

ANÁLISE DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E SUA INFLUÊNCIA NA SATISFAÇÃO DOS COLABORADORES DE UMA EMPRESA DO SEGMENTO DE CAFÉ

Mara de Almeida¹, Diego Neves de Sousa², Cleiton Silva Ferreira Milagres³

Este estudo refere-se sobre a temática Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), considerada atualmente como indispensável para a sobrevivência das organizações. Parte-se do pressuposto de que elas deveriam se preocupar mais com os seus colaboradores, pois são seres humanos completos, com necessidades não apenas econômicas, mas também físicas, psicológicas e sociais. Caso os colaboradores não estejam satisfeitos igualmente com sua vida pessoal e profissional, não estarão motivados a produzir com qualidade. Dessa forma, tem-se como objetivo analisar se a empresa pesquisada promove a qualidade de vida em seu ambiente organizacional, tomando como referência à percepção de seus colaboradores acerca da questão. O levantamento de dados foi feito por meio de um questionário elaborado a partir da teoria de Huse e Cummings (1985), aplicada numa amostra de 30 colaboradores de uma empresa do segmento cafeeiro localizada em Três Pontas-MG. Entre os resultados, observou-se que a maioria dos colaboradores estão satisfeitos com o ambiente de trabalho presente na organização e que aspectos como segurança, bom relacionamento entre os colaboradores e benefícios oferecidos pela empresa são essenciais para tal dinâmica.

Palavras-Chave: Colaboradores. Organizações. Qualidade de Vida no Trabalho.

This study refers to the theme of Quality of Life at Work (QLW), considered as indispensable for the survival of organizations. The assumption is that they should be more concerned with their collaborators, because they are complete human beings, with not only economic but also physical, psychological and social needs. If employees are not equally satisfied with their personal and professional lives, they will not be motivated to produce with quality. Thus, the objective is to analyze whether the company researched promotes the quality of life in its organizational environment, taking as reference the perception of its employees about the issue. Data were collected through a questionnaire based on the theory of Huse and Cummings (1985), applied in a sample of 30 employees of a coffee company located in Três Pontas-MG. Among the results, it was observed that most employees are satisfied with the work environment present in the organization and that aspects such as safety, good relationship between employees and benefits offered by the company are essential for such dynamics.

Keywords: Employees. Organizations. Quality of Work Life.

¹ Graduada em Administração pelo Centro Universitário do Sul de Minas - UNIS, email: maradealmeidatp@hotmail.com

² Doutorando em Desenvolvimento Rural pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul - UFRGS, email: diegocoop@hotmail.com

³ Doutorando em Desenvolvimento Regional pela Universidade Federal do Tocantins - UFT, email: cleiton.milagres@mail.uft.edu.br

1. INTRODUÇÃO

As últimas décadas têm se caracterizado por expressivas e aceleradas mudanças tecnológicas, econômicas e sociais, com reflexos diretos no ambiente das empresas, criando-se, assim, um mercado cada vez mais competitivo (SOUSA et al, 2017). Em consequência, métodos de gerenciamento e tecnologias de produção, apesar de permitirem maior eficiência no uso dos recursos produtivos, trouxeram uma série de implicações negativas ao setor de recursos humanos, tais como: a excessiva especialização do trabalho e a uniformização da mão de obra (REZENDE, 2017).

Dessa forma, colaboradores pouco satisfeitos e desmotivados passaram a apresentar altos índices de absenteísmo, rotatividade e acidentes de trabalho, ocasionando, por sua vez, baixa produtividade para a empresa contratante (RODRIGUES, SOUSA e CUNHA, 2012).

Assim sendo, o presente trabalho refere-se sobre a noção de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), considerada atualmente como algo indispensável dentro de uma organização e crucial para a sua sobrevivência. Parte-se do pressuposto de que as empresas deveriam se preocupar mais com os seus colaboradores, pois são seres humanos completos, com necessidades não apenas econômicas, mas também físicas, psicológicas e sociais. Se não estiverem satisfeitos igualmente com sua vida pessoal e profissional, por conseguinte, não estarão motivados a produzir produtos e/ou serviços com qualidade.

Nesse contexto, tem-se como objetivo analisar se a empresa pesquisada promove a qualidade de vida em seu ambiente organizacional, tomando como referência à percepção de seus colaboradores acerca da questão. Metodologicamente, utilizou-se como amostra, os colaboradores de uma empresa do segmento de café, localizada no município de Três Pontas, Minas Gerais. Para a coleta de dados fez-se o uso do questionário, com questões fechadas, elaborado conforme a teoria de Huse e Cummings (1985) que buscou analisar os seguintes aspectos em relação à QVT: satisfação com o trabalho, projeto de cargos e salários, condições no trabalho e participação do trabalhador no processo de tomada de decisão.

