

**AJES - FACULDADE DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS E ADMINISTRAÇÃO DO VALE
DO JURUENA
BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO**

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UMA ANÁLISE DA PERCEPÇÃO DOS
COLABORADORES DE UMA EMPRESA JUINENSE NO RAMO DE
SUPERMERCADO**

Autora: Aline Oliveira Missio

Orientadora: Prof^a. Esp. Josimara Diolina Ferreira

JUÍNA/2011

**AJES - FACULDADE DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS E ADMINISTRAÇÃO DO VALE
DO JURUENA
BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO**

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UMA ANÁLISE DA PERCEPÇÃO DOS
COLABORADORES DE UMA EMPRESA JUINENSES NO RAMO DE
SUPERMERCADO**

Autora: Aline Oliveira Missio

Orientadora: Prof^a. Esp. Josimara Diolina Ferreira

Monografia apresentada ao curso de Bacharelado em Administração, da Faculdade de Ciências Contábeis e Administração do Vale do Juruena como exigência parcial para obtenção do título de Bacharel em Administração.

JUÍNA/2011

**AJES - FACULDADE DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS E ADMINISTRAÇÃO DO VALE
DO JURUENA**

BANCA EXAMINADORA

Profª Ms. Carlos Dutra

Profª Ms. Cleiva Schaurich Mativi

ORIENTADORA: Profª Esp. Josimara Diolina Ferreira

AGRADECIMENTOS

Com o início do curso de graduação em Bacharelado de Administração pela Faculdade de Ciências Contábeis e Administração do Vale do Juruena – AJES, no ano de 2008, iniciou-se minha busca pelo aprimoramento dos conhecimentos e crescimento acadêmico e profissional. Sei que esta é a primeira de muitas etapas que vou percorrer na vida acadêmica, mas certamente, este trabalho é o elemento principal para incentivo na busca das próximas etapas. Durante este tempo contei com o apoio de muitas pessoas queridas, que contribuíram para a realização deste projeto de vida.

Agradeço, primeiramente, a Deus pelo que conquistei até agora, mas peço a Ele sabedoria para conquistar muito mais.

Agradeço, sobretudo, a Professora Josimara – minha atenciosa orientadora-que conduziu muito bem este trabalho, com competência e experiência no tema em questão, o que me ajudou muito.

Sou grata à colaboração do gerente e dos funcionários das empresas por forneceram as informações necessárias para a realização da pesquisa.

E principalmente, os meus agradecimentos para todos que participaram e acompanharam o dia-a-dia na realização desta pesquisa, agradeço especialmente à minha mãe Luzia, meu pai Valmor, minha irmã Tamara e meu amor Junior.

A Deus por tudo que me proporciona na vida.

À minha mãe e meu pai, os quais amo muito, pelo exemplo de vida e família.

E ao meu namorado Junior, pelo carinho, compreensão e companheirismo.

"É melhor tentar e falhar,
que preocupar-se e ver a vida passar;
é melhor tentar, ainda que em vão,
que sentar-se fazendo nada até o final.

Eu prefiro na chuva caminhar,
que em dias tristes em casa me esconder.

Prefiro ser feliz, embora louco,
que em conformidade viver ..."

Martin Luther King

RESUMO

O mundo vive hoje, uma época em que é preciso ter qualidade na nossa vida pessoal e profissional. Desta forma, as empresas cada vez mais buscam proporcionar aos colaboradores melhorias nas condições de trabalho, pois, a conscientização de que os funcionários que trabalham satisfeitos produzem mais e melhor esta cada vez mais presente no cotidiano das organizações. Portanto, a qualidade de vida no trabalho é um dos fatores que oferecem resultados organizacionais esperados. O Programa de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) envolve diversos fatores que possuem importância fundamental no desenvolvimento organizacional. O presente estudo tem o intuito de mostrar, de forma que tanto os acadêmicos quanto as organizações em geral, entendam a oferta do Programa de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e como isso interfere positivamente na produtividade dos colaboradores e na lucratividade das empresas. Para chegarmos a esta análise, foram utilizados métodos de entrevista com funcionários de um estabelecimento no ramo de supermercados; a Empresa X. Para observarmos se as empresas do ramo de supermercado de Juína oferecem para os seus colaboradores o referido programa, onde os resultados obtidos estão descritos no decorrer desta pesquisa.

