de que as empresas permanecessem abertas. Porém, a QVT foi um pouco deixada de lado, por motivos de preocupações com inflação e substituição de petróleo, que até então em 1974 não tinham custo alto. Em 1979 a QVT foi retomada devido à superação do Japão e então a busca da melhoria da Qualidade de vida no trabalho.

Para Huse e Cummings (1985, apud RODRIGUES, 1994, p. 78)

este período foi induzido pelo fascínio das técnicas de administrar, usadas em um país que superou muito bem a crise: o Japão. Algumas dessas técnicas, como por exemplo, os Ciclos de Controle de Qualidade – CCQ disseminaram-se nas organizações do Ocidente, principalmente nas norte-americanas.

Dessas aceções, pode-se ressaltar que a QVT é hoje caracterizada por um ótimo desenvolvimento e suas técnicas vêm sendo utilizadas em diversos países do mundo.

Conforme Huse e Cummings (1985 apud RODRIGUES, 1994, p. 79-80)

os países que institucionalizaram em suas organizações a filosofia de métodos para uma maior satisfação do indivíduo no trabalho foram França, Alemanha Ocidental, Dinamarca, Suécia, Noruega e Itália. Também em outros países as abordagens sobre a QVT apresentam significativo desenvolvimento, dentre eles podem ser citados a Inglaterra, Checoslováquia, Hungria, Iugoslávia, Canadá, México e Índia.

Segundo Fernandes (1997) “no Brasil a preocupação com QVT surge mais tardiamente, também em função da preocupação com a competitividade das empresas, em contexto de maior abertura para a importação de produtos estrangeiros e na esteira dos programas de qualidade total”.

Nadler e Lawler (apud RODRIGUES, 1994, p. 81) ofereceram a evolução do conceito de QVT.

<b>PERÍODO</b>	<b>FOCO PRINCIPAL</b>	<b>DEFINIÇÃO</b>
1959/1972	Variável	A QVT foi tratada como reação individual ao trabalho ou às conseqüências pessoais de experiência do trabalho.
1969/1975	Abordagem	A QVT dava ênfase ao indivíduo antes de dar ênfase aos resultados organizacionais, mas ao mesmo tempo era vista como um elo dos projetos cooperativos do trabalho gerencial.
1972/1975	Método	A QVT foi o meio para o engrandecimento do ambiente de trabalho e a execução de maior produtividade e satisfação.
1975/1980	Movimento	A QVT, como movimento, visa à utilização dos termos “gerenciamento participativo” e “democracia industrial” com bastante frequência, invocador como ideais do movimento.
1979/1983	Tudo	A QVT é vista como um conceito global e como uma forma de enfrentar os problemas de qualidade e produtividade.
Previsão Futura	Nada	A globalização da definição trará como consequência inevitável à descrença de alguns setores sobre o termo QVT. E para estes QVT nada representará.

QUADRO 1: Definições evolutivas da QVT na visão de Nadler & Lawler

FONTE: Nadler e Lawler, 1983, p. 22-24.

## 7 CONCEITO E DIMENSÕES DA QVT

Qual é a empresa que não gostaria de ser o melhor lugar para se trabalhar? E qual é a pessoa que não gostaria de trabalhar em uma empresa na qual se sentisse satisfeito?

Para Chiavenato (2008, p. 348) “qualidade de vida implica criar, manter e melhorar o ambiente de trabalho, seja em suas condições físicas – higiene e segurança –, seja em suas condições psicológicas e sociais”.

É necessário, pois, analisar que todos estes aspectos melhoram a qualidade e a qualidade de vida das pessoas. Torna o ambiente de trabalho amigável e bacana para se trabalhar.

Assim como para Walton (1973); Westley (1979); Davis e Werther (1983); Nadler e Lawler (1983); Huse e Cummings (1985), apud Rodrigues, (1994, p. 21)

a Qualidade de Vida no Trabalho é 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.

Daí a importância do comprometimento do indivíduo, onde cabe à empresa assegurar necessidades organizacionais e necessidades pessoais equilibradas. É importante ressaltar que a empresa necessita proporcionar aos seus colaboradores melhores condições de trabalho e minimizar tensões procurando garantir motivação e bem-estar em todas as dimensões, o que significa que estará conduzindo a organização para o sucesso.

O trabalho das pessoas é profundamente influenciado por três grupos de condições: 1- Condições ambientais de trabalho: como iluminação, temperatura, ruído etc. 2- Condições de tempo: como duração da jornada de trabalho, horas extras, períodos de descanso. 3-Condições sociais: como organização informal, relacionamentos, status etc. (CHIAVENATO, 2008, p. 350)

Vale ressaltar que os aspectos físicos são de bastante importância, mas as condições sociais e psicológicas também são importantes para que o indivíduo alcance bem-estar, seja motivado e tenha bom rendimento na empresa.

Para Walton (1983, p. 16 apud RODRIGUES 1994, p. 84) afirma que a “experiência de trabalho de um indivíduo pode ter efeito negativo ou positivo sobre outras esferas de sua vida,

tais como suas relações com sua família.” A relação entre o trabalho e o espaço total da vida é visto através do conceito de equilíbrio.

Pode-se compreender, com base em Walton (1983, p. 16 apud RODRIGUES 1994), que deve haver uma forma adequada de como proceder ao trabalho equilibrando o tempo e energia que o colaborador dedica a empresa com sua vida pessoal, pois a família acaba ficando em segundo plano ou com pouca assistência.

Segundo Chiavenato (2008, p. 367) há meios de implantar um programa de bem-estar na organização, a saber:

1. Faça continuamente um levantamento de riscos de saúde dos funcionários;
2. Verifique onde se gasta mais dinheiro com cuidados médicos;
3. Inclua membros da família e aposentados no programa de instruções sobre saúde.
4. Proporcione assessoria nutricional por meio de uma dietista profissional;
5. Inclua opções de baixa caloria e nutrientes adequados entre os cardápios nos restaurantes, quiosques e máquinas automáticas;
6. Elimine o fumo no ambiente de trabalho;
7. Negocie descontos em clubes de atletismo e fitness centers para os funcionários;
8. Implante um jornal ou semanário sobre saúde e bem-estar físico;
9. Focalize a redução de um ou mais fatores de alto risco de saúde entre os funcionários.

Pode-se compreender, com base em Chiavenato (2008, p. 367), que todos esses aspectos representam, no clima organizacional, uma forma de levar o empregado a se sentir satisfeito e disposto. Pode-se dizer que, a saúde do empregado implica em um bom desempenho do cargo, pois eleva suas oportunidades de êxito psicológico. Vê-se que, a situação pode ser harmônica, ou seja, o indivíduo pode conciliar vida no trabalho e vida familiar se houver qualidade. Tendo em vista a contribuição por parte da empresa para que isso seja alcançado.

## 8 MODELOS DE QVT

A QVT não é determinada apenas por características individuais ou situacionais, mas, sobretudo, pela atuação do sistema dessas características. Por essa razão, vários autores apresentam o modelo de QVT. Os três modelos de QVT mais importantes são os de Walton, de Nadler e Lawler, de Hackman e Oldhan, a seguir:

As dimensões e os seus respectivos indicadores de QVT apresentados por Walton (1983) apud Chiavenato (2008, p. 450) são os seguintes:

- ✓ Compensação justa e adequada: equidade salarial interna, equidade salarial externa e benefícios.
- ✓ Condições de trabalho: condições físicas seguras e salúvares e jornada de trabalho.
- ✓ Oportunidade de uso e desenvolvimento das capacidades: autonomia e possibilidade de autocontrole, aplicação de habilidades variadas e perspectivas sobre o processo total de trabalho.
- ✓ Oportunidade de crescimento contínuo e segurança: oportunidade de desenvolver carreira e segurança no emprego.
- ✓ Integração social no trabalho: apoio dos grupos primários, igualitarismo e ausência de preconceitos.
- ✓ Constitucionalismo: normas e regras, respeito à privacidade pessoal e adesão dentro dos outros níveis de vida do empregado.
- ✓ Trabalho e o espaço total de vida: relação do papel do trabalho dentro dos outros níveis de vida do empregado.
- ✓ Relevância social da vida no trabalho: relevância do papel da organização em face do ambiente.

Segundo Nadler e Lawler apud Chiavenato (2008, p. 450) a QVT está fundamentada em quatro aspectos:

1. Participação dos funcionários nas decisões.
2. Reestruturação do trabalho através do enriquecimento de tarefas e de grupos autônomos de trabalho.
3. Inovação no sistema de recompensas para influenciar o clima organizacional.
4. Melhoria no ambiente de trabalho quanto as condições físicas e psicológicas, horário de trabalho, etc.

Na medida em que esses quatro aspectos são incrementados haverá uma melhoria na QVT.

Segundo Hackman e Oldhan apud Chiavenato (2008, p. 450) as dimensões do cargo produzem estados psicológicos críticos que conduzem a resultados pessoais e de trabalho que afetam a QVT. As dimensões do cargo são:

1. Variedade de habilidades. O cargo deve requerer várias e diferentes habilidades, conhecimentos e competências da pessoa.
2. Identidade de tarefa. O trabalho deve ser realizado do início até o fim para que a pessoa possa perceber que produz um resultado palpável.
3. Significado da tarefa. A pessoa deve ter uma clara percepção de como o seu trabalho produz consequências e impactos sobre o trabalho das outras.
4. Autonomia. A pessoa deve ter responsabilidade pessoal para planejar e executar as tarefas, autonomia própria e independência para desempenhar.
5. Retroação do próprio trabalho. A tarefa deve proporcionar informação de retorno à pessoa para que ela própria possa autoavaliar seu desempenho.
6. Retroação extrínseca. Deve haver o retorno proporcionado pelos superiores hierárquicos ou clientes a respeito do desempenho na tarefa.
7. Inter-relacionamento. A tarefa deve possibilitar contato interpessoal do ocupante com outras pessoas ou com clientes internos e externos.

Segundo Walton (1983) apud Chiavenato (2008, p. 450), alguns indicadores de QVT levam ao colaborador muitos quesitos, dentre eles: reconhecê-lo e respeitá-lo; proporcionar ambientes agradáveis com condições seguras gerando crescimento e desenvolvimento e uma jornada de trabalho justa e assim como Hackman e Oldhan apud Chiavenato (2008, p. 450) a QVT deve proporcionar condições saudáveis de trabalho e gerar melhorias. É importante que o colaborador seja portador de várias habilidades, saber desempenhar outras funções para se sentir qualificado e saber que gerou um trabalho com bons resultados.