Entre os resultados deste estudo, observou-se que a maioria dos colaboradores estão satisfeitos com o ambiente de trabalho presente na organização e que aspectos como segurança, bom relacionamento entre os colaboradores e benefícios oferecidos pela empresa são essenciais para tal confirmação. Em geral, a pesquisa realizada com os colaboradores de uma empresa do segmento de café demonstra que o nível de QVT dos colaboradores é bastante satisfatório.

Portanto, evidencia-se que o trabalho em equipe, cria melhores condições de trabalho, já que proporciona o efeito sinérgico tão salutar para as organizações e, acima de tudo, reconhecimento por parte da organização como verdadeiro capital humano, ao considerar os critérios imprescindíveis para o sucesso da organização, como afirmam Huse e Cummings (1985). Neste intento, justifica a importância de se realizar trabalhos científicos nesta área, já que configura-se numa "questão atual e importante, pois é por meio de sua investigação em um dado ambiente sociotécnico que se torna possível compreender o trabalho real para então transformá-lo" (LEMOS, 2017, p.38).

2. ORIGEM E EVOLUÇÃO DA QVT

O termo Qualidade de Vida no Trabalho foi utilizado pela primeira vez por Eric Trist e outros pesquisadores do Tavistock Institute, em 1950. Eles desenvolveram uma abordagem sociotécnica do trabalho organizacional, reunindo, dessa forma, o indivíduo, o trabalho e a organização, apoiado pela análise e reestruturação da tarefa, em busca de melhorar a produtividade, reduzir os conflitos e tornar a vida dos trabalhadores menos árdua (FERNANDES, 1996).

O movimento pela QVT surge, então, com a finalidade de trazer o equilíbrio entre o indivíduo e a organização, por meio da interação entre exigências e necessidades da tecnologia e do trabalhador, de modo que os cargos adaptem-se tanto aos indivíduos quanto à organização.

A QVT tem sido uma preocupação recorrente ao homem desde o início de sua existência, até mesmo, com outras denominações em outros contextos, mas sempre voltada para

facilitar ou trazer satisfação e bem-estar ao trabalhador na execução das tarefas.

Porém, como comenta Rodrigues (2001), ainda no início dos anos 70, os estudos de QVT passaram por um período de estagnação, devido, principalmente, à crise energética e à alta inflação que assolou os Estados Unidos e outros países do ocidente. A ascensão do Japão como potência fez, também, com que as organizações ocidentais passassem a focalizar, apenas, nas técnicas de gestão. Isso refletiu em maiores atenções no estudo da QVT, que ficou à margem das discussões até o final da década de 1970.

Conforme relata Fernandes (1996), na década de 90, o termo qualidade de vida invadiu todos os espaços. Passou a integrar o discurso acadêmico, a literatura relativa ao comportamento nas organizações, os programas de qualidade total, as conversas informais e a mídia em geral. Os estudiosos perceberam que as variáveis relacionadas à QVT estavam compreendidas não só de aspectos materiais como compensação, saúde e segurança, mas, sobretudo, a humanização do trabalho de forma abrangente.

Dessa forma, Fernandes (1996) entende a QVT como um programa que visa a facilitar e satisfazer as necessidades do trabalhador ao desenvolver suas capacidades na organização, tendo como ideia básica o fato de que as pessoas são mais produtivas quanto mais estiverem satisfeitas e envolvidas com o próprio trabalho.

Outro ponto relevante é que a QVT cria oportunidades para o trabalhador, dando-lhe maior responsabilidade, autonomia, participação no processo decisório e nos resultados e, também, no desenvolvimento por completo do indivíduo, perfazendo, assim, maior realização pessoal e, a posteriori, progresso e satisfação no trabalho.

Diversos estudiosos estão pesquisando e aprimorando o conceito de QVT, desenvolvendo modelos e criando critérios para a sua avaliação, conforme se pode observar no Quadro 1.

Quadro 1. Conceitos sobre Qualidade de Vida do Trabalhador e seus respectivos autores.

AUTORES	CONCEITOS DE QUALIDADE DE VIDA DO TRABALHADOR
WALTON (1973)	Está atenta a preocupação com o resgate de valores humanísticos e ambientais, que vêm sendo negligenciados em favor do avanço tecnológico, da produtividade e do crescimento econômico.
WERTHER e DAVIS (1983)	O esforço para melhorar a qualidade de vida está relacionado em tornar os cargos mais produtivos e satisfatórios.
NADLER e LAWLER (1983)	É vista de maneira a pensar e respeitar igualmente as pessoas, o trabalho e as organizações.
FERNANDES (1996)	É entendida, como a gestão dinâmica e contingencial de fatores físicos, tecnológicos e sócio-psicológicos que afetam a cultura e renovam o clima organizacional, refletindo-se no bem-estar do trabalho e na produtividade das empresas.

