

FACULDADE DE CIÊNCIAS E EDUCAÇÃO DE RUBIATABA – FACER

ADMINISTRAÇÃO DE EMPRESAS

Associação Educativa Evangélica
BIBLIOTECA

ANDRESSA CERQUEIRA VENTURA

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO NA
COOPER - RUBI

Associação Educativa Evangélica
BIBLIOTECA

Rubiataba – GO

Associação Educativa Evangélica
BIBLIOTECA

2008

ANDRESSA CERQUEIRA VENTURA



**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO NA
COOPER - RUBI**

Trabalho de Curso submetido à Faculdade de Ciências e Educação de Rubiataba – FACER, como parte dos requisitos necessários para a obtenção do Grau de Bacharel em Administração. Sob a orientação do Professor Enoc Barros da Silva.

27990 *saen*


Tombo nº	13939
Classif.:
Ex.:	1
Origem:	d
Data:	04-03-09

Rubiataba-GO 2008

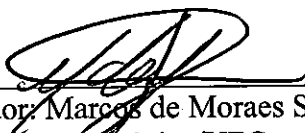
ANDRESSA CERQUEIRA VENTURA

Qualidade de Vida no Trabalho: um estudo de caso na Cooper - Rubi


Trabalho de Curso submetido à Faculdade de Ciências e Educação de Rubiataba – FACER, como parte dos requisitos necessários para a obtenção do Grau de Bacharel em Administração.



Orientador: Enoc Barros da Silva
Especialista em Administração de Empresas/UCG



Examinador: Marcos de Moraes Sousa
Mestre em Agronegócios/UFG



Examinador: Luiz Maurício Aires Ferreira da Silva
Graduado em Administração

Rubiataba, dezembro de 2008

Dedico este trabalho principalmente a Deus, o Autor da vida, o meu amor maior. À minha família, em especial a meus pais, que me encorajaram nos momentos difíceis desta jornada. A meus amigos que acreditaram que eu chegaria até aqui.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, que me consola, me encoraja, fortalece e me conduz em triunfo todos os momentos da minha vida, com seu imensurável amor e misericórdia. À minha família, em especial minha mãe, que não me deixou desistir do meu sonho. Ao professor orientador Enoc, pelo esforço e paciência na confecção deste trabalho. Aos meus colegas de faculdade, pelo carinho e amizade a mim oferecidos. A todos os mestres e professores, que deixaram suas marcas de aprendizado em minha vida, em especial ao insigne professor Marcos de Moraes, pela contribuição especial na conclusão deste. A todos, o meu muito obrigada!

*Feliz o homem que acha sabedoria, e o homem que
adquire conhecimento; porque melhor é o lucro que ela
dá do que a prata, e melhor a sua renda do que o ouro
mais fino. Mais preciosa é do que pérolas, e tudo que
podes desejar não é comparável a ela.*

Provérbios 3: 13-15

RESUMO

No mundo competitivo em que vivemos, as empresas têm se esforçado energicamente por sua sobrevivência no mercado. Diante destes fatos, uma das maiores ferramentas estratégicas de que as empresas devem possuir é a Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), pois é através de seu capital humano é que as organizações atingem seus objetivos. O presente trabalho procura identificar os indicadores de QVT na Cooperativa Agroindustrial de Rubiataba, como ambiente de trabalho, remuneração, benefícios, treinamentos. A pesquisa foi realizada com 48 funcionários dos setores administrativo e industrial, através de questionários que tratavam dos indicadores de QVT presentes na organização e também sobre quais outros poderiam ser acrescentados a fim de promover maior qualidade na vida no ambiente de trabalho. Embasado nas respostas dos colaboradores, este trabalho sugere outros fatores que poderão contribuir consideravelmente para a satisfação dos mesmos e para a geração de fatores competitivos para a Empresa.

Palavras-chave: Motivação, Satisfação, Qualidade de Vida no Trabalho (QVT).

ABSTRACT

In the competitive world we live in, the companies have worked vigorously for their survival in the market. Considering these facts, one of the greatest strategic tools that companies must have is the Management of Quality of Life at Work (MQLW), because through its human capital is that organizations achieve their goals. This study seeks to identify indicators of QLW in Agroindustrial Cooperative of Rubiataba as work environment, compensation, benefits, training. The research was conducted with 48 officials of administrative and industrial sectors, through questionnaires that dealt the indicators of QLW in the organization and also on what others could be added to promote better quality in life in the workplace. Based on responses from employees, this study suggests other factors that could contribute significantly to the satisfaction of them and for the generation of competitive factors to the Company.

Keywords: Motivation, Satisfaction, Quality of Life at Work (QLW).

SUMÁRIO

1.	INTRODUÇÃO.....	09
2.	PROBLEMÁTICA.....	10
3.	OBJETIVOS.....	11
3.1	Geral.....	11
3.2	Específicos.....	11
4.	JUSTIFICATIVA.....	12
5.	REFERENCIAL TEÓRICO.....	13
5.1	Definição de qualidade de vida no trabalho.....	13
5.2	Motivação.....	14
5.2.1	O significado do trabalho como fator motivacional.....	16
5.3	Reconhecimento no trabalho.....	17
5.4	Higiene e segurança do trabalho.....	18
5.4.1	Higiene do trabalho.....	18
5.4.2	Segurança do trabalho.....	18
5.5	Compensação (administração de salários).....	19
5.5.1	Planos de benefícios sociais.....	20
5.6	Perfil do administrador em qvt.....	21
6.	METODOLOGIA.....	23
6.1	Tipo de pesquisa.....	23
6.2	Coleta e análise de dados.....	24
7.	RESULTADOS E DISCUSSÕES.....	25
	CONCLUSÕES.....	35
	SUGESTÕES	36
	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	37
	APÊNDICE.....	39
	ANEXOS.....	44

1 INTRODUÇÃO

“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.” (CHIAVENATO, 2000).

No decorrer do século XX, muitos pesquisadores contribuíram para o estudo da satisfação do ser humano no trabalho. Dentre estes pesquisadores, destacam-se o sociólogo australiano Elton Mayo, com a Escola das Relações Humanas. Mayo revelou, através de seu estudo (o Experimento de Hawthorne), a influência do ambiente de trabalho sobre o nível de desempenho humano. Destaca-se também o psicólogo americano Abraham Maslow, que desenvolveu a Teoria das Necessidades (fisiológicas, segurança, sociais, auto-estima e auto-realização). Vale também mencionar Frederick Herzberg, que contribuiu com a Teoria dos Dois Fatores, que explica de que forma o ambiente de trabalho e o próprio trabalho agem entre si para produzir motivação nos indivíduos.

A satisfação do ser humano no trabalho vem sendo uma preocupação dos gestores nos dias atuais. As mudanças no mundo contemporâneo acontecem de forma muito acelerada. Assim sendo, as organizações necessitam acompanhar estas mudanças, não só pelo lado tecnológico, mas principalmente no que tange a seu capital humano, proporcionando-lhes condições favoráveis de trabalho, físicas e psicológicas, de forma que lhes impulsionem a caminhar em direção aos objetivos das organizações.