Palavras-chave: Qualidade de vida no trabalho (QVT), colaboradores, supermercados.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1– Faixa Etária dos Colaboradores da Empresa X.....	33
Gráfico 2 - Sexo dos Colaboradores da Empresa X.....	33
Gráfico 3 – Estado Civil dos Colaboradores da Empresa X.....	34
Gráfico 4 - Nível de Instrução dos Colaboradores da Empresa X.....	34
Gráfico 5 - Tempo de Trabalho na Empresa dos colaboradores da Empresa X.	35
Gráfico 6 - Faixa Salarial dos Colaboradores da Empresa X.	35
Gráfico 7 - Fatores que Proporcionam Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)	36

LISTA DE FIGURAS

Figura 1- Pirâmide das Necessidades de Maslow.....	23
--	----

LISTA DE ABREVIATURAS

QVT Qualidade de Vida no Trabalho

SUMÁRIO

1.INTRODUÇÃO	12
1.2 CONTEXTUALIZAÇÃO	13
1.3 PROBLEMATIZAÇÃO	14
1.4 OBJETIVOS	15
1.4.1 OBJETIVO GERAL.....	15
1.4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	15
1.5 DELIMITAÇÃO DA PESQUISA.....	16
1.6 JUSTIFICATIVA	16
1.7 ESTRUTURAS DO TRABALHO	17
2.REFERENCIAL TEÓRICO	19
2.1 ORIGEM E EVOLUÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	19
2.2 FATORES QUE PROPORCIONAM QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	22
2.3 CONDIÇÕES DE SEGURANÇA, SAÚDE E BEM ESTAR NO TRABALHO	25
2.4 FATORES PSICOLÓGICOS E SOCIAIS DE TRABALHO	26
2.5 COMPENSAÇÃO JUSTA E ADEQUADA	27
2.6 OPORTUNIDADES DE CRESCIMENTO CONTÍNUAS E SEGURANÇA NO EMPREGO	28
2.7 INTEGRAÇÃO SOCIAL NA ORGANIZAÇÃO	29
3.METODOLOGIA	31
3.1 COLETA DE DADOS	32
3.2 ANÁLISE DOS DADOS.....	32
4. ANÁLISE DOS RESULTADOS	33
4.1 HISTÓRICO DA EMPRESA	39
5. CONCLUSÃO	40
6. SUGESTÕES PARA TRABALHOS FUTUROS	42
7. REFERÊNCIA	43
APÊNDICE	44

1. INTRODUÇÃO

Com a vida agitada na pós-modernidade nos países desenvolvidos, nos países pouco desenvolvidos e/ou em desenvolvimento a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) vem se tornando uma prioridade, proporcionando aos colaboradores melhores condições de trabalho no ambiente organizacional. Com os níveis de informação elevados os colaboradores estão buscando cada vez mais melhorias na vida organizacional.

Com as crescentes preocupações mundiais em torno da vida dos colaboradores nas organizações, a Qualidade de Vida no Trabalho vem se tornando uma necessidade constante no bom desenvolvimento da organização.

A qualidade de vida engloba vários fatores, que juntos proporcionam melhores condições de vida e trabalho, podendo ser considerada como uma maneira de fazer com que os colaboradores consigam satisfazer as suas necessidades com as atividades nas organizações. Alguns fatores possuem importância significativa para obtenção da Qualidade de Vida no Trabalho, são eles: a saúde, segurança e bem estar.