Fonte. Adaptado de Fernandes (1996).

É notório que os autores oferecem propostas que ressaltam a importância da satisfação do indivíduo frente as condições ambientais e o trabalho que desenvolvem, levando-se em conta o capital intelectual das organizações.

3. OS MODELOS PARA AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Os modelos de QVT apresentam referenciais para a avaliação da satisfação dos trabalhadores, sendo que cada um ressalta determinadas categorias e indicadores que influenciam de certa forma na qualidade da vida destes em situação de trabalho. Nesta seção, são apresentados alguns dos principais modelos.

3.1 Modelo de Westley (1979)

O primeiro modelo apresentado que se destaca na literatura é o de Westley (1979) que

explica a QVT através de quatro indicadores: econômico, político, psicológico e sociológico, conforme ilustrado no quadro 2:

Quadro 2. Modelo de Westley

Natureza do problema	Sintoma do Problema	Ação para solucionar o problema	Indicadores**	Propostas
Econômico	Injustiça	União dos trabalhadores	Insatisfação, Greve.	Cooperação, Divisão do trabalho, Participação nas decisões.
Político	Insegurança	Posições Políticas	Insatisfação, Greve.	Trabalho auto supervisionado, Conselho de Trabalhadores.
Psicológico	Alienação	Agentes de Mudanças	Desinteresse, Absenteísmo, Turn over.	Enriquecimento das tarefas.
Sociológico	Anomia	Autodesenvolvimento	Ausência de significação de trabalho, Absenteísmo, Turn over.	Métodos sociotécnicos aplicados aos grupos.

Fonte. Adaptado de Westley,1979 (apud Rodrigues, 2001).

** Fernandes (1996, p.53) descreve, especificamente, a representação e relação de cada indicador, são eles: 1. Indicador econômico: representado pela equidade salarial e equidade no tratamento recebido, ou seja, trata da disposição de reconhecer igualmente o direito de cada indivíduo; 2. Indicador político: representado pelo conceito de segurança no emprego, o direito a trabalhar e não ser discriminatoriamente dispensado; 3. Indicador psicológico: representado pelo conceito de auto realização; 4. Indicador sociológico: representado pelo conceito de participação ativa em decisões diretamente relacionadas com o processo de trabalho, com a forma de executar as tarefas, com a distribuição de responsabilidades dentro do grupo.

3.2 Modelo de Nadler e Lawler (1983)

O modelo de Nadler e Lawler (1983), também merece ser destacado, embora os autores não detalhem quais são as variáveis que interferem na qualidade de vida dos trabalhadores, apresentando, apenas, em linhas gerais, as quatro atividades consideradas por eles como representativas de QVT, são elas:

- ✓ Participação e envolvimento de todos os níveis hierárquicos na solução de problemas e na tomada de decisões;
- ✓ Reestruturação do trabalho através do enriquecimento de tarefas e grupos de trabalho autônomos;
- ✓ Inovação no sistema de recompensas, influenciando o clima da organização; e
- ✓ Melhoria do ambiente de trabalho, no que se refere à jornada de trabalho, normas, ambiente físico, para tornar o trabalho mais compatível com

as necessidades individuais e mais produtivos para a organização.

3.3 Modelo de Werther e Davis (1983)

Werther e Davis (1983) centralizam os fatores de análise da QVT em aspectos que afetam diretamente, tais como: a supervisão, condições de trabalho, pagamento, benefícios e projeto de cargo.

Os autores mencionam que para um bom plano de cargo deve considerar a relevância de elementos, como o fluxo do trabalho, que normalmente segue sequência lógica, além das práticas de trabalho que são maneiras estabelecidas de desempenhar o trabalho. Ressalta, ainda, que muitas vezes, essas práticas são limitadas à legislação trabalhista. Em consideração a isso, os autores classificam o plano de cargo em três níveis: organizacional, ambiental e comportamental.

- ✓ Elementos organizacionais - relativos ao fluxo de trabalho;
- ✓ Elementos ambientais - relativos às condições de trabalho; e
- ✓ Elementos comportamentais - relativos às necessidades humanas.

Werther e Davis (1983) explicam que os cargos são o elo entre os indivíduos e a organização, em que a abrangência dos cargos seria de fundamental importância para reformulá-los na busca da QVT. Em maiores detalhes, no Quadro 3, pode-se visualizar os fatores determinantes de cada elemento:

Quadro 3. Elementos Organizacionais referente à análise da QVT

Elementos organizacionais	Elementos Ambientais	Elementos Comportamentais
Abordagem mecanística, fluxo de trabalho, práticas de trabalho.	Habilidade e disponibilidade de empregados nos seus cargos, expectativas sociais.	Autonomia, variedade, identidade de tarefa, retroinformação.