A qualidade de vida no trabalho é fator intrínseco em qualquer empresa, independentemente de seu ramo ou localização. Sua competitividade está estritamente ligada ao nível de satisfação de seus funcionários, ou seja, quanto maior a qualidade de vida no trabalho, mais funcionários estarão satisfeitos e mais produzirão para a empresa.

2 PROBLEMÁTICA

Apesar da qualidade de vida no trabalho ser uma prática atual e essencial para a vida das empresas, muitas delas não têm atentado para tal, muitas vezes por falta de interesse ou mesmo de conhecimento do assunto. Como consequência, estas empresas acabam perdendo funcionários de grande potencial, podendo gerar disfunções em suas atividades, comprometer sua imagem e sua competitividade.

3 OBJETIVOS

3.1 Geral

Analisar a importância da Qualidade de Vida no Trabalho, não só para os colaboradores, como também para a própria Empresa.

3.2 Específicos

- Diagnosticar os fatores motivacionais presentes e na empresa e quais fatores estão faltando e poderiam ser aplicados na mesma;

- Estudar o grau de satisfação dos colaboradores, suas relações com a chefia e com os colegas e quais as suas expectativas de crescimento na empresa;

- Sugerir mudanças significativas que beneficiem tanto a empresa quanto seus colaboradores.

4 JUSTIFICATIVA

Para que o funcionário desenvolva bem seu potencial e dê o melhor de si na empresa em que trabalha, é necessário que ele se sinta bem na mesma. Em contrapartida, a empresa precisa incentivar seus funcionários, investindo em remuneração, reconhecimento, treinamentos, etc. Muitas vezes, as empresas perdem funcionários excelentes e não sabem por que, ou sabem e fingem não perceber o que está acontecendo. É preciso as empresas ampliar sua visão e pensarem não só nos lucros, mas também enxergar que são os recursos humanos que os produzem. Assim, tanto a empresa quanto os seus funcionários serão beneficiados.

5 REFERENCIAL TEÓRICO

5.1 Definições de qualidade de vida no trabalho

“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.” (CHIAVENATO, 2000).

“[...] a QVT é percebida como um conjunto de ações, programas e atitudes que interferem em toda a organização, independentemente das funções de seus colaboradores.” (LIMONGI-FRANÇA, 2007).

Com base nos conceitos abordados pelos autores citados acima, percebe-se que a QVT vem se tornando a cada dia mais uma necessidade no ambiente empresarial, e que vem a ser um fator altamente competitivo. Quando bem elaborados, os programas de QVT trazem benefícios bastante significativos tanto para as Empresas quanto para seus colaboradores. As empresas contam com colaboradores satisfeitos, comprometidos e produtivos. Já os colaboradores podem desfrutar de em ambiente mais favorável ao seu bem-estar, se integram mais às atividades da organização, e outros benefícios mais.

Existem vários fatores indicadores de Qualidade de Vida no Trabalho, dentre os quais se citam:

- Remuneração capaz de satisfazer necessidades pessoais e sociais do indivíduo;
- Orgulho pelo trabalho realizado e auto-estima;
- Imagem da empresa em seu ambiente externo;
- Equilíbrio entre trabalho e lazer;
- Expectativas de crescimento e construção de carreira dentro da empresa;
- Eqüidade e justiça nas recompensas;
- Ambientes e condições seguras de trabalho, dentre outros.

Para Walton, (1973 apud CHIAVENATO, 2004, p. 452), são oito os fatores que

influenciam a Qualidade de Vida no Trabalho, os quais serão enumerados no quadro abaixo

Fatores de QVT:	Dimensões:
1. Compensação justa e adequada	1. Renda (salário) adequada ao trabalho 2. Eqlidade interna (compatibilidade interna) 3. Eqlidade externa (compatibilidade externa)
2. Condições de segurança e saúde no trabalho	4. Jornada de Trabalho 5. Ambiente físico (seguro e saudável)
3. Utilização e desenvolvimento de capacidades	6. Autonomia 7. Significado da Tarefa 8. Identidade da tarefa 9. Variedade de habilidades 10. Retroação e retroinformação
4. Oportunidades de crescimento e segurança	11. Possibilidades de carreira 12. Crescimento profissional 13. Segurança do emprego
5. Integração social na organização	14. Igualdade de oportunidades 15. Relacionamentos interpessoais e grupais 16. Senso comunitário
6. Garantias constitucionais	17. Respeito às leis e direitos trabalhistas 18. Privacidade pessoal 19. Liberdade de expressão 20. Normas e rotinas claras da organização
7. Trabalho e espaço total de vida	21. Papel balanceado do trabalho na vida pessoal
8. Relevância social da vida no Trabalho	22. Imagem da empresa 23. Responsabilidade social pelos produtos/serviços 24. Responsabilidade social pelos empregados

Quadro 01: Modelo de QVT de Walton.

Fonte: Adaptado de Walton (1973 apud CHIAVENATO, 2004, p. 452).

5.2 Motivação

A palavra Motivação deriva da palavra *motivus*, que significa *aquilo que movimenta, que faz andar*. A motivação indica as causas ou motivos que produzem determinado comportamento. É a motivação que instiga o ser humano a caminhar em direção a objetivos, sejam eles individuais ou organizacionais.

“No campo da Administração, pessoa motivada usualmente significa alguém que demonstra alto grau de disposição para realizar uma tarefa ou atividade de qualquer natureza.” (MAXIMIANO, 2004, p.275).

A motivação movimenta o comportamento do ser humano e, para que se sinta motivado, precisa ter suas necessidades satisfeitas. A teoria que melhor explica estas necessidades é a da Hierarquia das Necessidades Humanas, do psicólogo Abraham Maslow.

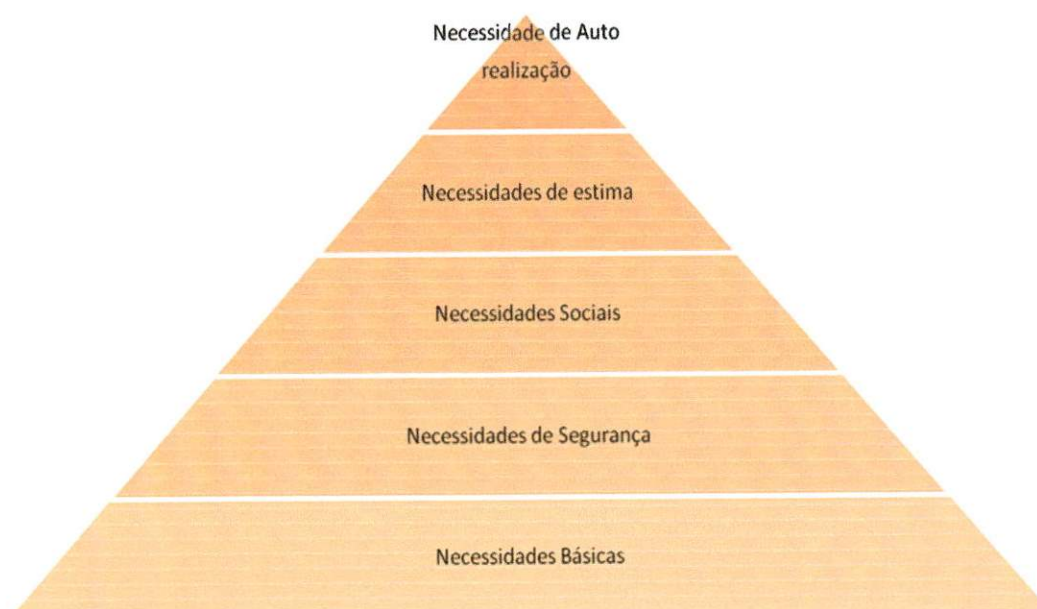


Figura 1: Hierarquia das Necessidades Humanas, segundo Maslow.
Fonte: Maximiano, 2004, p. 288

1- Necessidades fisiológicas ou básicas. Necessidades de alimento, abrigo, repouso, sexo e outras necessidades orgânicas.