No Brasil, a qualidade de vida no trabalho nas organizações vem se tornando uma preocupação constante, pois, através das condições de trabalho as empresas obtêm ou não, os resultados organizacionais esperados.

Juína, por estar em constante desenvolvimento, muitas empresas tem procurado maneiras de atender as necessidades dos colaboradores, conciliando com os objetivos das organizações, proporcionando aos membros da organização Qualidade de Vida no Trabalho.

Focando no ramo de supermercados, – ramo escolhido para a elaboração da presente pesquisa - a Qualidade de Vida no Trabalho é proporcionada através de diversos fatores interligados como, por exemplo, o ambiente de trabalho, as oportunidades que a empresa de oferecer segurança do trabalho, saúde e bem estar dos colaboradores.

De maneira geral, tudo que proporcione melhorias na vida dos colaboradores em relação ao trabalho executado na empresa, na vida fora da

organização e na sociedade, está diretamente ligada com a Qualidade de Vida no Trabalho, pois, é no ambiente organizacional que se passa maior parte do tempo útil. Assim, concluímos que é necessário que haja harmonia em todos os fatores que proporcionem Qualidade de Vida no Trabalho, para que os funcionários se sintam satisfeitos.

1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO

A situação do mercado de trabalho a nível mundial é muito relativa quando se trata dos países desenvolvidos *versus* países pouco desenvolvidos. Sabe-se que a Qualidade de Vida de Trabalho vem se tornando uma prioridade na vida das organizações. Devido à falta de recursos de alguns destes países, a busca contínua do poder das grandes potências mundiais e a insensibilidade de alguns responsáveis das máquinas administrativas, faz com que a qualidade de vida dos colaboradores no trabalho se torne uma necessidade. Portanto, quando há uma preocupação das empresas com a vida profissional e pessoal dos colaboradores, é possível identificar a evolução de oportunidades e crescimento pessoal relacionada à vida organizacional.

No Brasil por ser um país em desenvolvimento, e com grandes chances de tornar uma potencia mundial, é possível perceber que existem empresas que começam a se preocupar com as condições de trabalho dos seus colaboradores nas organizações, oferecendo qualidade de vida em relação aos fatores físicos e psicológicos no ambiente de trabalho.

Partindo para a região Centro Oeste do Brasil, no estado de Mato Grosso, pode-se dizer que, a partir da década de 70, com a chegada dos imigrantes em busca de atividades agrícolas e, principalmente, garimpeiras a província teve um intenso crescimento demográfico, o que impulsionou muitas pessoas a se estruturarem nas cidades ocupadas pelos mesmos.

Em Juína não foi diferente, a ocupação territorial do município ocorreu por volta das décadas de 70, 80 e 90 por meio das atividades garimpeiras, onde por mais de uma década o garimpo foi uma das principais atividades econômicas da

região. Juína foi projetada pelo engenheiro Hilton Campos, que foi considerado o fundador do município, e em 09 de maio de 1982 foi criado o Município de Juína.

Desde então o município de Juína vem se desenvolvendo graças a empreendedores que acreditam no potencial e no desempenho das atividades econômicas da região.

Muitas empresas abriram suas portas e permanecem até hoje no mercado, buscando proporcionar a sociedade juinense e aos seus colaboradores melhores condições de vida e trabalho.

O município de Juína, atualmente conta um número bastante significativo de supermercados, mercados e mercearias, esses números variam em torno de 45 estabelecimentos onde, predominam-se as micro e pequenas empresas. Essas empresas, geralmente, são administradas pelos proprietários e membros da sua família, podendo observar que na maioria das vezes os mesmo são os responsáveis pela maior parte das tarefas do estabelecimento.

1.2 PROBLEMATIZAÇÃO

Com as constantes mudanças em torno do trabalho e do comportamento dos indivíduos nas organizações, serão analisadas as principais ferramentas utilizadas pelas empresas para proporcionar Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) aos funcionários.