Para Nadler e Lawler apud Chiavenato (2008, p. 450) a QVT dá ao colaborador a oportunidade de participar nas decisões da organização, oportunidades de trabalhar em grupo com autonomia e inovação. Assim sendo, o colaborador percebendo sua importância na organização irá trabalhar motivado, será mais produtivo e contribuirá com a organização para que a mesma alcance o sucesso.

## 9 O LADO HUMANO DA ORGANIZAÇÃO

O sucesso de uma organização depende das pessoas. São elas as parceiras da organização investindo grande parte de suas vidas com esforço e responsabilidade, na expectativa de receber algo que as motivem por fazerem isso. Muitas vezes o que querem mesmo é que a empresa seja uma fonte de realização e prazer. Para isso, é preciso visar pessoas e estudá-las.

Conforme Handy (p. 237 apud Rodrigues 1994, p. 93) o trabalho assume proporções enormes na vida do homem de hoje. Diz o autor que “talvez as organizações sejam altamente o meio principal para o homem adquirir sua identidade, buscar seu ego ideal”.

Disso decorre que algumas empresas ditam regras e são completamente formais; não ouvem idéias de funcionários ou mesmo não procuram compreendê-los em sua totalidade etc. A conscientização se dá pela informalidade, levando em consideração o indivíduo como ser humano dotado de expectativas, anseios, limitações e uma busca de equilíbrio na vida social. Pode-se comparar com McGregor (1992), que cita que o indivíduo precisa ser compreendido ao invés de ser barrado ou ignorado pelo seu lado humano.

Segundo McGregor (1992, p. 46), a auto-realização humana, consiste em fazer atuar suas próprias potencialidades, de autodesenvolver-se, de ser criativo e exercer suas habilidades. Afinal, são as necessidades que o ser humano tem que o leva a querer realizar algo continuamente para que consiga satisfação ao longo de sua vida.

As pessoas são diferentes no que tange a motivação: as necessidades variam de indivíduo, produzindo diferentes padrões de comportamento; os valores sociais também são diferentes; as capacidades para atingir os objetivos são igualmente diferentes, e assim por diante. Para complicar ainda mais, as necessidades, os valores sociais e as capacidades variam no indivíduo conforme o tempo. Apesar de todas essas diferenças, o processo que dinamiza o comportamento é mais ou menos semelhante para todas as pessoas. Em outras palavras, embora os padrões de comportamento variem, o processo do qual elas resultam é, basicamente, o mesmo para todas as pessoas. (CHIAVENATO, 2000, p. 80)

O objetivo principal do programa de QVT é promover uma organização mais humanizada, na qual os funcionários estejam satisfeitos de acordo com suas necessidades individuais e realização pessoal, para que assim trabalhem mais comprometidos, se sintam realmente como seres humanos que têm fragilidades, de forma que haja harmonia no ambiente de trabalho e com a vida no geral.

Conforme Davis e Newstron (1992, p. 4)

a sociedade deve compreender as organizações e fazer delas um uso adequado porque são necessárias para a paz mundial, para o sucesso do sistema de ensino, bem como para outros objetivos benéficos que as pessoas as perseguem. O progresso da nossa sociedade depende de organizações eficazes

As organizações são sistemas sociais dotados de pessoas para trabalhar, para se alcançar objetivos. Elas ocupam um espaço de bastante importância no contexto social.

## 10 MOTIVAÇÃO DO COLABORADOR

A motivação é a chave para que o funcionário trabalhe bem e alcance os objetivos da empresa.

Segundo Chiavenato (1999, p. 88) “motivo é tudo aquilo que impulsiona a pessoa a agir de determinada forma, ou pelo menos que dá origem a um comportamento específico”.

É importante ressaltar que, a motivação pode vir do interior do homem e também ser provocada por fatores externos.

Para Davis e Newstrom (1992, p. 47) “Cada indivíduo tem tendência a desenvolver certas forças motivacionais, como produto do ambiente cultural no qual vive, afetando a maneira pela qual as pessoas percebem seu trabalho e encaram sua vida”.

A motivação dos colaboradores pode ser influenciada de várias maneiras. Pode-se citar elementos da cultura de onde nasceram; cada indivíduo traz consigo a maneira de ser, como a vida social, família, escola, religião, hábitos e etc.

Vale ressaltar que os indivíduos são levados a realizarem algo que venha trazer-lhes satisfação de suas necessidades.

Conforme McGregor (1992, p. 43) “o homem é um animal carente - nem bem uma necessidade é satisfeita surge logo outra. Esse processo não tem fim. Vai do nascimento à morte. O homem está continuamente se esforçando, em outras palavras, trabalhando para satisfazer suas necessidades”.

Assim como McGregor (1992), Chiavenato (1999), afirma que cada dia o homem vai à busca de uma necessidade, sendo que são várias e aparecem de repente.

Segundo Chiavenato (1999, p. 91) “a satisfação de algumas necessidades é temporária, passageira, ou seja, a motivação humana é cíclica e orientada pelas diferentes necessidades”.

Segundo Castro (1998, p. 13) “o conjunto de motivos que uma pessoa possui é o ponto de estímulo para que ela realize ações”.

Dessa perspectiva, é a motivação que impulsiona o indivíduo a agir e alcançar objetivos.

Para McGregor (1992, p. 48)

as pessoas, quando privadas de oportunidades para satisfazerem no trabalho, as necessidades que lhe são mais importantes, comportam-se exatamente como poderia ser previsto: com indolência, passividade, má vontade em aceitar responsabilidade à mudança, tendência a aderir aos demagogos. Exigências de benefícios econômicos.

...O indivíduo nasce com certa bagagem de necessidades fisiológicas que são inatas ou hereditárias. De início seu comportamento é exclusivamente voltado para a satisfação dessas necessidades, como fome, sede, ciclo sono-atividade, sexo etc. A partir de certa idade, o indivíduo ingressa em uma longa trajetória de aprendizagem de novos padrões de necessidades. Surgem as necessidades de segurança, voltadas para a proteção contra o perigo, ameaças ou privações. Assim, as necessidades de segurança, bem como as fisiológicas, constituem as necessidades primárias do indivíduo voltadas pra sua conservação pessoal. (MASLOW apud CHIAVENATO,1999, p. 92)

Para McGregor (1992) “quando as necessidades fisiológicas do homem estão satisfeitas e ele não mais teme pelo seu bem-estar físico, suas necessidades sociais se tornam importantes motivadores do seu comportamento”.

Segundo Castro (1998, p. 13) “realizar ações, que são estimuladas por motivos internos, é o próprio sentido da motivação (...). Motivação e qualidade de vida estão tão ligadas que é preciso um esforço externo para que alguém possa mudar e ampliar seu nível atual de satisfação”.

Coaduna-se com essas reflexões dos autores McGregor, Chiavenato e Castro que, o homem está sempre buscando satisfazer suas necessidades e seu bem-estar. Quando conseguem satisfação das necessidades fisiológicas necessárias, buscam então, satisfação das necessidades de segurança, necessidades sociais e realização pessoal e se houver um controle do indivíduo com suas tarefas da empresa, sobrando tempo adequado para que resolva situações em casa, seu desempenho será melhor. Nesse sentido, entra os modelos tayloristas e fordistas, planejamento e execução, para direcionar o trabalho de forma organizada e satisfatória. Desse jeito, o indivíduo fica motivado; qualidade na vida é sinônimo de qualidade profissional. Uma vez que a família é parte fundamental na vida de qualquer pessoa do mundo.

Para Davis e Newstron (1992, p. 11) “a motivação é essencial ao funcionamento organizacional. Não importa quanta tecnologia e equipamentos uma organização tenha, essas coisas não podem ser colocadas em uso a menos que sejam liberadas e guiadas por pessoas que estejam motivadas”.

Assim, entende-se que parte da motivação de um indivíduo vem do fato de ela saber e sentir que tem um papel importante na empresa e que outras pessoas contam com ela para realizar uma tarefa; não é suficiente apenas que liberem recursos tecnológicos que facilitem a tarefa.

## 11 QUALIDADE E PRODUTIVIDADE

O fator humano é muito importante no cenário das organizações para que haja qualidade e produtividade adequada. Com isso, a preocupação com QVT tem aumentado agregando valor ao ser humano.

Segundo Chiavenato (2000, p. 295) “para alcançar qualidade e produtividade, as organizações precisam ser dotadas de pessoas participantes e motivadas nos trabalhos que executam, e principalmente recompensadas adequadamente pela sua contribuição”.

Assim sendo, salienta-se que o elo entre funcionário e empresa deva estar sempre fortalecido, pois são as pessoas que se unem para contribuir para o sucesso da empresa. Sendo assim, a empresa precisa promover condições favoráveis para que o indivíduo trabalhe satisfeito e assim possa empregar os seus esforços na realização das tarefas e ser produtivo.

Conforme Rodrigues (1994, p. 83) “a expressão qualidade de vida tem sido usada com crescente frequência para descrever certos valores ambientais e humanos, negligenciados pelas sociedades industriais em favor do avanço tecnológico, da produtividade e do crescimento econômico”.

Em função disso, Chiavenato (1994), cita abaixo que QVT deve ser entendido como respeito e humanismo e não produtividade e eficiência por si só. O trabalho deve ser produtivo, dentro dos limites do funcionário, respeitando suas fragilidades que sempre têm, de forma que proporcione condições dignas para seu desenvolvimento.

A qualidade de vida no trabalho não é apenas determinada pelas características organizacionais, (como estrutura, cultura, sistemas de recompensas, etc.), nem pelas características individuais dos membros (como necessidades individuais, valores, expectativas etc.), mas pela atuação sistêmica dessas características organizacionais individuais. (CHIAVENATO, 1994, p. 202)

Daí a necessidade do programa de QVT, onde pode influenciar no bom comportamento do indivíduo para a produtividade. A palavra QVT é, portanto, “respeito” e não “produtividade”, ou ainda, humanismo e não eficiência. O trabalho tem sim de ser produtivo, dentro dos limites do colaborador, respeitando suas fragilidades, de forma que procure oferecer condições dignas para o seu desenvolvimento.