2- Necessidades de segurança. Necessidades de proteção contra ameaças, como as de perda de emprego e riscos à integridade física e à sobrevivência.

3- Necessidades Sociais. Necessidades de amizade, afeto, interação e aceitação dentro do grupo e da sociedade.

4- Necessidades de estima. Necessidades de auto-estima e estima por parte dos outros.

5-Necessidades de auto-realização. Necessidade de usar o potencial de aptidões e habilidades, autodesenvolvimento e realização pessoal. (MAXIMIANO, 2004, p.289.)

Não se pode deixar de citar sobre a teoria desenvolvida por Frederick Herzberg – a Teoria dos Dois Fatores, que procura explicar de que forma o trabalho e seu ambiente interagem na motivação do indivíduo. Vejamos as características de cada uma a seguir, segundo Herzberg (1959 apud MAXIMIANO, 2004, p. 293-294):

a) Fatores relacionados ao trabalho (Fatores motivacionais ou intrínsecos):

- Conteúdo do trabalho em si;
- Sentido de realização de algo importante;
- Exercício da responsabilidade;
- Expectativa de crescimento;
- Orgulho e sentimento de prestígio decorrentes da profissão;
- Reconhecimento pelo trabalho bem feito.

b) Fatores relacionados às condições de trabalho (fatores extrínsecos ou higiênicos):

- Estilo de supervisão do chefe;
- Relações com os companheiros de trabalho;
- Salários;
- Políticas de administração de pessoal;
- Condições físicas e segurança no trabalho.

Herzberg afirma que, geralmente, as pessoas gostam mais do seu trabalho do que do ambiente de trabalho, especialmente quando executam tarefas que correspondam a seus objetivos e habilidades. A motivação é algo intrínseco; o que motiva um indivíduo pode não motivar o outro. Daí a necessidade dos gestores conhecerem as pessoas com quem trabalham, para que possa motivá-los de maneira correta e equitativa.

5.2.1 O significado do trabalho como fator motivacional

Desde os primórdios da humanidade, o trabalho é visto como algo penoso, sofrido e

até mesmo humilhante para muitas pessoas. Para outras, o trabalho é algo virtuoso e revela a dignidade do homem; significa a fonte de seu sustento e também de prazer. A palavra **trabalho** é derivada do latim *tripalium*, que era um instrumento feito de três paus aguçados, algumas vezes ainda munidos de pontas de ferro, no qual os agricultores batiam o trigo, as espigas de milho, o linho para rasgá-lo e esfiapá-lo. Alguns dicionários descrevem *tripalium* apenas como instrumento de tortura.

Se existe algo que realmente faça com que o trabalho deixe de ser algo chato e estressante para ser algo prazeroso, é o significado que cada pessoa enxerga no seu trabalho, sua razão de ser e porque este trabalho é importante para a organização. Quando o colaborador entende por que faz determinado serviço e qual a importância do mesmo para a empresa, a sua motivação, auto-estima e produtividade aumentam consideravelmente. Daí a importância dos gestores deixarem sempre bem claro a importância de cada função dentro das organizações que gerenciam; e os colaboradores devem também construir o significado de seu trabalho, através de seu comprometimento e da busca de conhecimento em sua área de trabalho.

5.3 Reconhecimento no trabalho

“Reconhecimento é qualquer ato da direção da empresa destinado a compensar psicologicamente um empregado pelo esforço realizado em conseguir alguma coisa.” (LOBOS, 1991).

Uma das causas que faz com que a produtividade do empregado decresça é não ser reconhecido por seus esforços e também não saber qual é a sua importância e de suas atividades dentro da organização. O reconhecimento é fator essencial para o engajamento subjetivo. A qualidade nas empresas depende das pessoas, e para que elas produzam devem se sentir impulsionadas a isto. O reconhecimento impulsiona os colaboradores a darem o melhor de si pela empresa, podendo o mesmo vir por parte da chefia, dos colegas, clientes, etc. Quando o ser humano é reconhecido pelo bom trabalho que realiza, se torna capaz de deixar aflorar novas potencialidades, talentos e singularidades que muitas vezes não sobressaíam por medo de represálias ou simplesmente pela falta de auto-confiança e estima.

O reconhecimento pode vir de várias maneiras: promoções, prêmios, elogios, aumentos de salários, benefícios, dentre tantas outras formas que podem ser manifestas, depende da criatividade e da sensibilidade de cada gestor em reconhecer os esforços e os talentos de cada colaborador nas organizações.

5.4 Higiene e segurança do trabalho

A Higiene e Segurança do Trabalho são áreas estritamente ligadas entre si, buscando proporcionar aos colaboradores condições seguras e saudáveis de trabalho, fazendo com que os mesmos se sintam bem física, mentalmente e pessoalmente em seu local de trabalho.

5.4.1 Higiene do trabalho

Atua no ambiente de trabalho, a fim de detectar o tipo de agente prejudicial, quantificar sua intensidade e tomar medidas de controle necessárias para resguardar a saúde e conforto dos empregados, tendo como objetivo:

- Eliminação das causas de doenças do trabalho;
- Manutenção da saúde dos trabalhadores;
- Prevenção do agravamento de doenças e lesões;
- Aumento da produtividade pelo controle do ambiente de trabalho.

Chiavenato (2004, p.430) define higiene do trabalho da seguinte maneira: “A higiene do trabalho está relacionada com as condições ambientais de trabalho que assegurem a saúde física e mental e com as condições de saúde e bem-estar das pessoas”.

No âmbito da higiene do trabalho, são incluídos planos como exames admissionais e periódicos, primeiros socorros, controle de insalubridade, atenção às doenças ocupacionais, prevenção de riscos à saúde (químicos, físicos e biológicos), dentre outros.

5.4.2 Segurança do trabalho

É o conjunto de medidas (técnicas, educacionais, médicas e psicológicas) que são adotadas visando minimizar os acidentes de trabalho, doenças ocupacionais, bem como proteger a integridade e a capacidade de trabalho do trabalhador. Geralmente, dentro das

organizações, cada líder fica sendo o responsável pela segurança da sua área, sendo os mesmos orientados pelo setor de segurança da empresa.