Fonte. Rodrigues (2001).

Por fim, Werther e Davis assinalam que os esforços para melhorar a qualidade de vida no trabalho procuram tornar os cargos mais produtivos e satisfatórios, visto que estes são o elo entre as pessoas e a organização.

3.4 Modelo de Hackman & Oldham (1975)

O modelo desenvolvido por Hackman & Oldham (1975, p.95), concentrou-se “em identificar os aspectos da tarefa que fazem com que os trabalhadores se dediquem mais, trabalhem eficientemente e se sintam melhores sobre eles próprios e sobre seus trabalhos”. Esse modelo baseou-se na ideia de que existem três estados psicológicos críticos para a determinação da motivação e satisfação de uma pessoa no seu trabalho, quais sejam:

- ✓ Variedade das habilidades: grau em que a tarefa requer uma variedade de diferentes atividades na consecução do trabalho, que envolve o uso de um diferente número de habilidades e talentos do empregado.

- ✓ Identidade da tarefa: grau em que uma tarefa requer a totalidade do conjunto e das partes identificáveis de um trabalho, isto é, realizar a tarefa do começo ao fim, percebendo resultados visíveis.

- ✓ Significado da tarefa: impacto substancial da tarefa na vida ou no trabalho de outras pessoas, na própria organização ou no ambiente externo.

- ✓ Autonomia: grau em que a tarefa provê substancial liberdade, independência e poder decisório para o indivíduo no planejamento do trabalho e na determinação dos procedimentos utilizados na consecução.

- ✓ Feedback extrínseco: grau em que o indivíduo recebe informações claras sobre seu desempenho, por meio de colegas, superiores ou clientes.

- ✓ Feedback intrínseco: grau em que o indivíduo recebe informações claras sobre o seu desempenho, por meio de sua própria tarefa.

3.5 Modelo de Huse e Cummings (1985)

Outro modelo importante é o que foi desenvolvido por Huse e Cummings (1985), sendo este a base teórica para o presente estudo. Referem a QVT como uma forma de pensamento que envolve as pessoas, o trabalho e a organização, no qual destacam aspectos distintos: a preocupação com o bem-estar do trabalhador e a eficiência organizacional; e, também, a participação dos trabalhadores nas decisões e problemas do trabalho. Nessa perspectiva da QVT, difere das demais abordagens tradicionais, por apresentar a operacionalização do conceito explicitado, através de quatro aspectos ou programas, a definir:

- a) Participação do trabalhador: os autores sugerem a participação do trabalhador em vários níveis organizacionais, onde o mesmo tenha a possibilidade de decidir sobre os problemas que lhe dizem respeito. Esta participação contribui para que o indivíduo se sinta comprometido tanto com os objetivos quanto aos resultados da organização através da adoção de novos estilos de gestão e de uma nova filosofia organizacional. Um exemplo de como pode ser operacionalizada esta participação é através dos Ciclos de Controle de Qualidade (CCQ) e de grupos de trabalho cooperativos.

b) Projeto de Cargo: Huse e Cummings (1985) acreditam que os cargos devem ser desenhados de acordo com as necessidades do trabalhador. Ou seja, a operacionalização deste aspecto pode ser feita através do enriquecimento de cargos, fixando-se autonomia, trabalhos em grupos autônomos e variedade da tarefa.

c) Inovação no Sistema de Recompensa: argumentam os autores que não há como almejar a QVT sem a equidade salarial, sendo necessário replanejar o sistema de cargos e salários, a fim de diminuir as diferenças salariais e, as diferenças hierárquicas entre os trabalhadores.

d) Melhoria no Ambiente de Trabalho: envolve este aspecto todas as condições físicas e ambientais dos trabalhadores que vão desde o horário de trabalho até o local e os equipamentos utilizados pelos colaboradores. Para Huse e Cummings (1985), os operários tornam-se mais satisfeitos com as melhorias do ambiente de trabalho e, isto afeta indiretamente a produtividade dos mesmos, pois provoca melhor coordenação e maior motivação e capacidade dos colaboradores.

4. METODOLOGIA

4.1 A pesquisa

O presente estudo tem por objetivo verificar a qualidade de vida no trabalho em uma empresa do seguimento de café. Inicialmente, foi realizada uma pesquisa bibliográfica, de modo a conhecer os aspectos que norteiam e caracterizam o nível de QVT. Em um segundo momento, para a coleta de dados, utilizou-se o questionário que tem a capacidade de atingir um grande número de pessoas, simultaneamente, possibilitando redução de tempo e custo. Além disso, o questionário obtém respostas precisas, e, em razão do anonimato, há maior sinceridade por parte dos respondentes (LAKATOS e MARCONI, 2011).