A QVT visa condições de segurança e saúde no trabalho, sendo como a chave para o sucesso. Walton (1983, p. 13 apud RODRIGUES, 1994, p. 83) propõe algumas sugestões para o melhoramento dessa dimensão, dentre elas pode-se citar:

Horários razoáveis reforçados por um período normal de trabalho padronizado; condições físicas de trabalho que reduzam ao mínimo o risco de doenças e danos; limite de idade imposto quando o trabalho é potencialmente destrutivo para o bem-estar das pessoas abaixo ou acima de certa idade.

As micro e pequenas empresas ocupam um espaço de bastante importância sócio econômico no Brasil. São elas as principais geradoras de emprego e distribuição de renda. Embora esse assunto de QVT tenha ganhado muita atenção nas últimas décadas, pode-se observar ainda resistência por parte de algumas empresas quanto ao desenvolvimento e a QVT fica em segundo plano, a ponto de que as pequenas empresas fiquem egoístas onde somente a obtenção de lucro é importante ganhando um papel de grande destaque.

Para Castro (1998, p. 69)

trabalhar é vital; o trabalho é muito importante na vida do ser humano. Mas, ser viciado em trabalho, trabalhar horas e horas, ser muito perfeccionista, pode significar um dos sintomas de baixa auto-estima. Às vezes, trabalhamos em um ambiente de trabalho que valoriza mais as horas extras e o esforço do que a felicidade pessoal. Mas, sabemos que isto não é o ideal.

Por isso, é comum encontrar funcionários desmotivados e estressados nessas empresas. Não há humanização no trabalho e ainda por cima recomendam que trabalhem muito e com o que lhes é oferecido, sem nenhuma qualidade de vida se quiserem garantir o emprego.

Nas grandes empresas está sendo uma condição essencial de sobrevivência, estão convencidas que as pessoas são as propulsoras de sucesso e que a QVT resulta na qualidade da empresa em geral. Buscam competitividade ao melhorarem processos de trabalho.

Conforme Walton (1973 apud RODRIGUES, 1994, p. 83) “o planejamento e sua implementação tem tido caminhos distintos. O autor estabelece cinco requisitos básicos para o atendimento aceitável deste item: autonomia no trabalho; múltiplas habilidades; informação e perspectivas; tarefas completas e planejamento”.

Quando analisados os pontos positivos da QVT todas as empresas podem expandir dentro delas mesmas a qualidade geral, pois a ação de qualidade de vida no trabalho vem com um planejamento visando minimizar o desgaste físico e mental do trabalhador, equilibrando sua vida profissional com a vida pessoal, criando perspectivas da humanização, visando um maior rendimento e qualidade nos produtos e serviços e garantindo sucesso á empresa.

## 12 PROJETO DE CARGO

A área de Recursos Humanos auxilia muito na hora de decidir em que trabalhar e como trabalhar com qualidade de vida no trabalho, a fim de tornar mais satisfatório para o indivíduo.

Segundo Huse e Cummings (1985, p. 203, apud RODRIGUES, 1994, p. 91)

o projeto de cargo envolve a reestruturação do cargo dos indivíduos ou grupos. Os cargos devem atender às necessidades tecnológicas do trabalhador. O projeto do cargo “inclui o enriquecimento do trabalho onde são fixadas a maiores variedades da tarefa, ‘feedback’ e grupos de trabalho autorregulados.

Conforme Carvalho e Nascimento (1993, p. 19) “o cargo é o conjunto de funções assemelhadas e/ou complementares, executadas por um ou mais indivíduos na instituição. A descrição de cargo é o registro das funções, tarefas e responsabilidades, de forma organizada, e atribuída a uma ou mais pessoas”.

A QVT envolve vários fatores que podem trazer bem-estar ao trabalhador e bom desempenho. Porém, é a natureza do cargo que o indivíduo se envolve ainda mais com o trabalho, como cita o autor Chiavenato logo abaixo.

Para Chiavenato (2002, p. 94)

os cargos constituem os meios pelos quais a empresa aloca e utiliza seus recursos humanos para alcançar seus objetivos por meio de determinadas estratégias. Na outra ponta, os cargos constituem os meios pelos quais as pessoas executam as suas tarefas dentro da organização empresarial, para alcançar determinados objetivos individuais.

Assim, o cargo forma o elo entre as empresas e os indivíduos. Para os trabalhadores o cargo não representa somente sua renda, mas também um meio de satisfazer suas necessidades pessoais. Logo, para a organização, os empregados possam ser beneficiados, é preciso que haja através da estrutura de cargos uma excelente QVT.

Conforme Chiavenato (2002, p. 95)

o conjunto de cargos constitui o sistema tecnológico da empresa, que é composto pelas tarefas a serem executadas, instalações físicas, equipamentos e instrumentos utilizados, tecnologia, disposição física, métodos e processos de trabalho, e são responsáveis pela eficiência potencial da empresa.

Para se conseguir uma excelente QVT os cargos devem ser bem projetados, fazendo-se um plano. O papel dos especialistas de pessoal é conseguir o equilíbrio entre eficiência e elementos de base comportamentais, para se obter ótima produtividade e satisfação ao indivíduo. Nesse caso é preciso combinar condições favoráveis organizacionais, ambientais (influência do ambiente externo), comportamentais (eficiência dentro de habilidades, disponibilidade do colaborador e expectativas sociais).

Segundo Chiavenato (2002, p. 94) “o trabalho que a pessoa executa é uma das maiores fontes de expectativas e motivação na empresa”.

Ainda para Chiavenato (2002, p. 102) “identidade com as tarefas refere-se ao grau em que a pessoa se identifica psicologicamente com o trabalho”.

Portanto, para que tenha QVT, os cargos precisam oferecer oportunidades que o empregado obtenha realização, seja reconhecido e cresça dentro da empresa. O programa de QVT deve apontar necessidades humanas em vários níveis e promover o bem-estar ao trabalhador.

Conforme Davis e Werther (1983 apud RODRIGUES, 1994, p. 87) vêem a QVT como “afetada por muitos fatores: supervisão, condições de trabalho, pagamento, benefícios e projetos de cargo.

Dessa forma, também é muito importante que haja uma reformulação de cargos quando necessário, passando pela linha de racionalização da produção, grupos de trabalho autorregulados, atendendo às necessidades tecnológicas do trabalhador, feedback etc.

## 13 REMUNERAÇÃO

O fator remuneração faz parte também da QVT. Todo trabalho tem de ser remunerado. O emprego é um meio socialmente aceito pelos indivíduos para que os mesmos obtenham satisfação de suas necessidades. Considerando que uns se esforçam mais e outros menos, o salário deveria ser proporcionalmente dividido.

Walton (apud RODRIGUES, 1994, p. 82) “vê o trabalho em primeiro plano como o meio do indivíduo ganhar a vida”

Disso decorre que, a remuneração pelo trabalho é relativa, ou seja, não existe um padrão. Isso é feito, estudando o cargo que indivíduos ocupam e as atividades que são feitas. Quando os empregados são reconhecidos e recebem compensação adequada e justa, conseqüentemente terão um melhor desempenho no trabalho, apresentando bons resultados e ficarão mais comprometidos com a empresa, que pode ser um canal muito importante para a sobrevivência da mesma.

Segundo Chiavenato (2002) as pesquisas têm demonstrado conclusões a respeito do dinheiro como motivador. Assim, como Rodrigues (1994) a remuneração vem como um meio de motivação e satisfação, a qual os empregados recebem em troca de seu trabalho.

Segundo Chiavenato (2002, p. 230)

as pessoas desejam dinheiro, porque o dinheiro permite não somente a satisfação das necessidades fisiológicas e de segurança (como alimentação, conforto, padrão de vida etc.), e também porque proporciona condições para a satisfação das necessidades sociais (relacionamentos, amizades etc.), de estima (status, prestígio) e de autorrealização (condições de realização do potencial e dos talentos individuais).

Com uma remuneração bem administrada, os funcionários provavelmente terão um melhor desempenho no trabalho, apresentando melhores resultados, contribuindo para que a empresa alcance suas metas entre bens e serviços. Constatando-se que a recompensa serve como um meio motivador, proporciona um sentimento de segurança, é uma fonte de reconhecimento, serve como um objetivo a ser atingido pela pessoa.

Segundo Werther Jr. e Davis (1983, p. 341) “a remuneração do empregado, se apropriadamente administrada, pode ser um instrumento efetivo para melhorar o desempenho, motivação e satisfação”.

Para Davis e Newstron (1992, p. 94)

é evidente que o salário é importante para trabalhadores, em função de várias razões. Certamente, o dinheiro tem valor, devido aos bens e serviços que irá comprar. Este é o valor econômico do salário como um meio de troca e para alocação dos recursos econômicos; entretanto, o salário é também um meio social de troca.

A partir dessa reflexão, pode-se dizer que o salário é um fator motivacional, pois representa para os empregados aquilo que os donos e gestores da empresa pensam deles.

Conforme Nascimento (2000, p. 331) o salário deve ser pago em períodos máximos de um mês, salvo comissões, percentagens e gratificações fixas, (CLT, art. 459). A CLT (art.459) como dia de pagamento, o 5º dia útil do mês subsequente ao do vencimento. Se o salário é pago por quinzena ou semana, o pagamento será efetuado no 5º dia seguinte ao do vencimento.

É necessário, pois, analisar a forma que a empresa está sendo administrada e buscar um controle diário no sentido financeiro, para que o pagamento seja feito de forma adequada e que não prejudique os colaboradores nem mesmo a empresa.

Segundo Almeida (2006, p. 94) o art. 7º, XVI, da **CF** dispõe que as horas extras deverão ser remuneradas com, no mínimo, 50% sobre a hora normal, sendo vedado segundo o art. 59 da CLT ao empregado laborar em horário suplementar a mais de duas horas diárias.

Sendo assim, a empresa precisa efetuar o pagamento das horas extras, as quais o colaborador não poderá trabalhar mais de duas horas diárias, para evitar cansaço e sobrecarga no trabalho para os colaboradores.

## 14 BENEFÍCIOS SOCIAIS

Segundo Chiavenato (2002, p. 240) “benefícios sociais são as facilidades, as conveniências, as vantagens e os serviços sociais que as empresas oferecem aos seus empregados, no sentido de poupar-lhes esforços e preocupações”.