Partindo da idéia de Cervo e Bervian (2008, pg. 84) de que o “problema é uma questão que envolve intrinsecamente uma dificuldade teórica ou prática, para qual se deve encontrar uma solução” é que será elaborada a problematização, ou seja, as perguntas que darão origem aos resultados da pesquisa.

Existem várias formas de proporcionar aos colaboradores melhores condições de vida. A qualidade de vida é ofertada pelas empresas através de programas específicos. Esses programas realmente proporcionam Qualidade de Vida no Trabalho aos colaboradores?

O ambiente de trabalho é o local onde se passa o maior período do dia e da vida das pessoas, por isso deve ter condições para que o colaborador consiga

desenvolver suas atividades com o máximo de aproveitamento, através do ambiente de trabalho adequado, segurança, saúde e bem estar. Em relação aos fatores físicos, as empresas de Juína, do ramo alimentício, oferecem suporte para proporcionar melhores condições de trabalho, aos seus colaboradores?

Não são apenas os fatores físicos de trabalho que proporcionam qualidade de vida aos colaboradores, os fatores que influenciam para um bom desenvolvimento organizacional partem das oportunidades que as empresas oferecem em relação aos incentivos organizacionais.

Como as empresas proporcionam condições físicas e psicossociais de trabalho aos seus colaboradores?

1.3 OBJETIVOS

1.3.1 OBJETIVO GERAL

Descrever como a empresa pesquisada, do ramo de supermercado desenvolve a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) dos seus colaboradores.

1.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Descrever como a empresa pesquisada trata seus colaboradores no quesito Qualidade de Vida no Trabalho (QVT);
- Identificar a maneira de como esses colaboradores recebem os programas de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT);
- Identificar a saúde psicossocial, a segurança e o bem-estar dos funcionários;

1.4 DELIMITAÇÃO DA PESQUISA

A qualidade de vida é uma necessidade e precisa ser discutida, implantada e/ou implementada nas organizações, nos lares e na vida pessoal de cada indivíduo. Portanto, o estudo sobre a Qualidade de Vida será abordada utilizando uma amostragem das organizações do ramo de supermercado do município de Juína, Estado de Mato Grosso, no ano de 2011, para avaliação de que ferramentas e/ou ações estão sendo ofertados para os colaboradores da organização estudada. A pesquisa do presente estudo será realizada em uma empresa no ramo alimentício na cidade de Juína, no período que sucede o mês de setembro de 2011. Serão pesquisados funcionários do setor caixa, onde serão aplicados questionários fechados contendo 14 questões importantes na elaboração da pesquisa. Serão entrevistados 08 (oito) colaboradores de ambos os sexos, com faixa etária de 18 a 35 anos.

1.5 JUSTIFICATIVA

A presente pesquisa tem como intuito contribuir em níveis organizacionais para que as empresas juinenses saibam o quanto a vida dos colaboradores se faz importante no trabalho executado, na qualidade de serviço da empresa e como uma atividade realizada de maneira incorreta pode interferir na produtividade e lucratividade da mesma. Além da percepção, no que diz respeito à melhoria de vida das organizações e da comunidade juinense quanto à Qualidade de Vida no Trabalho dos colaboradores.

Através de pesquisas realizadas em uma empresa do ramo de supermercado, identificaremos a visão dos colaboradores em relação à qualidade de vida no ambiente de trabalho e quais os Programas de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) que são ofertados pelas empresas.

1.6 ESTRUTURAS DO TRABALHO

A presente pesquisa esta estruturada em 06 (seis) partes, que terão importância fundamental na elaboração dos resultados finais.