Atualmente, as empresas contam com ferramentas de apoio à Segurança do trabalho, tais como a CIPA (*Comissão Interna de Prevenção de Acidentes*), imposta legalmente pela CLT (Consolidação das Leis do Trabalho). A CIPA tem como objetivo observar as condições de risco existentes no ambiente de trabalho solicitando medidas que reduzam ou eliminem estes riscos, discutir as causas dos acidentes ocorridos, orientar os trabalhadores a respeito das medidas preventivas a acidentes. Segundo Chiavenato (2008, p. 353/354) é importante que se apliquem os seguintes princípios:

- Apoio ativo da administração;
- Manutenção de pessoal dedicado exclusivamente à segurança;
- Instruções de segurança para cada atividade da empresa.

Vale lembrar que os objetivos da higiene e segurança do trabalho são de caráter preventivo, mas só alcançam sua eficácia desde que os colaboradores contribuam para tal, obedecendo às normas de segurança impostas pela empresa.

5.5 Compensação (administração de salários)

“Administração de salários é o conjunto de normas e procedimentos que visam a estabelecer e/ou manter estruturas de salários equitativas e justas na organização.” (CHIAVENATO, 2000, p.375).

Lacombe (2003, p.277) faz a seguinte afirmativa:

... administração salarial é o conjunto de métodos que tem por finalidade a atribuição de remuneração adequada aos empregados, assegurando a coerência interna entre os valores de salários e benefícios de cada um e a coerência externa com o mercado de trabalho, visando a proporcionar constante motivação ao pessoal e controle dos custos de pessoal.

Podemos definir Salário como a obrigação que uma empresa paga a seus empregados em contrapartida dos serviços prestados pelos mesmos. Já a Compensação trata das

recompensas que os funcionários recebem em troca de seu trabalho. As recompensas podem ser:

a) Financeiras- salários, bônus, prêmios e comissões.

b) Não financeira- orgulho, auto-estima, reconhecimento, segurança no emprego, programas de incentivo e benefícios sociais e treinamentos.

Pessoas profissionalmente boas e com capacidade de trabalhar em equipe constituem grande patrimônio para as organizações. Para que estas organizações mantenham estes talentos e possam atrair outros para si é necessária uma boa administração salarial, que deve ser equitativa em relação aos ambientes interno e externo à empresa.

- Equilíbrio Interno: além da remuneração propriamente dita, existe outro fator do salário que é bastante motivador: o reconhecimento profissional por parte dos administradores que decidem as remunerações. Geralmente, quando um colaborador percebe que algum colega que ele considera profissionalmente inferior tem uma remuneração superior à sua, fica totalmente desmotivado. Para se estabelecer a equidade interna nas empresas, um caminho a ser seguido é desenvolver um programa de descrição e análise de cargos.

- Equilíbrio Externo (ou coerência externa de salários): normalmente, esta é obtida por meio de informações externas, que são alcançadas através de uma pesquisa de salários. Com a ajuda desta pesquisa, a empresa saberá se os salários que ela paga estão dentro da média de mercado ou não. Caso a empresa esteja pagando abaixo do mercado, passa a correr o risco de perder seus melhores talentos e, conseqüentemente, sua qualidade, produtividade e competitividade.

5.5.1 Planos de benefícios sociais

Além dos salários, as organizações oferecem também os benefícios, podendo ser eles monetários ou não. Quando os benefícios são obrigatórios mediante a lei, são chamados de Encargos Sociais, os quais são:

- Décimo terceiro salário;
- Férias remuneradas;

- Descanso semanal remunerado (DSR);
- Salário-Família;
- Vale transporte, entre outros.

Existem também os benefícios que não são obrigatórios por lei, como:

- Gratificações;
- Seguro de vida;
- Assistência médica e odontológica;
- Refeições subsidiadas;
- Bolsas de estudo;
- Cestas básicas, entre outros.

Atualmente, as empresas precisam investir em uma política de salários que se adeque às das outras empresas de seu mesmo ramo de negócio. Este é um dos maiores fatores motivacionais de que uma empresa deve dispor. Se o salário proporcionado ao funcionário satisfizer apenas necessidades básicas, conseqüentemente gerará certo grau de insatisfação ao mesmo. Assim, a empresa corre o risco de perder funcionários qualificados e de alto potencial para o trabalho.

5.6 Perfil do administrador em QVT

Segundo Limongi-França (2007), existem três grupos típicos de administradores em QVT:

1. **Incondicionais:** são os que apresentam respostas mais positivas para a importância da QVT, especialmente os administradores executivos, valorizando informações, capacitação especializada e legitimidade. Tem como variável mais característica a firme convicção de que a QVT tem espaço definido em termos conceituais, de capacitação e de atuação dentro das organizações.

2. **Conciliadores:** a aceitação de QVT como prática legítima é a característica mais acentuada neste grupo. Seu posicionamento ante o empregador como responsável pela implantação de programas de QVT é fortemente positivo. Tem a percepção de que a

utilização de programas de QVT vem progressivamente aumentado sua importância nas organizações, provocando aumento de produtividade.

3. **Refratários:** este grupo considera a QVT ainda relevante, com posição favorável às suas práticas, porém com menor ênfase. Defende fortemente a adoção de ações e programas permanentes, mas não concorda com a visão de legitimidade de sua adoção pelas organizações. Este grupo é relacionado a administradores mais jovens.

6 METODOLOGIA

O presente trabalho foi desenvolvido na Cooperativa Agroindustrial de Rubiataba (Cooper-Rubi), situada à Rodovia GO 434, km 24-Zona Rural, na cidade de Rubiataba-Goiás, que atua no setor sucroalcooleiro. No período da entressafra 2007/2008, nos setores administrativo e industrial, a empresa contava com um quadro de 166 funcionários, sendo 31 deles do setor administrativo e 135 no setor industrial.

6.1 Tipo de pesquisa

A pesquisa foi desenvolvida através do método da pesquisa exploratória, com caráter qualitativo.

“As pesquisas exploratórias têm como principal finalidade desenvolver, esclarecer e modificar conceitos e idéias, com vistas na formulação de problemas mais precisos ou hipóteses pesquisáveis para estudos posteriores.” (GIL, 1995, p. 44)

Segundo Tripodi et al., (1975 apud LAKATOS; MARCONI, 2001, p.187), a pesquisa exploratória possui tripla finalidade:

1. Desenvolver hipóteses;
2. Aumentar a familiaridade do pesquisador com um ambiente, fato ou fenômeno, para a realização de uma pesquisa futura mais precisa;
3. Modificar e clarear conceitos.

“A pesquisa qualitativa pode ser caracterizada como a tentativa de uma compreensão detalhada dos significados e características situacionais apresentadas pelos entrevistados, em lugar da produção de medidas quantitativas de características ou comportamentos.” (RICHARDSON, 1999, p. 90).

A pesquisa assumiu a forma de um estudo de caso.

“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.” (ROESCH, 1999, p.198/199).

6.2 Coleta e análise de dados

Para esta pesquisa, foi utilizada uma amostra de 29% do total de funcionários, ou seja, 48 funcionários dos setores administrativo e industrial da Cooper-Rubi. Dos questionários distribuídos, 37 foram devolvidos, o que equivale a 77% de devoluções. Segundo Lakatos e Marconi (2002, p. 201): “Em média, os questionários expedidos pelo pesquisador alcançam 25% de devolução.” Com base nesta teoria, o pesquisador alcançou uma devolução acima do esperado.