Vale ressaltar que os benefícios sociais é aquilo que é oferecido aos empregados além do trabalho. No Brasil os benefícios sociais mais aceitos pelas pessoas são de assistência médica, refeição e transporte. O que ainda está muito escasso são benefícios de horário. O salário é a remuneração mais direta dividido proporcionalmente. No caso dos benefícios sociais é mais indireto, sem nenhuma relação ao desempenho do empregado servindo mais como uma gratificação.

Segundo Werther Jr. e Davis (1983, p. 347)

o salário é chamado remuneração direta porque se baseia em fatores críticos do cargo ou desempenho. Os benefícios e serviços são remunerações indiretas porque usualmente são proporcionados como uma condição de emprego e não se relacionam diretamente ao desempenho. Incluem seguro, garantia, folga e benefícios de horário, além de serviços educacionais, financeiros e sociais.

Pode-se inferir com Werther Jr. e Davis (1983), que a política torna-se, cada vez mais, um importante mecanismo de regulação nesse sentido de comportamento dos trabalhadores. Entre benefícios ficam, atitude do empregado quanto aos benefícios sociais, legislação trabalhista e previdenciária impostas pelo governo, bem como impostos, atribuição de impostos etc.

Conforme Chiavenato (2002, p. 240) “os benefícios e serviços aos empregados visam á satisfação de vários objetivos econômicos, sociais e individuais”.

O objetivo nesse sentido é de proporcionar ao empregado uma vida pessoal, familiar e de trabalho mais produtiva, equilibrada, tranquila e feliz. Em outras palavras, a remuneração assim visa oferecer condições favoráveis para que o indivíduo viva melhor, possa satisfazer suas necessidades e tenha qualidade de vida no trabalho.

De acordo com Werther Jr. e Davis (1983, p. 350)

os benefícios sociais ajudam a resolver vários problemas em uma organização e alcançar muitos objetivos: resolver fadiga, desencorajar inquietação trabalhista, satisfazer os objetivos dos empregados, auxiliar no recrutamento, reduzir a rotatividade dos empregados e minimizar os custos de horas extras.

Em função disso, além dos benefícios sociais estarem satisfazendo os objetivos dos colaboradores, mantêm a saúde dos mesmos em horário de trabalho e socialmente, mantém uma relação harmoniosa quanto á legislação trabalhista e faz com que fiquem mais entusiasmados em realizarem bem suas tarefas na empresa.

## 15 HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO

Uma preocupação por parte do departamento de RH é proporcionar condições de segurança e bem estar no trabalho.

Segundo Chiavenato (2000, p. 431) “Os programas de segurança e saúde constituem atividades paralelas importantes para manutenção das condições físicas e psicológicas do pessoal”.

Não restam dúvidas de que um investimento, feito nessa área traz resultados positivos e satisfatórios, como maior produtividade e satisfação por parte dos funcionários. Visa à diminuição de riscos aos funcionários e á integridade física e mental dos mesmos.

É importante ressaltar que a saúde e a segurança no trabalho recebem atenção especial durante alguns treinamentos trazidos com o programa de QVT.

De acordo com Carvalho e Nascimento (1997, p. 296)

a atividade de higiene do trabalho, no contexto da gestão de Recursos Humanos inclui uma série de normas, porém visa primordialmente à proteção da saúde física e mental do empregado procurando resguardá-lo dos riscos de saúde relacionados com exercício de suas funções e com o ambiente físico onde o trabalho é executado.

Assim sendo, salienta-se que a empresa precisa oferecer ao colaborador vários quesitos, dentre eles: a higiene no ambiente, que irá gerar satisfação no trabalho, motivação, bem-estar, conforto e conseqüentemente sucesso na organização.

Ainda para Chiavenato (2008, p. 438)

segurança do trabalho é o conjunto de medidas técnicas, educacionais, médicas e psicológicas utilizadas para prevenir acidentes, quer eliminando as condições inseguras do ambiente, quer instruindo ou convencendo as pessoas da implantação de práticas preventivas.

Portanto, criar um ambiente sadio e com segurança é muito importante para toda empresa que se preocupa com sua imagem. É uma forma de reduzir custos com acidentes e doenças ocasionadas por maus cuidados do ambiente de trabalho.

Conforme refere o art. 166

A empresa é obrigada a fornecer aos empregados, gratuitamente, equipamento de proteção individual adequado ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento, sempre que as medidas de ordem geral não ofereçam completa proteção contra os riscos de acidentes e danos à saúde dos empregados. É vedado ao empregador cobrar do empregado o EPI. Deve, portanto ser fornecido gratuitamente ao empregado. O EPI fornecido ao empregado para a prestação dos serviços não é considerado salário (§ 2º do art. 458 da CLT). (MARTINS, 2005, p. 215-216)

A partir dessa reflexão, pode-se dizer que a empresa é responsável por fornecer gratuitamente todos os equipamentos de proteção individual para que não causem danos aos colaboradores. Além disso, o empregador precisa supervisionar e exigir a utilização dos EPI's (Equipamento de Proteção Individual à Saúde) conforme a lei para garantir a segurança dos colaboradores.

## **16 METODOLOGIA**

### **Local de pesquisa**

O estudo foi desenvolvido na empresa Italéo Condimentos, situada à Rua F s/n Qd. 05 Lt. 20. Setor Rodoviário, localizada na cidade de Nova Glória-Go.

O autor Gil define pesquisa como um procedimento racional e sistemático que tem como objetivo proporcionar respostas aos problemas que são propostos. GIL (2002, p. 17)

### **Tipo de pesquisa**

A metodologia em questão foi desenvolvida através do método da pesquisa exploratória de cunho qualitativo e com estudo de caso.

Segundo Selltiz et al., (1967, p. 63 apud GIL, 1991, p. 45) “a pesquisa exploratória tem como objetivo proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas e torná-lo mais explícito ou a construir hipóteses”.

Segundo Andrade (1999, p. 106)

pesquisa exploratória é o primeiro passo de todo trabalho científico. São finalidades de uma pesquisa exploratória, sobretudo quando bibliográfica, proporcionar maiores informações sobre determinado assunto; facilitar a delimitação de um tema de trabalho; definir os objetivos ou formular hipóteses de uma pesquisa ou descobrir novo tipo de enfoque para o trabalho que se tem em mente.

Esse tipo de pesquisa foi usada, devido à falta de informações e à necessidade de se conhecer melhor a empresa e as condições de qualidade de vida das pessoas que nela trabalham.

## **ESTRATÉGIA**

### **Técnica da pesquisa**

Foi utilizada, na presente monografia, a técnica qualitativa, que envolve questionários para a coleta de informações.

Segundo Roesch (1999, p. 155) essa técnica de pesquisa

é apropriada para a avaliação, quando se trata de melhor efetividade de um programa ou plano, ou mesmo quando é o caso da proposição de planos, ou seja, quando se trata de selecionar as metas de um programa e construir uma intervenção, mas não é adequada para avaliar resultados de programa ou planos.

### **Método da pesquisa**

O método da pesquisa foi em forma de estudo de caso.

Segundo Gil (2002, p. 55) esse método de pesquisa “consiste no estudo profundo e exaustivo de um ou de poucos objetos, de maneira que permita seu amplo e detalhado conhecimento”.

Segundo Yin (1981, apud ROESCH, 1999, p. 155) “o estudo de caso é uma estratégia de pesquisa que busca examinar um fenômeno contemporâneo dentro de seu contexto”.

É uma abordagem metodológica que se procura compreender, explorar ou descrever acontecimentos ou contextos que são envolvidos diversos fatores. Todos os indivíduos que se envolvem num estudo como esse, acabam de alguma forma, vivenciando uma experiência que o leva a algumas descobertas de si mesmo.

Estudos de caso têm sido utilizados na Administração com diversos propósitos: (a) casos para o ensino; (b) casos que se destinam a relatar práticas de organizações ou oferecer alternativas de políticas; e (c) casos que buscam contribuir para o avanço do conhecimento na área (...). Há estudos de caso cujo propósito é relatar práticas de organizações ou recomendar alternativas de políticas (...). Por fim, o estudo de caso tem sido amplamente utilizado como uma estratégia de pesquisa para desenvolver conhecimento teórico na área de Administração. (ROESCH, 1999, p. 198-199)

Com o estudo de caso, foi possível analisar em maior proporção a Qualidade de vida no trabalho e ver todos os elementos existentes na organização para avaliar e alcançar o objetivo proposto. Através do estudo de caso pôde-se obter informações importantes sobre a rotina da empresa.

### **Coleta e análise de dados**

A coleta de dados foi feita através da aplicação de questionários com 17 perguntas distribuídas entre os 40 colaboradores da empresa, no ato da entrega será explicado o objetivo da pesquisa. As informações prestadas foram de caráter sigiloso, bem como a participação foi voluntária. Em seguida, os respondentes devolveram o questionário em data combinada.

O questionário foi aplicado a um grupo de pessoas, foi mantido no anonimato os seus respondentes, sendo uma vantagem sobre a entrevista.

Segundo Lakatos e Marconi (2001, p. 201) “questionário é um instrumento de coleta de dados, constituído por uma série ordenada de perguntas, que devem ser respondidas por escrito e sem a presença do entrevistador”.

Os questionários contiveram perguntas abertas e fechadas.

Segundo Richardson (1999, p. 193)

frequentemente, os pesquisadores elaboram os questionários com ambos os tipos de perguntas. As perguntas fechadas, destinadas a obter informação sócio-demográfica do entrevistado (sexo, escolaridade, idade etc.) e respostas de identificação de opiniões (sim-não, conheço - não conheço etc.), e as perguntas abertas, destinadas a aprofundar as opiniões do entrevistado. Por exemplo: Por que não gosta? Por que gostaria de conhecer? Etc.

Segundo Samara e Barros (2002, p. 71) “A pergunta semiaberta é a junção de uma pergunta fechada á uma aberta em que, em um primeiro momento, o entrevistado responde a uma das opções de alternativas e depois justifica ou explica a sua resposta”.

A análise dos dados foi feita através de comentários e gráficos em formato de pizza. Neles, encontram-se as respostas dadas pelos colaboradores para apresentar suas opiniões em relação à satisfação com o trabalho desempenhado e para com as pessoas que trabalham com eles. Foram elaboradas 17 perguntas semiabertas, que foram computadas, sendo que o resultado foi apresentado em forma de porcentagem, analisando, assim, a satisfação/insatisfação dos funcionários da empresa.