A primeira parte é composta com introdução, que aborda de forma resumida e explicativa a importância de se ter Qualidade de Vida no Trabalho, quais os fatores que proporcionam melhorias no ambiente organizacional e como isso interfere na vida profissional e pessoal dos colaboradores e na produtividade da empresa. A contextualização também faz parte do primeiro capítulo desta pesquisa, onde se sintetiza a importância do trabalho em âmbito mundial, nacional, estadual e municipal. Ainda na primeira parte, contém a problematização, que aborda as principais dificuldades relacionadas com a Qualidade de Vida no Trabalho no quesito colaborador e organização. Os objetivos abordam a principal finalidade para a realização da pesquisa, que neste caso é entender e identificar as principais formas de qualidade de vida proporcionadas pelas empresas em benefícios dos colaboradores e quais são passos para a realização da mesma. Já a delimitação da pesquisa, determina a quantidade de elementos pesquisados quanto às empresas, colaboradores e local da pesquisa. No processo de delimitação, foram utilizadas pesquisas em uma empresa do ramo de supermercado do município de Juína. Na justificativa será abordada a importância de se fazer tal pesquisa tanto para os níveis empresariais quanto para os níveis acadêmicos, pessoais e para sociedade juinense, com o intuito de proporcionar melhorias de Qualidade de Vida no Trabalho. Finalizando o primeiro capítulo, com a estrutura do trabalho, parte fundamental para entender como a pesquisa é composta e como os tópicos se fazem importantes na hora da interpretação dos resultados.

Na segunda parte, uma das mais importantes na elaboração e interpretação da pesquisa, está o referencial teórico que conceitua a qualidade de vida em si, ou seja, desde o inicio da sua existência, a evolução com o passar dos anos e como vem sendo utilizada pelas empresas atualmente. Aborda ainda, a sua importância e os principais fatores que proporcionam qualidade de vida no trabalho aos colaboradores.

A terceira parte é composta pela parte metodológica, onde são abordados os métodos utilizados para a elaboração da pesquisa, quanto à concepção, natureza, representação dos dados e formas utilizadas para a coleta dos dados.

A quarta parte apresenta a análise dos resultados da pesquisa. A quinta parte é composta pela conclusão da pesquisa. Encerrando o presente estudo, com as referências bibliográficas, sugestões para futuros trabalhos e apêndices.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 ORIGEM E EVOLUÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Desde o início de sua existência o homem se preocupa com a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), buscando diminuir os esforços e proporcionando o bem estar dos trabalhadores. Segundo Rodrigues (2009, p. 76) “[...] já nas primeiras civilizações as preocupações com a forma de execução das tarefas já existiam e que vários foram os métodos ou teorias que, aplicados, minimizaram o mal-estar ou esforço físico do trabalhador.”.

Apesar da grande preocupação do homem com o bem estar das pessoas no ambiente organizacional, a Qualidade de Vida no Trabalho só começou a ser estudada cientificamente anos mais tarde.

Segundo Sant’Anna e Kilimnik (2011, pg. 03), “Foi, porém, com a Revolução Industrial e a sistematização dos métodos de produção, nos séculos XVIII e XIX, que as condições de trabalho e sua influência sobre a produção e a moral dos trabalhadores passaram a ser estudadas de forma científica.”.

Mayo desenvolveu experiências em Chicago, na fábrica Western Electric Company, com o objetivo de medir a relação entre a iluminação no ambiente de trabalho e a produtividade, através deste estudo constatou que o rendimento do trabalho não é influenciado apenas por aspectos físicos, mas por características particulares de cada indivíduo, Mayo (1924) apud Sant’Anna e Kilimnik (2011, pg. 5).

Estudos abordando a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) foram realizados na Inglaterra, na década de 50 por Eric Trist, que incorporou o trinômio Indivíduo/Trabalho/Organização tendo base à satisfação do trabalhador e as relações interligadas a ele. (Rodrigues 2009, pg. 76). Trist, ao realizar a pesquisa focando a organização e o trabalho na vida do indivíduo constatou que a reorganização das tarefas é a melhor forma de satisfação dos colaboradores.