Este instrumento de coleta de dados foi dividido em 05 blocos, com questões fechadas, para mensurar as possíveis variáveis de QVT, tendo como referência o modelo de Huse e Cummings (1985). Após as análises feitas por categorias, em seus respectivos blocos, foi realizada uma análise global dos resultados, de modo a identificar os pontos positivos e negativos percebidos pelos

colaboradores, além de analisar a importância desses aspectos para o nível de satisfação.

O universo amostral consiste no quadro de colaboradores de tal empresa investigada, composto no período da pesquisa por quarenta colaboradores. Então, adotou-se para esta pesquisa uma amostra de 30 indivíduos, ou seja, uma representatividade de 75% desse universo populacional. Essa amostra foi constituída a partir do critério por saturação de informações.

4.2 Caracterização do objeto de Estudo

A empresa investigada é do ramo de café, fundada no ano de 1973, com o objetivo de estar presente em todo o processo de produção do café, isto é, da colheita à mesa do consumidor. Desde então, a empresa dedica-se à industrialização, empacotamento e comercialização de café torrado e moído.

A empresa está localizada em Três Pontas, sul de Minas Gerais. Esta região é considerada a que mais produz cafés finos do Brasil e busca, constantemente, adequar-se às tecnologias mais modernas de torrefação e moagem de cafés. Tal empresa utiliza-se de um torrador ecológico, verificando-se, portanto, a preocupação com a questão ambiental. As máquinas de empacotar são automáticas, evitando-se o contato das pessoas com o produto e há um rigoroso controle de qualidade da matéria-prima. A linha de produtos inclui desde produtos simples a produtos de segmentação de mercados, como é o caso de produtos nobres direcionado as exigências do mercado gourmet.

Em geral, os produtos da empresa está presente em 192 cidades e possui, aproximadamente, 4.000 clientes. Esses possuem os selos de pureza e qualidade ABIC (Associação Brasileira de Indústria de Café) e são produzidos seguindo as exigentes normas do Sistema de Qualidade Total, garantindo ao consumidor segurança, higiene, limpeza e organização.

5. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Entre os colaboradores entrevistados percebe que o perfil da maioria é do sexo masculino

(53%), casados (53%), entre 30 a 39 anos (64%), possuem ensino médio completo (40%) seguido de perto daqueles que estão ou pararam no ensino superior (32%) e trabalham na área administrativa (55%), conforme se verifica na Quadro 4.

Quadro 4. Caracterização do perfil dos respondentes

VARIÁVEIS	% DA FAIXA PREDOMINANTE	% DAS DEMAIS FAIXAS
Grau de Escolaridade	Ensino médio completo (40%)	<input checked="" type="checkbox"/> Ensino fund. Completo (15%) <input checked="" type="checkbox"/> Superior completo (13%) <input checked="" type="checkbox"/> Ensino superior inc. (32%)
Sexo	Masculino (53%)	<input checked="" type="checkbox"/> Feminino (47%)
Estado Civil	Casado (53%)	<input checked="" type="checkbox"/> Solteiro (40%) <input checked="" type="checkbox"/> Separado (6,6%)
Faixa etária	30 a 39 anos (64%)	<input checked="" type="checkbox"/> 20 a 29 anos (25%) <input checked="" type="checkbox"/> 40 a 49 anos (6%) <input checked="" type="checkbox"/> Acima dos 50 anos (5%)
Profissão	Administrativa (55%)	<input checked="" type="checkbox"/> Auxiliar Administrativo (35%) <input checked="" type="checkbox"/> Gerente (6,66%) <input checked="" type="checkbox"/> Empacotador (31%) <input checked="" type="checkbox"/> Copeira (6%) <input checked="" type="checkbox"/> Encarregado (6%) <input checked="" type="checkbox"/> Faturista (7%)

Fonte. Dados da pesquisa.

No que se refere aos fatores que interferem na qualidade de vida dos colaboradores, especificamente, à inovação do sistema de recompensas, 53% dos entrevistados relatam que a empresa os recompensa quando é desempenhado bem o trabalho. A Empresa valoriza (na frequência de muitas vezes) o esforço do colaborador de acordo com 34% dos entrevistados. Sobre as recompensas que são recebidas, 53% acreditam que elas estão dentro de suas expectativas. Enquanto isso, 40% dos respondentes acreditam que muitas das vezes o salário é compatível com as atribuições e responsabilidades, seguido de 33% que afirmam que é de vez em quando, 20% relatam que é sempre e 7% dizem que é nunca.