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)

## 17 ANÁLISE DE RESULTADOS

Dados da empresa:

- ✓ Nome da Entidade Concessionária: ITALÉO
- ✓ Endereço: Rua Lindolfo Matias Teixeira S/Nº. Qd. 05 Lt. 20. St. Rodoviário, Nova Glória-GO. CEP.: 76.305-000
- ✓ Telefone: (62) 3345- 3732
- ✓ Nome do proprietário ou Grupo Associado: Itamar Batista Teixeira e Liomar Batista Teixeira
- ✓ Nome e Cargo da Chefia Direta: Proprietário, Liomar Batista Teixeira
- ✓ Ramo da atividade: Indústria de Condimentos
- ✓ Área de atuação: Goiás, Tocantins, Minas Gerais, Maranhão, Pará e Mato Grosso.

Os resultados apresentados são decorrentes do questionário realizado na empresa Italéo Condimentos de Nova Glória-Go, junto aos 40 colaboradores. Buscou-se conhecer a influência do programa da qualidade na motivação e bem-estar dos colaboradores em relação à organização.

A análise foi feita através de gráficos em forma de pizza. Neles constam as respostas dadas pelos colaboradores para apresentar suas opiniões em relação à satisfação com o trabalho desempenhado e às pessoas que trabalham com elas. Foram elaboradas 17 perguntas semiabertas.

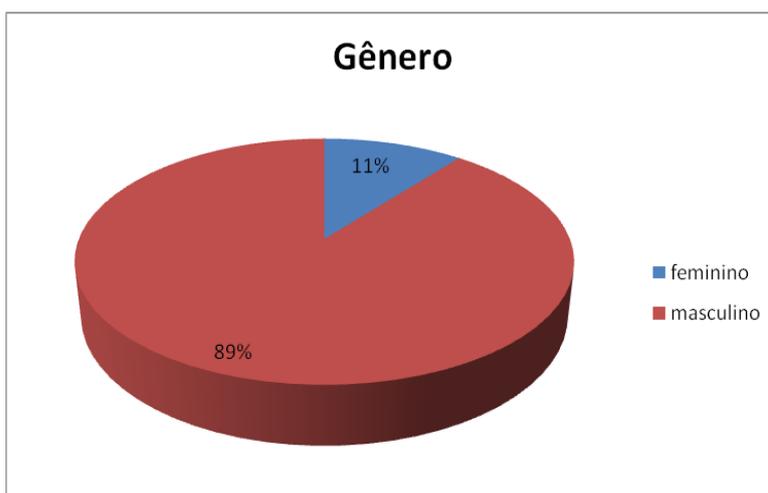


Ilustração 1: Gráfico Gênero.  
Fonte: Dados primários (2009)

Nesta ilustração, percebe-se que a maioria dos colaboradores é do sexo masculino, sendo 89% do sexo masculino e 11% do sexo feminino.

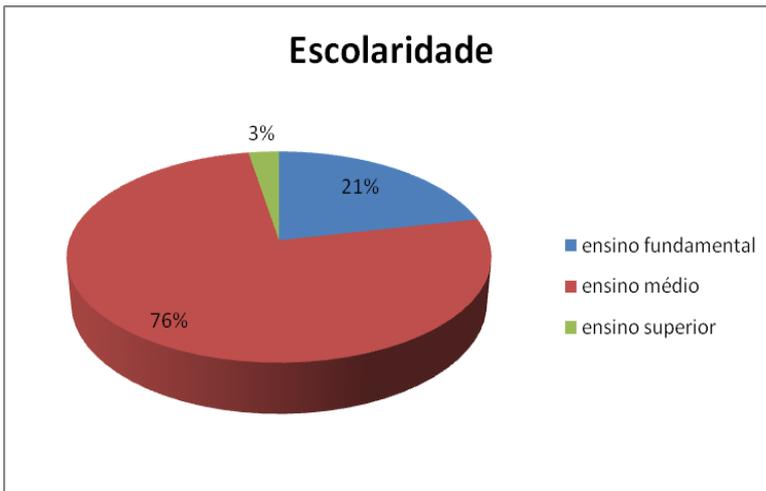


Ilustração 2: Gráfico Escolaridade  
Fonte: Dados primários (2009)

Na ilustração 2, nota-se que 76% têm ensino médio, 21% ensino fundamental e apenas 3% ensino superior.

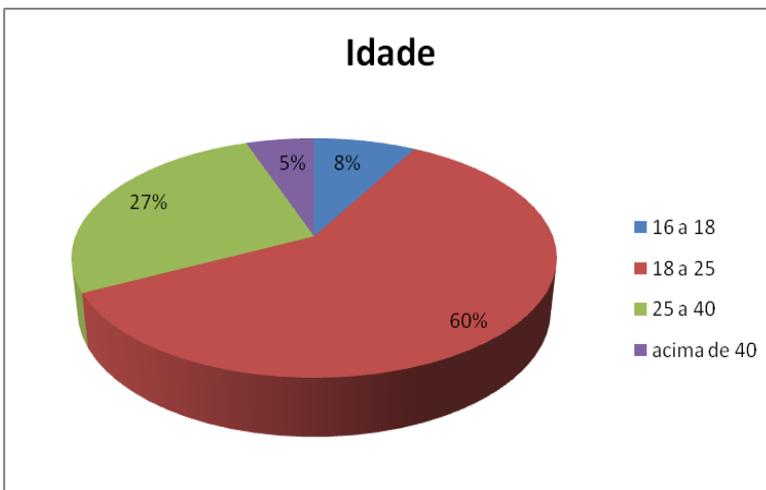


Ilustração 3: Gráfico Idade  
Fonte: Dados primários (2009)

Na ilustração 3, nota-se que 60% dos colaboradores se encontram na faixa etária de 18 a 25 anos, 27% de 25 a 40, 8% de 16 a 18 e apenas 5% tem a faixa etária acima de 40 anos, o que demonstra que há uma grande porcentagem nesta empresa de colaboradores jovens, sendo predominante a faixa etária de 18 a 25 anos.



Ilustração 4: Gráfico Tempo trabalha nesta empresa  
Fonte: Dados primários (2009)

Na ilustração 4, percebe-se que 41% dos colaboradores na empresa estão num período até 1 ano; 16% estão aproximadamente 2 anos; 11% estão aproximadamente 3 anos; 16% estão aproximadamente 4 anos; 11% estão aproximadamente 5 anos e 5% estão na empresa há 6 anos. Assim, a maioria dos colaboradores ainda são novatos na empresa.



Ilustração 5: Gráfico Programas de QVT  
Fonte: Dados primários (2009)

Na ilustração 5, nota-se que a empresa não implantou ainda os programas de Qualidade de vida no trabalho.

Assim, 67% dos colaboradores comentaram que a empresa investe pouco na parte do bom desenvolvimento no trabalho, 33% comentaram que ainda não tem o programa de QVT, isso devido a falta de compreensão pelos patrões. Entretanto, seria necessário para a empresa.

Para Búrigo (1997)

os programas de QVT devem ser encarados como alternativa para combinar ambientes participativos com um estilo de vida mais humano, integrando de forma harmônica o homem ao meio ambiente. O estilo de vida mais humano não enquadra somente aspectos físicos, mas também aspectos emocionais e espirituais..(p. 76)

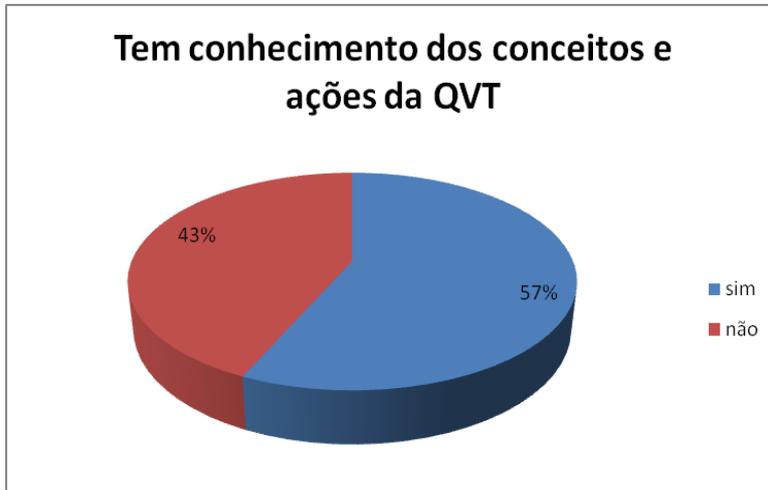


Ilustração 6: Gráfico Conhecimento dos conceitos e ações da QVT  
Fonte: Dados primários (2009)

Na ilustração 6, observou-se que, 57% dos colaboradores disseram que sim e 43% disseram que não, conforme o gráfico acima. Assim, 57% disseram que já ouviram falar um pouco do assunto por outras pesquisas e concordaram em responder que a Qualidade de vida é garantir o bem-estar no trabalho para conseguir viver melhor também na vida social, que consequentemente favorece a empresa com um melhor desempenho. Já os 43% disseram que não tem muito conhecimento, mas que pretendem conhecer melhor.

Para Chiavenato (2000, p. 297) “a qualidade de vida no trabalho representa o grau em que os membros da organização são capazes de satisfazer suas necessidades pessoais através de sua atividade na organização.”



Ilustração 7: Gráfico Valorização e/de respeito pelo trabalho executado na empresa  
Fonte: Dados primários (2009)

Nesta ilustração 7, percebe-se que 65% dos colaboradores afirmam sentir-se importantes para a empresa, relatam que se sentem como uma família e que a gerente os valorizam; 35% dos colaboradores afirmaram ao contrário, pois não se sentem valorizados como merecem. Relatam que só lembram quando erram e nunca os elogiam; os colaboradores são repreendidos na frente dos demais em qualquer momento sem nenhuma compaixão.

Segundo Castro (1998, p. 13) “realizar ações, que são estimuladas por motivos internos, é o próprio sentido da motivação (...). Motivação e qualidade de vida estão tão ligadas que é preciso um esforço externo para que alguém possa mudar e ampliar seu nível atual de satisfação”.