De acordo com Chiavenato (2004) o método Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) foi criado por Louis Davis na década de 1970, através de um estudo sobre

desempenho de cargos, onde se conceituava a QVT com a preocupação referente à saúde e bem estar dos trabalhadores no desempenho de suas funções.

Foi a partir da década de 60 que os estudos sobre a qualidade de vida no trabalho tomaram impulso. De acordo com HUSE & CUMMINGS (1985) *apud* Rodrigues (2009, pg. 77) “a conscientização dos trabalhadores e o aumento das responsabilidades sociais da empresa contribuíram, de forma decisiva, para que cientistas e dirigentes organizacionais pesquisassem melhores formas de realizar o trabalho.”.

McGregor (1980) realizou pesquisas para estudar o binômio indivíduo-trabalho onde as colocou em duas teorias: Teoria X e Teoria Y. Na teoria X foi colocada à classe de trabalhadores que tem a natureza humana que preferem ser dirigidos, não se interessam em assumir responsabilidades e almejam segurança. Na teoria Y foram colocados os trabalhadores que podem comandar e ser criativos se estiverem motivados. Através desta pesquisa constatou-se que o trabalho pode ser satisfatório quando se cria condições onde os colaboradores possam se desenvolver obtendo resultados organizacionais satisfatórios e atingindo o seu objetivo pessoal. McGregor (1980) *apud* Sant’Anna e Kilimnik (2011, pg. 07).

Em todos os estudos realizados abordando a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), são encontrados fatores que se unem para proporcionar melhores condições organizacionais e humanas, no sentido mais amplo da palavra, além do que há uma interdisciplinaridade no que diz respeito aos métodos que, de certa forma, medem os fatores que proporcionam essa qualidade de vida, porém nem todos os fatores são os mesmo para todos os indivíduos.

Nadler & Lawler, (1983) expressa resumidamente às evoluções da qualidade de vida no trabalho:

- 1959/1972: A QVT foi tratada como relação individual ao trabalho ou às consequências pessoais de experiência do trabalho;
- 1969/1975: 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: A QVT foi o meio para o engrandecimento do ambiente de trabalho e execução de maior produtividade e satisfação.
- 1975/1980: A QVT, como movimento, visa à utilização dos termos “gerenciamento participativo” e “democracia industrial” com bastante frequência, invocador como ideias do movimento.

- 1979/1983: A QVT é vista como um conceito global e como uma forma de enfrentar os problemas de qualidade e produtividade. (Nadler & Lawler, (1983) *apud* Rodrigues (2009, pg. 81)).

De acordo com os dados oferecidos por Nadler e Lawler (1983), é possível perceber a evolução da Qualidade de Vida no Trabalho no decorrer dos anos. De 1959 onde se tinha a preocupação apenas com o trabalho executado a 1983, onde as organizações passaram a se importar com a qualidade de vida dos trabalhadores na organização, focando na saúde e bem estar do mesmo. A partir daí o fator Qualidade de Vida no Trabalho se desenvolveu muito e a preocupação das empresas em oferecer aos colaboradores melhores condições de vida e de trabalho se tornou uma necessidade constante.

Chiavenato (2004 pg. 367) cita que “A qualidade de vida no trabalho (QVT) representa o grau em que os membros da organização são capazes de satisfazer a suas necessidades com sua atividade na organização.”. De modo geral a qualidade de vida no trabalho foca nas condições que as empresas oferecem aos colaboradores.

A Qualidade de Vida no Trabalho tem tido um grande impacto no que diz respeito aos níveis em que a empresa pode chegar com a satisfação dos colaboradores. Através desta preocupação, grandes partes das organizações atendem as necessidades dos colaboradores para atender indiretamente a necessidade dos clientes, pois a satisfação do cliente esta interligada com a satisfação pessoal do funcionário.