A coleta de dados foi feita através de questionários com 17 questões, sendo 15 perguntas semi-abertas e mais duas questões abertas, distribuídas entre os colaboradores da Empresa.

“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.” (LAKATOS; GIL, 2001, p. 201).

“A pergunta semi-aberta é a junção de uma pergunta fechada a 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.” (SAMARA; BARROS, 2002, p.71).

Segundo Samara e Barros (2002, p.70), as perguntas abertas são aquelas em que “o entrevistado responde livremente o que pensa sobre o assunto”.

A análise dos dados foi feita através de tabulação, cujos resultados serão expostos através de gráficos setoriais ou *pizza*.

7 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Ao se aplicar os questionários, obtiveram-se os seguintes resultados:

1-Gênero:

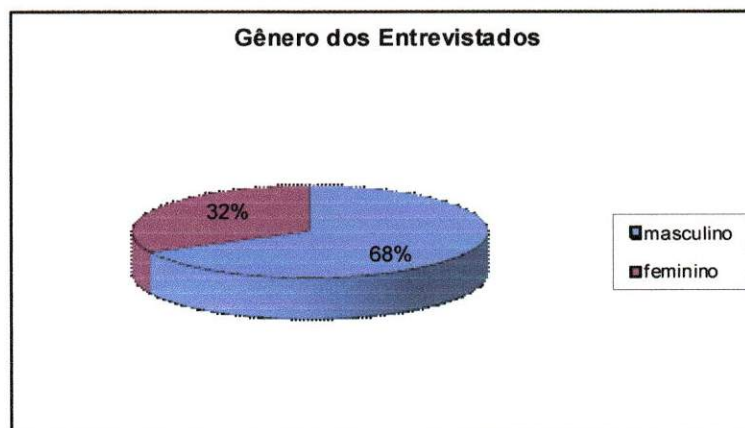


Ilustração 1: Gênero dos Entrevistados

Fonte: Elaborado pela autora, 2008.

Como se pode perceber, neste gráfico, a maioria dos colaboradores da empresa são do sexo masculino, totalizando 68% do total de entrevistados. Por se tratar de uma empresa do ramo industrial, suas atividades exigem que a maior parte de sua mão-de-obra seja composta por homens.

2- Faixa etária:

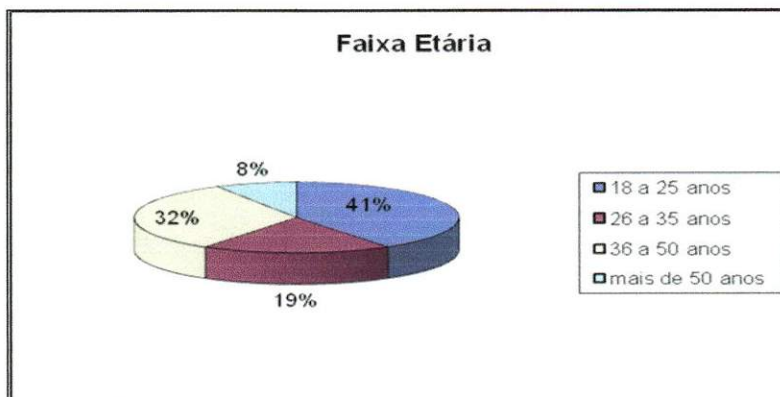


Ilustração 2: Faixa etária

Fonte: Elaborado pela autora, 2008.

De acordo com o gráfico, as faixas etárias predominantes são as de 18 a 25 anos e de 36 a 50 anos. Na primeira, muitos dos funcionários estão em seu primeiro emprego,

o que lhes oferece a oportunidade de aprender uma profissão. Já na segunda, são pessoas que já estão em uma fase mais madura e estável de suas profissões. Em uma porcentagem menor, porém significativa (19%), são pessoas entre 26 e 35 anos. E, por último, estão os funcionários que têm mais de 50 anos de idade, totalizando 8% dos entrevistados.

3- Sua escolaridade:

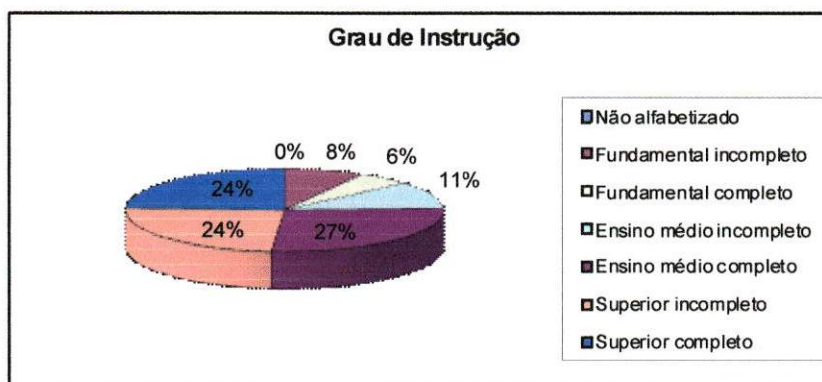


Ilustração 3: Grau de Instrução dos Entrevistados
Fonte: a autora, 2008.

De acordo com a ilustração 3, a Empresa possui um fator bastante positivo em relação a seus colaboradores, pois 24% dos mesmos já concluíram o ensino superior e 24% possuem curso superior incompleto. Vinte e oito por cento dos entrevistados concluíram apenas o ensino médio. Totalizando 11% dos entrevistados, estão os que possuem ensino médio incompleto, 5% ensino fundamental completo e 8% não concluíram o ensino fundamental.

4- Há quanto tempo você trabalha nesta empresa?

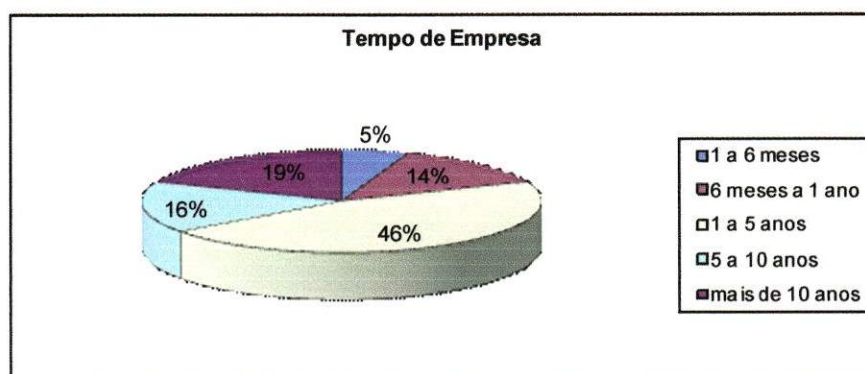


Ilustração 4: Tempo de Empresa
Fonte: Elaborado pela autora, 2008.

De acordo com a ilustração 4, 5% dos funcionários estão na empresa entre um período de 1 a 6 meses; 14% estão entre 6 meses a 1 ano; 46% entre 1 e 5 anos; 16% entre 5 e 10 anos e 19% estão na empresa há mais de 10 anos. Este resultado mostra que a Empresa oferece estabilidade a seus colaboradores, pois a maioria dos mesmos estão há mais de um ano na mesma, além de boa quantidade dos entrevistados possuírem mais de 10 anos de casa.

5- Você gosta do que faz?