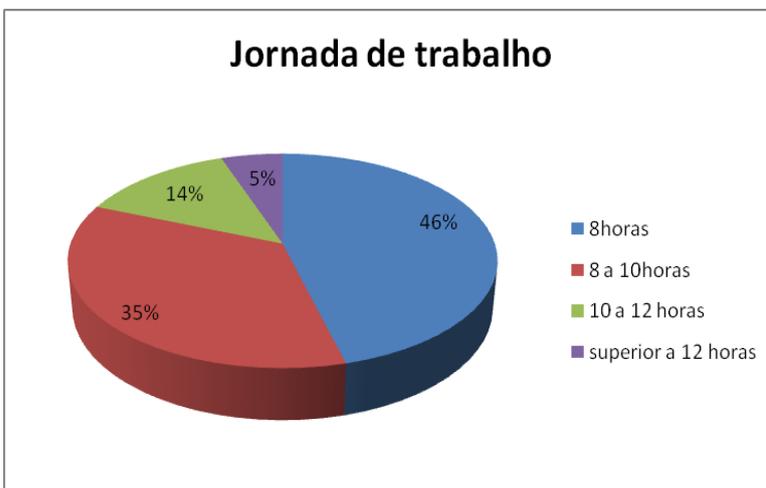


Ilustração 8: Gráfico Jornada de trabalho  
Fonte: Dados primários (2009)

Na ilustração 8, observa-se que 46% dos colaboradores trabalham até 8 horas; 35% estão de 8 a 10 horas; 14% precisam trabalhar de 10 a 12 horas e 5% ainda precisam trabalhar superior a 12 horas.



Ilustração 9: Gráfico Hora extra paga pela empresa  
Fonte: Dados primários (2009)

Na ilustração 9, percebe-se que 46% dos colaboradores afirmam que a empresa paga hora-extra sim; já 54% afirmaram que a empresa não paga hora-extra. Assim, 46% dos colaboradores que afirmam que sim, comentaram que a empresa hoje não está tendo condições financeiras para estar pagando a hora-extra, então há um acordo entre colaborador e empresa e às vezes a hora-extra é descontada na folga. 54% que afirmam que não, comentaram que há falta de consideração e que são obrigados a trabalharem além do que podem senão são despedidos.

Segundo Castro (1998, p. 69)

trabalhar é vital; o trabalho é muito importante na vida do ser humano. Mas, ser viciado em trabalho, trabalhar horas e horas, e ser muito perfeccionista, pode significar um dos sintomas de baixa auto-estima. Às vezes, trabalhamos em um ambiente de trabalho que valoriza mais as horas-extras e o esforço á felicidade pessoal. Mas, sabemos que isto não é o ideal.

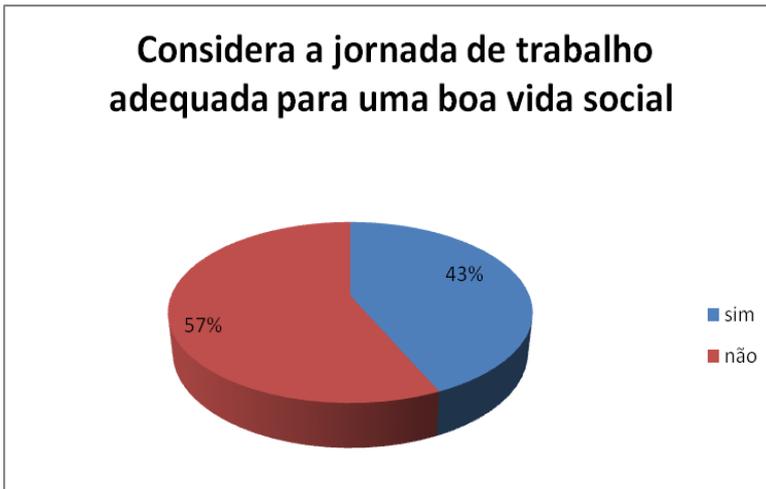


Ilustração 10: Gráfico-Consideração sobre a jornada de trabalho adequada para uma boa vida social  
 Fonte: Dados primários (2009)

Como mostra a ilustração 10, pode-se dizer que os colaboradores não consideram sua carga horária adequada para uma boa vida social, sendo que 57% responderam que não e apenas 43% responderam que sim.

Dessa forma, 57% responderam não e concordaram em afirmar que se trabalhassem o horário normal de 8 horas por dia sem serem explorados, seria melhor para uma boa vida social. 43% que responderam que sim, afirmam que se dedicam ao trabalho e fazem porque gostam.

A QVT visa condições de segurança e saúde no trabalho, sendo a chave para o sucesso, Walton (1983, p.13, apud RODRIGUES, 1994, p. 83) propõe algumas sugestões para o melhoramento dessa dimensão, dentre elas pode-se citar:

Horários razoáveis reforçados por um período normal de trabalho padronizado; condições físicas de trabalho que reduzam ao mínimo o risco de doenças e danos; limite de idade imposto quando o trabalho é potencialmente destrutivo para o bem-estar das pessoas abaixo ou acima de certa idade.



Ilustração 11: Gráfico-Consideração sobre a remuneração pelo trabalho  
Fonte: Dados primários (2009)

Na ilustração 11, nota-se que 46% não estão satisfeitos com a sua remuneração, enquanto 54% responderam que sim, estão satisfeitos.

Assim, 46% concordaram que o salário não é o suficiente e que no momento, a empresa está atrasando os salários. Já 54% que responderam sim, justificam que é a melhor opção na cidade.

Segundo Chiavenato (2002, p. 230)

as pessoas desejam dinheiro, porque o dinheiro permite não somente a satisfação das necessidades fisiológicas e de segurança (como alimentação, conforto, padrão de vida etc.), mas também porque proporciona condições para a satisfação das necessidades sociais (relacionamentos, amizades etc.), de estima (status, prestígio) e de autorrealização (condições de realização do potencial e dos talentos individuais).

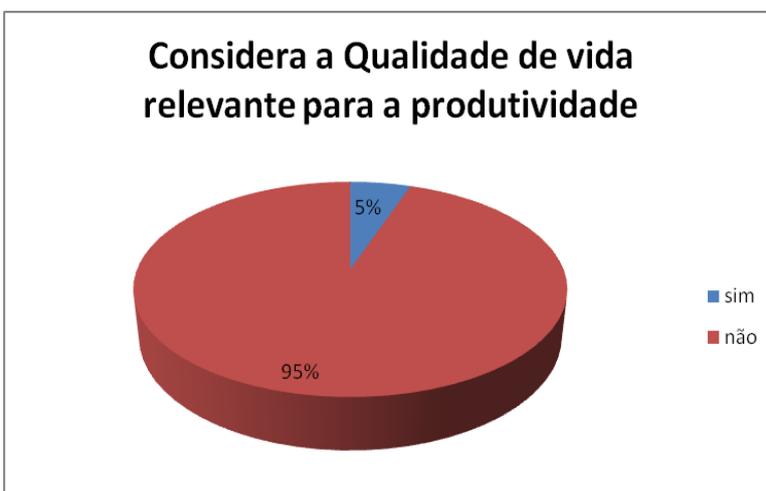


Ilustração 12: Gráfico Relevância da QVT sobre a produtividade do colaborador  
Fonte: Dados primários (2009)

Na ilustração 12, percebe-se que 95% dos colaboradores responderam que não e apenas 5% responderam que sim. Dessa forma, os 95% dos colaboradores que responderam não, concordaram em afirmar que se a empresa se preocupasse mais com eles, com certeza ficaram mais satisfeitos e teriam mais disposição para darem o melhor. Portanto, 5% dos colaboradores que responderam sim, afirmaram que se sentem bem trabalhando na empresa e que é gratificante.

Segundo Chiavenato (2000, p. 295) “para alcançar qualidade e produtividade, as organizações precisam ser dotadas de pessoas participantes e motivadas nos trabalhos que executam, e recompensadas adequadamente pela sua contribuição”.

Para Búrigo (1997, p. 30)

QVT é a busca para humanizar as relações de trabalho na organização, mantendo uma relação estreita com a produtividade e principalmente com a satisfação do trabalhador no seu ambiente de trabalho. Constitui-se, ainda, em condição de vida no trabalho, associada ao bem-estar, à saúde e à saúde do trabalhador.

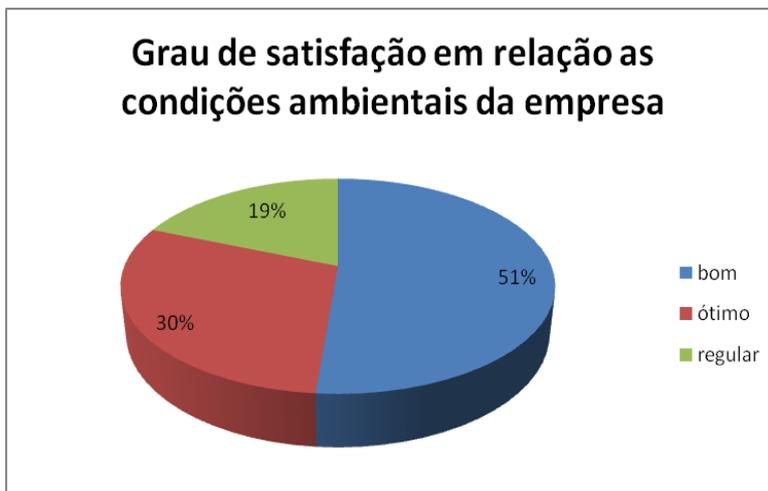


Ilustração 13: Gráfico Grau de satisfação em relação às condições ambientais da empresa (higiene, segurança no trabalho, organização nas tarefas, etc.)

Fonte: Dados primários (2009)

Na ilustração 13, observa-se que 51% responderam bom, 30% responderam ótimo e apenas 19% responderam regular.

Assim, 51% dos colaboradores concordaram que o local de trabalho é sempre limpo, mesmo com a correria do dia-a-dia e todos sabem suas tarefas. Os 30% comentaram que o lugar é limpo, dizem que a empresa oferece os acessórios de segurança e medicamentos caso ocorra algo ou é liberado. 19% dos colaboradores concordaram que a empresa precisa melhorar, pois mesmo oferecendo acessórios de segurança não há supervisão e alguns não se

cuidam. Ainda dizem que o banheiro deveria ser construído um pouco mais longe da área de produção.