Quadro 5. Percepção dos respondentes acerca da satisfação com o Trabalho

VARIÁVEIS DA PESQUISA	% DA FAIXA PREDOMINANTE	% DAS DEMAIS FAIXAS
Há recompensas, quando é desempenhado bem o trabalho?	Muitas vezes (53%)	<input checked="" type="checkbox"/> De vez em quando (27%) <input checked="" type="checkbox"/> Nunca (13,3%) <input checked="" type="checkbox"/> Sempre (6%)
A Empresa valoriza o esforço do funcionário?	Muitas vezes (34%)	<input checked="" type="checkbox"/> De vez em quando (32%) <input checked="" type="checkbox"/> Sempre (27%) <input checked="" type="checkbox"/> Raramente (7%)
O salário é motivado, quando comparado ao desempenho da função?	Muitas vezes (47%)	<input checked="" type="checkbox"/> Sempre (27%) <input checked="" type="checkbox"/> De vez em quando (26%)
As recompensas estão dentro das expectativas?	Muitas vezes (53%)	<input checked="" type="checkbox"/> Sempre (27%) <input checked="" type="checkbox"/> De vez em quando (20%)
O salário é compatível com as atribuições e responsabilidades?	Muitas vezes (40%)	<input checked="" type="checkbox"/> Sempre (20%) <input checked="" type="checkbox"/> De vez em quando (33%) <input checked="" type="checkbox"/> Nunca (7%)

Fonte. Dados da pesquisa.

No que se refere aos fatores que interferem na qualidade de vida dos colaboradores especificamente quanto ao plano de cargos e salários (Ver Quadro 6), 41 % afirmam que geralmente recebem feedback sobre suas atividades, 53 % recebem apoio de seus chefes, além de 44% dos entrevistados conseguem autoavaliar seu próprio trabalho independente da opinião de outras pessoas.

Quadro 6. Percepção dos respondentes acerca do Projeto de Cargos e Salários

VARIÁVEIS DA PESQUISA	% DA FAIXA PREDOMINANTE	% DAS DEMAIS FAIXAS
Com que frequência supervisores ou colegas dão sugestões para melhoria do trabalho?	Sempre (41%)	<input checked="" type="checkbox"/> Muitas Vezes (40%) <input checked="" type="checkbox"/> De vez em Quando (13%) <input checked="" type="checkbox"/> Raramente (6%)
A tarefa que você realiza é completa,	Muitas Vezes (54%)	<input checked="" type="checkbox"/> Sempre (34%) <input checked="" type="checkbox"/> De vez em quanto (12%)

ou seja, tem começo e fim?		
O funcionário conta com o apoio do chefe?	Muitas Vezes (53%)	✓ Sempre (40%) ✓ Raramente (7%)
O seu trabalho exige interação entre outras pessoas (clientes ou pessoas da própria empresa)?	Sempre (67%)	✓ Muitas vezes (33%)
Você consegue autoavaliar o próprio trabalho, independente de outras opiniões?	Muitas vezes (44%)	✓ Sempre (25%) ✓ De vez em quando (31%)
Com que frequência supervisores ou colegas dão sugestões para melhoria do trabalho?	Sempre (41%)	✓ Muitas Vezes (40%) ✓ De vez em Quando (13%) ✓ Raramente (6%)
A tarefa que você realiza é completa, ou seja, tem começo e fim?	Muitas Vezes (54%)	✓ Sempre (34%) ✓ De vez em quanto (12%)

Fonte. Dados da pesquisa.

No que se refere aos fatores ambientais que interferem na qualidade de vida dos colaboradores especificamente quanto à organização do ambiente organizacional, a maioria afirma que geralmente a empresa oferece condições adequadas para a realização de suas tarefas (60%). O mesmo índice foi corroborado por aqueles que afirmam que o ambiente da empresa facilita a condução das tarefas, pois possuem os adequados equipamentos de segurança, além de que o local proporciona a devida satisfação necessária aos respectivos trabalhos, assim como mostra o Quadro 7.

Quadro 7. Percepção dos respondentes acerca Ambiente de trabalho

Variáveis de Pesquisa	% Da Faixa Predominante	Percentual das Demais Faixas
O seu trabalho lhe causa estresse em quantidade elevada, com prejuízo a sua saúde?	De vez em quando (60%)	✓ Sempre (20%) ✓ Raramente (20%)

O ambiente de trabalho lhe proporciona satisfação?	Muitas vezes (60%)	✓ Sempre (27%) ✓ De vez em Quando (13%)
Os colaboradores desta empresa têm equipamentos necessários para realizar suas tarefas?	Muitas Vezes (60%)	✓ Sempre (27%) ✓ De vez em quando (13%)
As condições de iluminação, ventilação, temperatura e ruído são adequadas no local de trabalho?	Muitas Vezes (60%)	✓ Sempre (40%)
O ambiente de trabalho facilita o desempenho das suas tarefas?	Sempre (60%)	✓ Muitas Vezes (40%)

Fonte. Dados da pesquisa.