Ilustração 5: Identificação com a Função Exercida
Fonte: Elaborado pela autora, 2008.

A maioria dos entrevistados (97%), dizem gostar da função que exercem dentro da empresa, pois têm amor ao trabalho e se identificam com o que fazem, atuam em sua área de educação acadêmica e também porque obtém seu sustento através desta profissão. Os que responderam negativamente (3%) dizem não gostar do que fazem porque simplesmente não se identificam com sua função, trabalham apenas porque precisam.

6- Você se sente importante para a empresa que trabalha?

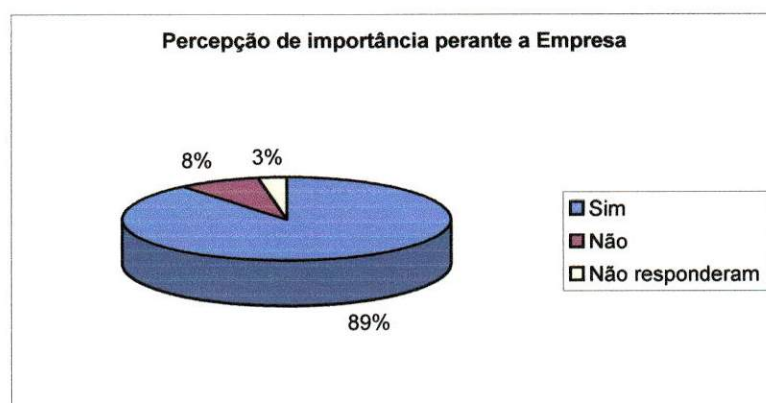


Ilustração 6: Percepção de importância perante a Empresa.
Fonte: Elaborado pela autora, 2008.

Nesta questão, percebe-se mais um ponto positivo da organização: 89% dos colaboradores afirmam se sentir importantes para a empresa, por entenderem que são parte do processo produtivo e contribuem de alguma forma para o crescimento da mesma. Em contrapartida, 8% dos entrevistados afirmaram o contrário, pois não se sentem valorizados como merecem, se sentem inseguros em seus cargos ou acham que qualquer pessoa seria capaz de exercer a mesma função em seu lugar.

7- Você se empenha em sua função?

Conforme depoimentos, todos os entrevistados afirmam se empenhar em sua função, dizendo se identificarem com o cargo que ocupam na organização.

8- Você já fez ou está fazendo algum curso para se aperfeiçoar em sua área de trabalho?



Ilustração 7: Busca de Conhecimento
Fonte: Elaborado pela autora, 2008.

Boa parte dos colaboradores respondeu afirmativamente à questão (65%), dizendo que já fizeram pequenos cursos. Outros estão cursando ou já concluíram o Ensino Superior em suas áreas de atuação, inclusive pós-graduandos. Já 35% dos entrevistados dizem não ter feito cursos por falta de oportunidades e/ou recursos financeiros que os possibilitem de fazer os cursos que desejam.

9- A Empresa investe em treinamentos para os funcionários, participando de cursos, seminários, simpósios, etc.?

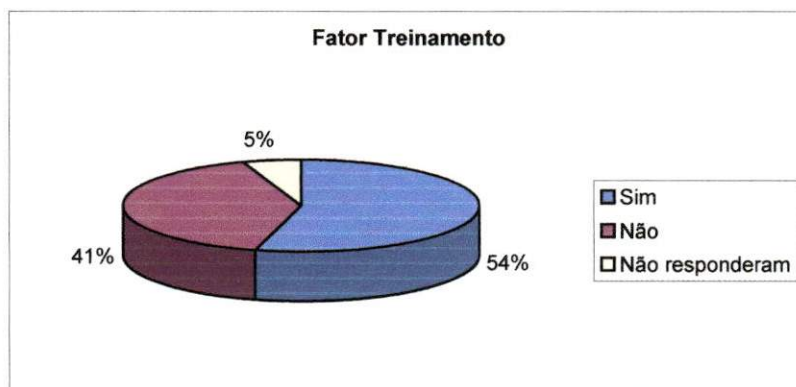


Ilustração 8: Fator Treinamento
Fonte: Elaborado pela autora, 2008.

Acompanhando o gráfico, vemos que 54% dos entrevistados afirmam que a empresa investe em treinamentos para a capacitação de seus colaboradores, como por exemplo, a SIPAT (Semana Interna de Prevenção a Acidentes de Trabalho), realizada uma vez a cada ano e, eventualmente, cursos ministrados por instituições terceirizadas. Porém, 41% dos colaboradores afirmaram que a empresa não oferece nenhum curso de treinamento.

“A empresa conta com palestras e cursos de formação no início de safra e ocasionais” (depoimento de entrevistado)

“A Empresa ainda não despertou para a importância do treinamento e da qualificação da mão-de-obra, onde o funcionário só aprende fazendo” (depoimento de entrevistado)

Chiavenato (2004, p. 339) afirma que,

Treinamento é a experiência aprendida que produz uma mudança relativamente permanente em um indivíduo e que melhora sua capacidade de desempenhar um cargo. O treinamento pode envolver uma mudança de habilidades, conhecimentos, atitudes ou comportamento.

Uma empresa deve estar sempre preocupada com a capacitação de seus colaboradores, tentando aliar seus objetivos com os objetivos da organização. Através do treinamento os colaboradores tendem a ampliar sua visão e capacidade profissional. Desta forma, empresa e colaborador são beneficiados.

10- Você acredita ter chances de crescer profissionalmente na empresa, ou seja, ser promovido?



Ilustração 9: Expectativas de Crescimento
Fonte: Elaborado pela autora, 2008.

A maioria dos entrevistados (65%) afirmaram ter sim uma chance de crescer profissionalmente na empresa, por acreditarem em seu potencial, executarem suas tarefas da melhor maneira possível, relacionarem-se bem com colegas e superiores, etc.

“Um funcionário que está atualizado..., tem um bom relacionamento com todos, tenho chance sim de crescer na empresa, não só eu, mas qualquer funcionário.” (depoimento de entrevistado)

Em contrapartida, 30% dos entrevistados não têm expectativas de promoção, devido à falta de treinamentos, falta de liberdade de expor suas idéias e a não-valorização da mão-de-obra interna.

“Acho muito difícil, a empresa não dá cursos de aprendizado para novas áreas e valoriza mais quem vem de fora.” (depoimento de entrevistado).

Conforme o modelo de QVT de Walton exposto na pág. 14 deste trabalho, a oportunidade de crescimento na empresa faz parte dos critérios de Qualidade de Vida, tendo como indicadores a possibilidade de carreira, crescimento e segurança profissional. O que Walton diz entra em concordância com o mais alto pilar da pirâmide das necessidades humanas de Maslow, que diz respeito à realização pessoal do indivíduo.

Segundo Carvalho e Nascimento (1997, p. 235/236), algumas das vantagens de um planejamento de carreira são: permanência de funcionários de alto potencial na empresa, crescimento do nível de motivação, diminuição de erros de promoção e facilidade na escolha de profissionais ao longo dos anos.

11- Suas relações com seus superiores são boas?