Segundo Chiavenato (2000, p. 431) “Os programas de segurança e saúde constituem atividades paralelas importantes para manutenção das condições físicas e psicológicas do pessoal”.

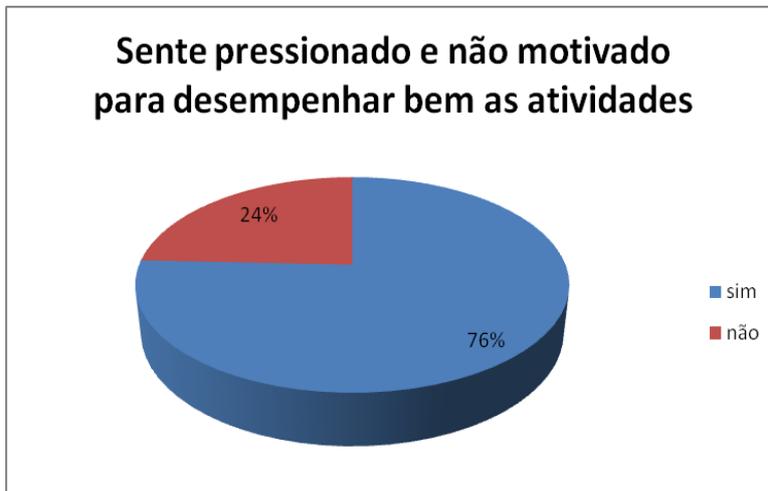


Ilustração 14: Gráfico Sentimento de pressão para desempenhar bem as atividades  
Fonte: Dados primários (2009)

Analisando a ilustração 14, nota-se que a maior concentração de 76% responde que sim e 24% responde que não. Os 76% comentaram que há muita pressão e os patrões são rígidos em suas ordens, algumas vezes precisam trabalhar em feriados ou domingos, emendar o dia com a noite, e quem contestar é punido ou até mesmo demitido. Já 24% responderam que fazem o que gostam, se sentem satisfeitos e fazem o melhor para garantir uma vaga no mercado de trabalho.

Para Búrigo (1997, p. 30)

QVT é a busca para humanizar as relações de trabalho na organização, mantendo uma relação estreita com a produtividade e principalmente com a satisfação do trabalhador no seu ambiente de trabalho. Constitui-se, ainda, em condição de vida no trabalho, associada ao bem-estar, à saúde e à saúde do trabalhador.

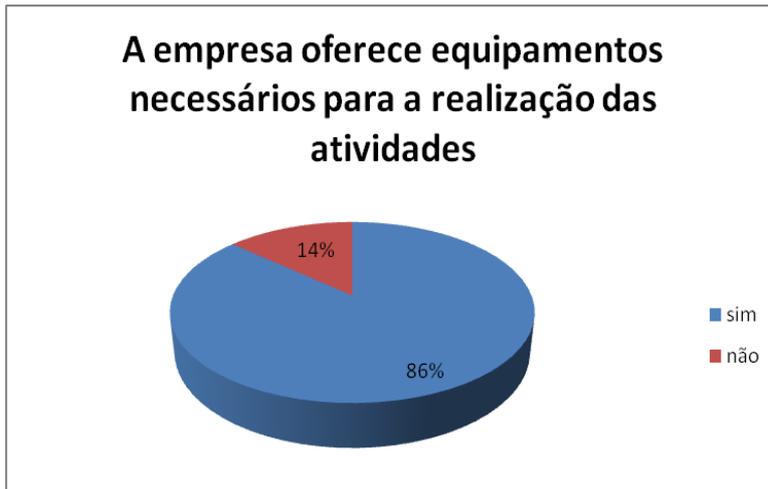


Ilustração 15: Gráfico Disposição de equipamentos para a realização das atividades  
Fonte: Dados primários (2009)

Na ilustração 15, 86% dos colaboradores afirmaram que a empresa oferece equipamentos necessários para a realização das atividades sendo que a empresa dispõe de máquinas e acessórios necessários. 14% responderam que não e que, às vezes faltam acessórios e quando tem, nem todos usam.

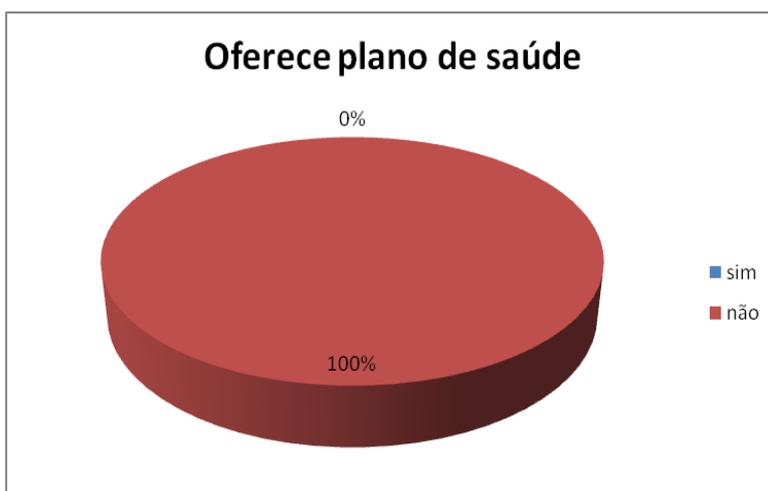


Ilustração 16: Gráfico Disponibilização de Plano de Saúde  
Fonte: Dados primários (2009)

Como mostra a ilustração 16, 100% responderam que a empresa não oferece plano de saúde. Sendo que todos concordaram que há falta de informação sobre esse assunto e que seria bom se tivesse.

Segundo Chiavenato (2002, p. 240) “benefícios sociais são as facilidades, as conveniências, as vantagens e os serviços sociais que as empresas oferecem aos seus empregados, no sentido de poupar-lhes esforços e preocupações”.

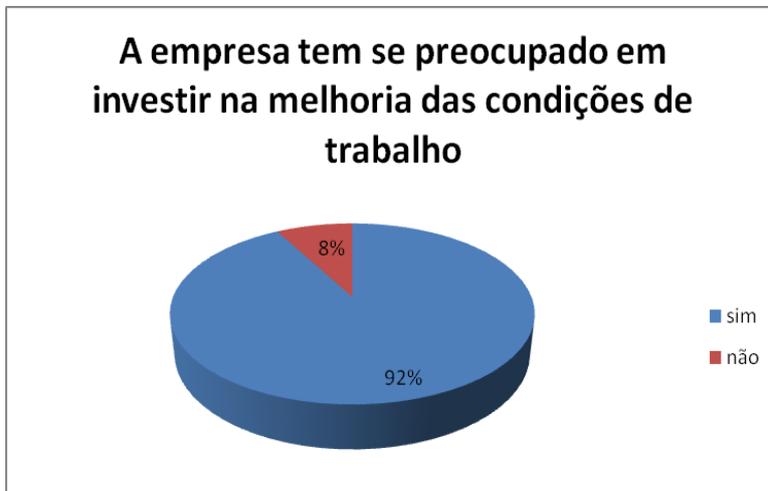


Ilustração 17: Gráfico Preocupação em investir na melhoria das condições de trabalho dos colaboradores  
Fonte: Dados primários (2009)

Na ilustração 17, percebe-se que 92% responderam que sim e concordaram que a empresa está buscando ampliar o espaço de trabalho para que haja mais comodidade e organização na produção. 8% que respondem não, justificam que a empresa não está tendo um controle financeiro no momento e que os salários estão atrasados.

## 18 CONCLUSÃO

Após a realização deste estudo de caso sobre a Qualidade de vida no trabalho, na empresa Italeó, algumas situações podem ser destacadas. A esse respeito é importante mencionar que são os colaboradores que avaliam a qualidade, pois ela está diretamente ligada à satisfação dos mesmos, e com isto, a prosperidade da organização se torna mais uma realidade.

Com os dados obtidos através do questionário durante a pesquisa, observa-se que:

- ✓ Não há um programa de Qualidade de vida no trabalho na empresa.
- ✓ Há um acordo entre colaborador e empresa e às vezes a hora-extra é descontada na folga.
- ✓ Há sobrecarga no trabalho.
- ✓ Boa remuneração, porém há atrasos em pagamentos.
- ✓ Ambiente limpo e organizado.
- ✓ Equipamentos adequados, porém falta supervisão no fator de proteção à saúde e segurança no trabalho.
- ✓ A empresa não oferece plano de saúde.
- ✓ A empresa está buscando ampliar o espaço de trabalho.

Investir na Qualidade de vida dos colaboradores, ao contrário do que muitos gestores pensam ainda nos dias de hoje, não é um gasto, mas sim um investimento, pois o principal ativo de que uma empresa dispõe é o seu capital humano, o qual é dotado de um talento que não pode ser substituído por qualquer tecnologia, por mais avançada que seja.

## 19 SUGESTÃO

Com este estudo foi possível identificar alguns pontos positivos e outros negativos em relação à QVT dos colaboradores da empresa Italeó. A partir dos resultados e conclusões expostos anteriormente, pode-se sugerir algumas ações que poderão melhorar a QVT dos mesmos, como:

- ✓ Implantação do programa de Qualidade de vida no trabalho.
- ✓ Efetuar o pagamento das horas-extras para evitar futuras reclamações trabalhistas conforme a CLT.
- ✓ Definir uma carga horária flexível, a fim de minimizar a sobrecarga no trabalho.
- ✓ Pagar o salário dos colaboradores, até o 5º dia útil, conforme a CLT.
- ✓ Supervisionar e exigir a utilização dos EPI'S (Equipamento de Proteção individual da Saúde) conforme a CLT.
- ✓ Oferecer um plano de saúde.
- ✓ Tratamento com mais humanidade e igualdade, respeitando-os e reconhecendo o trabalho bem realizado por parte dos colaboradores.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, André Luiz Paes de. **Direito do trabalho:** material, processual e legislação especial. São Paulo: Rideel, 2006.

ANDRADE, Maria Margarida de. **Introdução à metodologia do trabalho científico:** elaboração de trabalhos na graduação. 4. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

BÚRIGO, C. C. D. Qualidade de vida no trabalho: dilemas e perspectivas. **Revista de Administração Contemporânea.** Rio de Janeiro: ANPAD, v. 1, n.1, p. 29-37, jan./abr. 1997.

CARVALHO, Antonio Vieira de. **Administração de recursos humanos.** v.1. São Paulo: Pioneira, 1993.