No que se refere aos fatores que interferem na qualidade de vida dos colaboradores, especificamente quanto à participação do colaborador nas tomadas de decisão, a maioria afirma que geralmente suas ideias e participações (67%) são aceitas de maneira positiva, o diálogo é utilizado para resolver problemas (53%). Quando há conflitos no grupo, 41% apontam que são resolvidos pelo próprio grupo. Isto pode ser explicado devido ao fato de que a empresa comunica aos colaboradores das possíveis mudanças na organização (47%) e, também, por acreditarem que exista cooperação entre eles (53%).

Quadro 8. Percepção dos respondentes acerca da participação do trabalhador

Variáveis de Pesquisa	% Da Faixa Predominante	% Das Demais Faixas
As mudanças na empresa são informadas aos colaboradores?	Muitas Vezes (47%)	Sempre (40%) De vez em Quando (13%)
O diálogo é usado para resolver os problemas da empresa?	Muitas Vezes (53%)	Sempre (14%) De vez em quanto (13%)
Os conflitos que acontecem no trabalho são resolvidos pelo próprio grupo?	Sempre (41%)	Muitas Vezes (40%) De vez em quanto (13%) Raramente (6%)
Na empresa existe	Sempre (53%)	Muitas Vezes (40%)

cooperação entre os colegas?		De vez em quando (7%)
As inovações feitas pelo funcionário, no trabalho, são aceitas pela empresa?	Muitas Vezes (67%)	Sempre (13%) De vez em quando (20%)

Fonte. Dados da pesquisa.

Sobre o nível de satisfação com relação as variáveis de QVT (Figura 1), percebe que entre as variáveis destacadas pelos autores Huse e Cummings (1985), todas são enunciadas pelos colaboradores de tal empresa com expressividade, como se pode visualizar no gráfico abaixo.

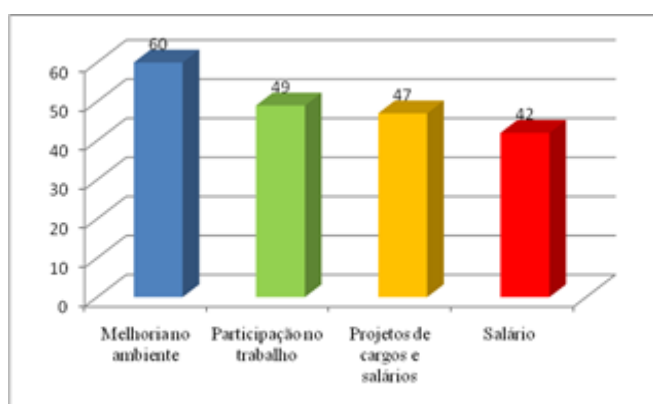


Figura 1. Índice de satisfação dos colaboradores acerca da QVT.

Fonte. Dados da pesquisa.

Entre os motivos realçados pelos colaboradores que os motivam a continuar trabalhando na empresa, na Figura 2, destacam-se em ordem crescente: Segurança no trabalho (67%), relacionamento com os colegas (67%), outros benefícios (53%), reconhecimento do trabalho (52%) e ser tratado com respeito e justiça (52%). Entre aqueles que mais preocupam os colaboradores em ordem decrescente, estão: Tempo de serviço (20%), desafios encontrados no trabalho (21%), chances de crescer na empresa (40%) e, por último, salário (40%).

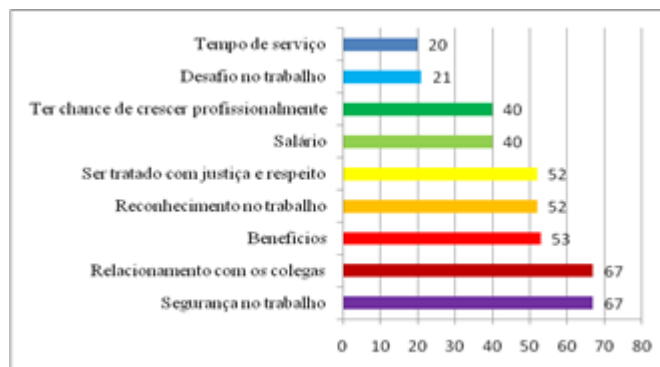


Figura 2. Motivos pelos quais trabalha na empresa

Fonte. Dados da pesquisa.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa postula que o nível de QVT dos colaboradores da empresa investigada é bastante satisfatório. Especificamente, quanto aos fatores de condições de trabalho, a maioria dos colaboradores percebem que a empresa, geralmente, oferece ambiente propício de trabalho que facilita o desempenho das tarefas, além de ter equipamentos necessários para realizar as tarefas com segurança.