Pode-se perceber que a relação liderança-liderados é muito boa, pois a resposta foi unânime. Os entrevistados afirmam saber lidar com facilidade aos conflitos que possam surgir, com relações baseadas no respeito mútuo.

“Acredito que uma boa relação vem do respeito e também do caráter de cada um.”
(depoimento de entrevistado)

“Procuro respeitar e ser respeitado.” (depoimento de entrevistado).

Boas relações interpessoais geram um clima amistoso dentro das organizações, fazendo com que cada colaborador tenha a oportunidade de se integrar socialmente uns com os outros.

12- Você se dá bem com seus colegas de trabalho?

Como na questão anterior, a resposta também foi unânime, mostrando que as relações interpessoais da organização fluem de uma maneira amistosa, com bases no respeito, coleguismo e espírito de equipe.

“Eu tenho uma boa relação com meus colegas, às vezes tem uma ‘rusguinha’, mas nada que atrapalhe.” (depoimento de entrevistado)

“Trato todos com respeito e sou respondido da mesma forma.” (depoimento de entrevistado).

13- Você está satisfeito com seu salário? Você consegue cobrir suas necessidades com este valor?

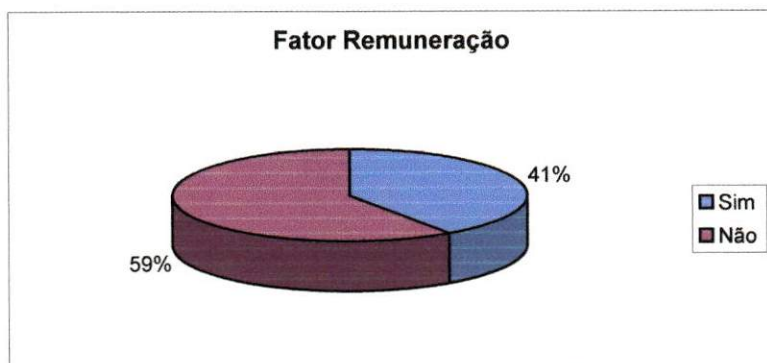


Ilustração 10: Fator Remuneração
Fonte: Elaborado pela autora, 2008.

No tocante ao salário, 59% dos entrevistados afirmaram não estarem satisfeitos com seus salários, dizendo receberem um salário defasado, além da incoerência interna e externa.

“O meu salário está muito defasado e as coisas cada dia subindo mais, eu não passo necessidade, mas vivo no limite.” (depoimento de entrevistado).

“Apesar de estar conseguindo cobrir minhas necessidades, o salário está abaixo do praticado no setor.” (depoimento de entrevistado).

Em contrapartida, 41% dos colaboradores afirmaram estar sim satisfeitos com seu salário, porque moram com os pais ou conseguem administrar bem o que ganham, não gastando além do que podem.

“Gastos são feitos de acordo com meu salário.” (depoimento de entrevistado).

“Porque moro com meus pais, mas do contrário!” (depoimento de entrevistado).

14- Você trabalha em um ambiente físico adequado e seguro?

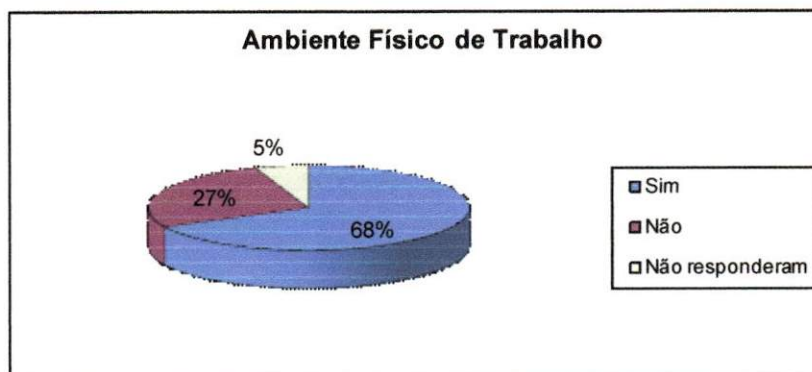


Ilustração 11: Ambiente físico de Trabalho
Fonte: Elaborado pela autora, 2008.

No fator ambiente, a maioria dos colaboradores (68%) afirmou que trabalham sim em um ambiente adequado e seguro (fator este que influencia positivamente na produtividade dos empregados). Porém, 29% dos entrevistados afirmaram o contrário, pois trabalham em ambientes de alto risco, ficando expostos a gases, alturas, calor excessivo, espaço muito limitado, etc. Acrescentam, ainda, que não recebem nenhum adicional que cubra o risco que correm.

15- A empresa fornece equipamentos de segurança adequados para seus colaboradores trabalharem?

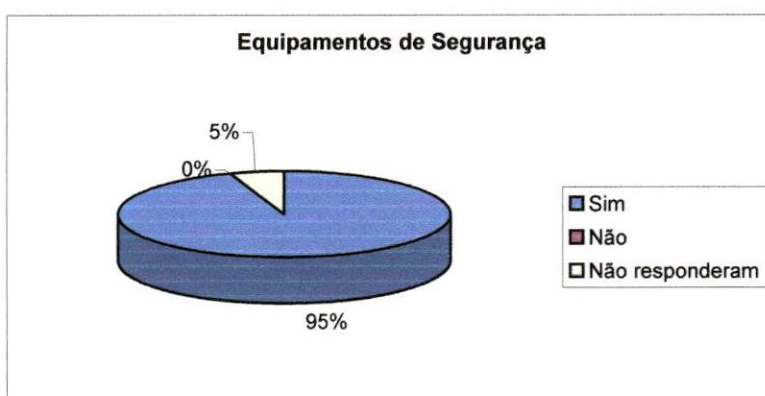


Ilustração 12: Equipamentos de Segurança
Fonte: Elaborado pela autora, 2008.

Os entrevistados, quase que em unanimidade (95%), afirmaram que recebem regularmente os equipamentos de segurança apropriados para cada função, e que o departamento de segurança no trabalho faz um trabalho bastante minucioso visando resguardar a segurança de cada colaborador. Em contrapartida, 5% dos entrevistados resolveram não opinar.

16- Quais os benefícios que a Empresa oferece a seus colaboradores?

- Assistência médica e odontológica;
- Gratificações;
- Auxílio – doença;
- Refeitório;
- Transporte;
- Planos de saúde (UNIMED).

17- Em sua opinião, o que você acha que a Empresa poderia fazer para motivar e aumentar a produtividade de seus funcionários?

- Proporcionar a seus colaboradores um salário compatível com o mercado;
- Investir mais em treinamentos;
- Reconhecer o trabalho dos colaboradores;
- Mais lazer para os colaboradores;
- Bolsas de estudos para os colaboradores, a fim de promover o crescimento dos mesmos na empresa, além de contribuir para o crescimento intelectual de cada um.

8 CONCLUSÕES

Considerando o resultado do levantamento realizado com os trabalhadores, encontramos vários fatores indicadores de QVT, os quais se seguem:

- Estabilidade no emprego;
- Ambiente seguro;
- Equipamentos de proteção adequados;
- Boas relações humanas;
- Identificação do colaborador com o cargo que exerce.