\_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. v.1. 2. ed. São Paulo: Pioneira, 1997.

CASTRO, Alfredo Pires de. **Motivação:** como desenvolver e utilizar esta energia. Rio de Janeiro: Campus, 1998.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gerenciando pessoas:** o passo decisivo para a administração participativa. São Paulo: Makron Books, 1994.

\_\_\_\_\_. **Administração de recursos humanos:** fundamentos básicos. 4. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

\_\_\_\_\_. **Gerenciando pessoas:** como transformar os gerentes em gestores de pessoas. 4. ed. São Paulo: Prentice Hall, 2002.

\_\_\_\_\_. **Recursos humanos.** ed. Compacta. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2000.

\_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_.: o capital humano das organizações. 8. ed. 4. reimpr. São Paulo: Atlas, 2008.

DAVIS, Keith. **Comportamento humano no trabalho.** Tradução de Cecília Whitaker Bergamini, Roberto Coda. São Paulo: Pioneira, 1992.

FERNANDES, E. C.; GUTIERREZ, L. H. Qualidade de vida no trabalho (QVT)- uma experiência brasileira. **Revista de Administração Contemporânea**. Rio de Janeiro: ANPAD, v. 1, n.1, p. 29-37, jan./abr. 1997.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1991.

\_\_\_\_\_. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

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

MARTINS, Sergio Pinto. **Comentários à CLT**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2005.

MACGREGOR, Douglas. **O lado humano da empresa**. Tradução Margarida Maria C. Oliva. 2. ed. São Paulo: Martins Fontes, 1992.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 26. ed. rev. e atual. São Paulo: LTr, 2000.

RICHARDSON, Roberto Jarry. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. Colaboradores José Augusto de Souza Peres et al. São Paulo: Atlas, 1999.

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

ROESCH, Sylvia Maria Azevedo. **Projetos de estágio e de pesquisa em administração: guias para estágios, trabalhos de conclusão, dissertações e estudo de casos**. Colaboração Grace Vieira Becker, Maria Ivone de Mello. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

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

SAMARA, Beatriz Santos; BARROS, José Carlos de. **Pesquisa de Marketing: conceitos e metodologia**. 3. ed. São Paulo: Prentice Hall, 2002.

WALTON, R. E. Quality of working life: what is it? Sloan Management. **Revista de Administração Contemporânea**. Rio de Janeiro: ANPAD, v. 1, n.1, p. 29-37, jan./abr. 1997.

WERTHER, Willian B; DAVIS, Keith. **Administração de pessoal e recursos humanos.** Tradução de Auriphebo Berrance Simões; revisão técnica Heinz Luzny. São Paulo: McGraw-Hill do Brasil, 1983.

Revisada por

Célia Romano do Amaral Mariano

Biblioteconomista - CRB1/1528

# APÊNDICES

## APÊNDICE A

### ROTEIRO DO QUESTIONÁRIO COM COLABORADORES

Eu, Fabiana Cristina Josué, acadêmica do 8º período do curso de Administração de Empresas da FACER, venho através deste, agradecer pela colaboração que estão tendo comigo na realização deste trabalho de cunho científico, cujo objetivo é fazer uma pesquisa de Qualidade de vida na empresa Italéo Condimentos.

**1. Gênero do colaborador**

Feminino                       Masculino

**2. Escolaridade**

Ensino Fundamental    Ensino Médio    Ensino Superior

**3. Idade**

16 a 18 anos    18 a 25 anos    25 a 40 anos    acima de 40 anos

**4. Há quanto tempo você trabalha nesta empresa?**

1 a 12 meses    2 anos    3 anos    4 anos    5 anos    6 anos

**5. A empresa tem programas de Qualidade de vida no trabalho (QVT)?**

Sim    Não

Comente:

---



---

**6. Você tem conhecimento dos conceitos e ações da Qualidade de vida no trabalho?**

Sim    Não

Comente:

---



---

**7. Sente-se valorizado e/ou respeitado pelo seu trabalho na empresa?**

Sim    Não

Justifique:

---



---

**8. Qual a sua jornada de trabalho?**

- 8 horas diárias  De 8 horas a 10 horas  De 10 a 12 horas  
 Superior a 12 horas

**9. A empresa paga hora-extra?**

- Sim  Não

Comente:

---

---

**10. Considera a jornada de trabalho adequada para uma boa vida social?**

- Sim  Não

Comente:

---

---

**11. Considera o trabalho bem remunerado?**

- Sim  Não

Justifique:

---

---

**12. Acredita que a Qualidade de vida no trabalho é relevante para a produtividade?**

- Sim  Não

Justifique:

---

---

**13. Qual é o grau de satisfação em relação às condições ambientais da empresa (higiene, segurança no trabalho, organização na realização de tarefas, etc.)?**

- Bom  Ótimo  Regular

Comente:

---

---

**14. Você se sente pressionado e não motivado, a desempenhar bem suas atividades?**

- Sim  Não

Justifique:

---

---

**15. A empresa oferece equipamentos necessários para a realização das atividades?**

Sim  Não

Comente:

---

---

**16. A empresa oferece Plano de Saúde?**

Sim  Não

Comente:

---

---

**17. A empresa tem se preocupado em investir na melhoria das condições de trabalho dos colaboradores?**

Sim  Não

Comente:

---

---

## **APÊNDICE B**

### **CARACTERIZAÇÃO DA EMPRESA**

Levantamento de dados passados pela empresa:

- ✓ Nome da Entidade Concessionária: ITALÉO
- ✓ Endereço: Rua Lindolfo Matias Teixeira S/Nº. Qd. 05 Lt. 20. St. Rodoviário, Nova Glória-GO. CEP.: 76.305-000
- ✓ Telefone: (62) 3345- 3732
- ✓ Nome do proprietário ou Grupo Associado: Itamar Batista Teixeira e Liomar Batista Teixeira
- ✓ Nome e Cargo da Chefia Direta: Proprietário, Liomar Batista Teixeira
- ✓ Ramo da atividade: Indústria de Condimentos
- ✓ Área de atuação: Goiás, Tocantins, Minas Gerais, Maranhão, Pará e Mato Grosso.

### **HISTÓRICO PASSADO PELA EMPRESA**

A empresa Italéo Condimentos, está situada na cidade de Nova Glória, à Rua F, s/n, quadra 5, lote 20, Setor Rodoviário. Teve início em 1975 na fazenda Mumbuca (município de Crixás) pelo senhor Lindolfo Matias Teixeira.

O senhor Lindolfo juntamente com os seus filhos faziam a plantação das raízes do açafrão, urucum, gengibre e pains. No tempo faziam colheita, processava toda matéria-prima até chegar ao produto final industrializado, na época eram autônomos. A partir de 1987 a atividade passou a ser comandada pelos dois filhos: Itamar Batista Teixeira e Liomar Batista Teixeira e mais dois funcionários, que hoje são sócios da empresa dando continuidade ao trabalho desenvolvido pelo pai, onde continuaram, informalmente, por aproximadamente 10 anos.

Em razão do crescimento da demanda, viu-se a necessidade de ampliar o negócio e foi o que aconteceu, quando no ano de 2003 surgiu a firma Italéo Condimentos, cujo nome Italéo foi sugerido por uma amiga da família e ficou. A amiga sugeriu o nome Italéo devido às iniciais dos sócios, nome pelo qual é conhecida atualmente. Logo no mesmo ano, já estavam comprando recursos e contratando novos funcionários para a realização do trabalho e ao longo do tempo a empresa vem buscando se adequar às novas tecnologias.

No ano de 2006 adquiriu dois caminhões e no ano de 2008 mais 1 caminhão Volkswagen 850 (4.000 Kg). Também no ano de 2008 adquiriu 3 caminhões Volkswagen 1380 (9.000 Kg) e já contava com uma caminhonete F 350 (2.000 Kg).

Hoje em dia, a empresa conta com um quadro de 40 funcionários e com mais de 40 itens de produtos diferenciados. A matéria-prima é terceirizada, fazendo somente o empacotamento, engarrafamento e inserção da marca, exceto o açafrão que passa pela moagem, isso tudo dividido entre setores dentro da firma.

Atualmente, fornecem produtos para os estados de Goiás, Tocantins, Minas Gerais, Maranhão, Bahia, Pará e Mato Grosso. A empresa tem uma grande visão e vontade de se expandir, aumentar a estrutura, investir em novas instalações e equipamentos, produzir maior número de produtos diferentes e desse jeito aumentar o quadro de funcionários gerando mais empregos para a população de Nova Glória, visando, contudo, atender às necessidades de seus clientes e futuros clientes, da melhor forma possível.

Número de colaboradores: 40

- Principais metas da empresa: Sucesso
- Caracterizar os Recursos Humanos da Empresa levantando:
  - a) Categoria dos profissionais que atuam na empresa: motoristas e empacotadores.
  - b) Divisão técnica do trabalho: sim
  - c) Verificar a qualificação dos funcionários dividindo em qualificados, não qualificados e tipos de treinamentos oferecidos: nenhum colaborador possui qualificação e não recebe nenhum treinamento, somente quando é contratado, é treinado pelos funcionários veteranos.
  - d) Condições de jornada de trabalho: 44 horas semanais e mais horas-extras.

## APÊNDICE C

### DADOS DO ALUNO

**Nome:** Fabiana Cristina Josué

**N. da matrícula:** 0412720501

**Endereço:** Av. Goiás Q. J L.94 Setor Bela Vista

**CEP:** 76 305- 000- Nova Glória-GO

**Celular:** (062) 9175-2826

**E-mail:** [fabianafacer@hotmail.com](mailto:fabianafacer@hotmail.com)

**Estágio realizado na área:** Recursos Humanos

**Empresa:** Italéo Condimentos

**Responsável pelo estágio:** Eliane Luíza Novaes Souza

**Endereço:** Rua F s/n Qd. 05 Lt. 20. Setor Rodoviário

**CEP:** 76 305 000- Nova Glória-GO

**Telefone:** (062) 3345-3732

# ANEXOS

## 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 **FABIANA CRISTINA JOSUÉ** do Curso de Administração de Empresas da Faculdade de Ciências e Educação de Rubiataba – FACER.

Rubiataba, 8 de julho de 2009

Célia Romano do Amaral Mariano  
Biblioteconomista – FACER  
CRB/1- 1528