Outro fator preponderante nesta avaliação, apontado por 60 % dos entrevistados, é que o ambiente em que trabalham, não causa estresse em quantidade elevada com vistas a prejudicar a saúde, o que favorece a uma maior satisfação dos colaboradores e proporciona o ambiente organizacional mais harmonioso, ocasionando, assim, maiores resultados para a empresa.

Em relação à participação do trabalhador, a maioria dos colaboradores afirmam que as inovações realizadas por eles no ambiente de trabalho são aceitas pela empresa e que o diálogo é habitual entre eles para resolver ocasionais problemas da organização, além de enfatizarem a cooperação que existe entre os colaboradores. Dessa forma, percebe que existe uma filosofia participativa na gestão e, acima de tudo, numa organização cooperativa entre os colaboradores. Isso acarreta num maior envolvimento da equipe, ao criar um efeito de sinergia. Nesse sentido, Rodrigues (1997, p. 14) explana que “quando o trabalho é compartilhado, os resultados aparecem

mais facilmente, os erros podem ser minimizados, reduzidos e, até mesmo, eliminados”.

Quanto ao projeto de cargos e salários, a maioria dos colaboradores afirma poder contar com o apoio do chefe, e, ainda, que eles possuem autonomia para o desenvolvimento das tarefas. Dessa situação, infere-se que tal empresa valoriza as qualidades intrínsecas dos colaboradores.

E, por fim, quanto à inovação do sistema de recompensas, os entrevistados apontam que as recompensas que recebem estão dentro das perspectivas do mercado, e que os salários são compatíveis com as atribuições e responsabilidades. Por sua vez, os benefícios e incentivos exemplificados podem ser vistos pelos diretores da empresa como uma forma de motivar o trabalho dos colaboradores.

Ao término do estudo foi possível concluir que a discussão sobre QVT vem ganhando bastante importância no contexto organizacional isto, porque, o ser humano vem sendo considerado como importante expoente no desenvolvimento do trabalho.

REFERÊNCIAS

- AGUIAR, M. A. F. **Psicologia aplicada à administração: uma introdução à psicologia organizacional**. São Paulo: Atlas, 1981.
- BERGAMINI, C. W. **Motivação**. 3ª ed. São Paulo: Atlas, 1993.
- CHIAVENATO, I. **Recursos Humanos: edição compacta**. 5ª ed. São Paulo: Atlas, 1998.
- FERNANDES, E. C. **Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar**. 2ª ed. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.
- HACKMAN, J. R; OLDHAM, G. R. Development of the job diagnostic survey. **Journal of Applied Psychology**, v. 60, n. 2, p. 159-170, 1975.
- HUSE, E. F; CUMMINGS, T. G. **Organization development and change**. 3ª ed. St. Paul: Ed. Minn, 1985.
- LAKATOS, E. M; MARKONI, M. A. **Fundamentos da Metodologia Científica**. 6ª ed. São Paulo: editora Atlas, 2011.
- LEMONS, S. M. S. **A Qualidade de Vida No Trabalho (QVT) Antes e Depois: Análise Comparativa no Poder Judiciário Brasileiro**. 2017. 134 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações). Universidade de Brasília, Brasília-DF, 2017.
- NADLER, D. A; LAWLER, E. E. Quality of work life: perspectives and directions. **Organizational Dynamics**, v. 11, n. 3, p. 20-30, 1983.
- Rezende, L. A. P. **Qualidade de vida no trabalho ou estratégias de sedução?** estudo de caso em uma empresa da indústria têxtil mineira. 2017. 224 f. Dissertação (Mestrado em Administração). Centro Universitário Unihorizontes, Belo Horizonte-MG, 2017.
- RODRIGUES, M. V. C. **Qualidade de Vida no Trabalho: Evolução e análise no nível gerencial**. 8ª ed. Petrópolis: Vozes, 2001.
- RODRIGUES, M; SOUSA, D. N; CUNHA, N. R. S. A contribuição dos programas de saúde na redução dos riscos de absenteísmo na PETROBRAS. **Revista de Administração da UEG**, v. 3, p. 20-35, 2012.
- SOUSA, D. N; MACEDO, A. S; MILAGRES, C. S. F; COSTA, M. S. Os desafios das cooperativas no sistema agroindustrial da cadeia produtiva do leite. **Revista de gestão e organizações cooperativas**, v. 4, p. 123-140, 2017.
- WALTON, R. Quality of working life: what is it? **Slow Management Review**, v.15, n.1, p. 11-21, 1973.
- WERTHER, W. B; DAVIS, K. **Administração de pessoal e recursos humanos**. São Paulo: McGraw-Hill do Brasil, 1983.
- WESTLEY, W. A. Problems and Solutions in the Quality of Working Life. **Human Relations**, v.32, p.113 - 123, 1979.