Todos os fatores supracitados são imprescindíveis para que se tenha uma boa qualidade de vida no ambiente de trabalho, porém outros fatores também muito importantes podem ser melhorados na Empresa, tais como:

- Remuneração;
- Recrutamento interno de mão-de-obra;
- Treinamentos.

Ainda pode-se concluir que os colaboradores possuem um grau positivo de satisfação no trabalho, porém ainda pode-se melhorar a partir do momento que a Empresa procurar atender melhor as necessidades de seus colaboradores de acordo com os fatores citados anteriormente, os quais dizem respeito àquilo que deve ser melhorado na organização.

Investir na Qualidade de vida dos trabalhadores, ao contrário do que muitos gestores pensam ainda nos dias de hoje, não é um gasto, e 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 pela mais avançada tecnologia.

9 SUGESTÕES

- Investir em programas de treinamentos periódicos para os colaboradores, abolindo o sistema de somente “aprender fazendo”;
- Oferecer adicional de periculosidade para os colaboradores que trabalham em áreas de alto risco, porém ainda não dispõem do benefício;
- Implantar um plano de cargos e salários, a fim de reter e atrair talentos, além de, através deste, gerar um fator altamente competitivo para a empresa.
- Oferecer bolsas de estudos a seus funcionários;
- Oferecer mais lazer para seus colaboradores, através de confraternizações periódicas, e não apenas no início ou final de safra.
- Reconhecer o trabalho bem realizado por parte dos colaboradores;
- Valorização da mão-de-obra interna, ou seja, dar mais oportunidades para as pessoas que já estão na empresa e, caso não haja nenhum colaborador que preencha o perfil do cargo disponível, dar oportunidade às pessoas que moram na região; a Empresa também pode optar por trabalhar com planos de carreira;
- Implantação de um departamento de Recursos Humanos, a fim de cuidar das áreas de recrutamento, seleção, relações da empresa com os colaboradores e demais funções atribuídas aos profissionais da área.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CARVALHO, Antonio Vieira de; NASCIMENTO, Luiz Paulo do. **Administração de recursos humanos**. 2 ed. São Paulo: Pioneira, 1997.

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

_____. **Gestão de pessoas: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

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

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 1995.

LACOMBE, Francisco José Masset; HEILBORN, Gilberto Luiz José. **Administração: princípios e tendências**. São Paulo: Saraiva, 2003.

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

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Qualidade de vida no trabalho – QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2007.

LOBOS, Julio. **Qualidade! Através das pessoas**. São Paulo: J. Lobos, 1991.

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. **Teoria geral da Administração: da revolução urbana à revolução digital**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2004.

RICHARDSON, Roberto Jarry. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. 3 ed. São Paulo: Atlas, 1999.

ROESCH, Sylvia Maria Azevedo. **Projetos de estágio e de pesquisa em administração: guia para estágios, trabalhos de conclusão, dissertações e estudos de caso**. 2.ed. São Paulo: Atlas, 1999.

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

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

NOÇÕES de Segurança e higiene do trabalho. Disponível em <www.segurancaetrabalho.com.br/downloads/nocoos-seg-hig.pdf>. Acesso em: 15 set. 2008.

Revisado por

Célia Romano Amaral Mariano
Biblioteconomista CRB/1-1528

APÊNDICE

APÊNDICE A

QUESTIONÁRIO APLICADO AOS COLABORADORES

CESUR – Centro de Ensino Superior de Rubiataba
FACER - Faculdade de Ciências e Educação de Rubiataba

QUESTIONÁRIO

Este é um questionário de cunho acadêmico, para fins de pesquisa para trabalho monográfico, que será apresentado à Facer – Faculdade de Ciências e Educação de Rubiataba. É necessário que se use de sinceridade para responder este questionário. **Obs.:** Não é preciso identificar-se.

1-Sexo:

Masculino

Feminino

2- Faixa etária:

18 a 25 anos

36 a 50 anos

26 a 35 anos

mais de 50 anos

3- Sua escolaridade:

Não alfabetizado

Ensino médio completo

Fundamental incompleto

Superior incompleto

Fundamental completo

Superior completo

Ensino médio incompleto

4- Há quanto tempo você trabalha nesta empresa?

1 a 6 meses

5 a 10 anos

6 meses a 1 ano

mais de 10 anos

1 a 5 anos

5- Você gosta do que faz?

Sim

Não

Justifique:

6- Você se sente importante para a empresa que trabalha?

Sim

Não

Justifique:

7- Você se empenha em sua função?

Sim

Não

Justifique:

8- Você já fez ou está fazendo algum curso para se aperfeiçoar em sua área de trabalho?

Sim

Não

Justifique:

9- A Empresa investe em treinamentos para os funcionários, participando de cursos, seminários, simpósios, etc.?

Sim

Não

Justifique:

10- Você acredita ter chances de crescer profissionalmente na empresa, ou seja, ser promovido?

Sim

Não

Justifique:

11- Suas relações com seus superiores são boas?

Sim

Não

Justifique:

12- Você se dá bem com seus colegas de trabalho?

Sim

Não

Justifique:

13- Você está satisfeito com seu salário? Você consegue cobrir suas necessidades com este valor?

Sim

Não

Justifique:

14- Você trabalha em um ambiente físico adequado e seguro?

Sim

Não

Justifique:

15- A empresa fornece equipamentos de segurança adequados para seus colaboradores trabalharem?

Sim

Não

Justifique:

16- Quais os benefícios que a Empresa oferece a seus colaboradores?

17- Em sua opinião, o que você acha que a Empresa poderia fazer para motivar e aumentar a produtividade de seus funcionários?

ANEXOS

ANEXO A

BREVE HISTÓRICO DA COOPER – RUBI

Diante do Programa Nacional do Álcool e incentivo do Governo Brasileiro e do espírito cooperativista instalado em Rubiataba, a **COOPER-RUBI – Cooperativa Agroindustrial de Rubiataba Ltda**, foi fundada no ano de 1994, constituída de 40 Cooperadores. Realizou sua primeira safra de cana de açúcar em 1986, com a fabricação de Álcool Etílico Hidratado Carburante e em 1998 passou a fabricar Álcool Anidro Etílico Carburante. No ano de 2002 a empresa firmou uma parceria com o **Grupo Japungu, de Santa Rita, Estado do Paraíba**, fortalecendo ainda mais a sua atuação no ramo sucroalcooleiro. No ano de 2000 a empresa esmagou aproximadamente 644.000 toneladas de cana de açúcar e produziu 54.560.000 de litros de álcool.

Em 1995 a **COOPER-RUBI** deu início a um decidido esforço na direção da proteção e desenvolvimento de seus recursos humanos, foi implantando o Serviço em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho – **SESMET**, que é composto pela seguinte equipe: Médico do trabalho, Engenheiro de Segurança do Trabalho, Técnico de Segurança do Trabalho e Auxiliar de Enfermagem do Trabalho, pois a empresa considera que vale a pena investir em segurança do trabalho. Também mantém diversos outros programas sociais, como: Cursos e Treinamentos específicos profissionais, dentre outros benefícios oferecidos.

Hoje a **COOPER-RUBI** gera em torno de 1600 empregos diretos e indiretos, contribuindo para o desenvolvimento da região e proporcionando melhor qualidade de vida a todos os envolvidos com a empresa.