Na concepção de Marshall a qualidade conceitua – se como:

A aplicação da abrangência da qualidade nas atividades organizacionais pode também ser percebida em responsabilidades que se agregam à área, como qualidade ambiental e qualidade de vida, ética e valores – hoje imprescindíveis e objeto de regulamentações nacionais e internacionais e de normas diversas, mostrando a crescente conscientização da sociedade, que impõe demandas e exerce pressões complementares. (MARSHAL, et.al. 2008, p. 22).

A evolução da qualidade tem interação com fatores que fazem parte da estrutura organizacional da empresa e da administração da mesma, ou seja, a organização cria modelos de desenvolvimento fazendo com que as mesmas busquem melhorar. Essas transformações causam impactos na gestão da qualidade e conseqüentemente na administração da organização. Portanto tudo que envolve a saúde, segurança, bem estar, oportunidades e benefícios oferecidos pelas empresas

aos membros das organizações esta ligada com a Qualidade de Vida no Trabalho. A satisfação física, social e emocional dos funcionários é fundamental para que a empresa obtenha resultados operacionais satisfatórios, tanto no quesito colaborador quanto no cliente e lucros operacionais.

Para Andrade (2008, pg. 141) “As condições de trabalho devem ser analisadas no sentido mais amplo possível, tanto em relação ao ambiente físico como o humano.” Uma empresa que não oferece aos colaboradores condições de trabalho favoráveis para o desenvolvimento organizacional e pessoal, terá o seu desempenho a níveis de lucratividade e produtividade afetados. Portanto, o ambiente físico e humano deve ser considerado como uma das formas que melhor ajudam as empresas na lucratividade e produtividade.

Para Chiavenato (2004, pg.348) a qualidade de vida “implica criar, manter e melhorar o ambiente de trabalho seja em condições físicas – higiene e segurança-, seja em suas condições psicológicas e sociais”. Os métodos para obter melhorias no ambiente de trabalho são muito abrangentes, e deve haver uma interação entre os principais fatores. A Qualidade de Vida no Trabalho resulta basicamente em manter um ambiente agradável e amigável, melhorando significativamente a vida das pessoas nas organizações.

Na concepção de grande parte dos autores, a Qualidade de Vida no Trabalho resulta em ter condições físicas, psicológicas e sociais dentro do ambiente de trabalho.

Profissionais satisfeitos aumentam significativamente o desempenho nas empresas, e é por que isso que cada vez mais as empresas buscam meios de implantar a QVT nas organizações.

2.2 FATORES QUE PROPORCIONAM QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Muitos são os fatores que proporcionam QVT, dentre eles estão às necessidades de realização. De acordo com Maslow:

(...) as necessidades humanas estão organizadas numa hierarquia de valor ou permanência, quer dizer, a manifestação de uma necessidade se baseia geralmente na satisfação prévia de outra, mais importante ou premente. O

homem é um animal que sempre deseja. Não há necessidade que possa ser tratada como se fosse isolada; toda necessidade se relaciona com o estado de satisfação ou insatisfação de outras necessidades. (MASLOW (1951) *apud* RODRIGUES, 2009, p. 40).

Todas as pessoas consciente ou inconscientemente procuram satisfazer suas necessidades de alguma forma. Maslow (1951) expôs uma “hierarquia das necessidades”, que é composta por cinco aspectos fundamentais: os fisiológicos, segurança, o amor, a estima e a auto realização. Por ordem de sequência, as necessidades são satisfeitas de acordo com a importância que cada indivíduo impõe na sua vida.

A FIG. 01¹ mostra a pirâmide que Maslow (1951) criou, o que permite compreender a importância dos aspectos de necessidades na vida dos indivíduos.



Figura 1- Pirâmide das Necessidades de Maslow

Fonte: Araújo, 2008

De acordo com a FIG. 1, é possível compreender as necessidades de cada indivíduo. O que sustenta a pirâmide são as necessidades primárias, ou seja, as fisiológicas e a segurança. A necessidade fisiológica é o essencial para garantir a sobrevivência de cada um, como por exemplo, a alimentação, sono e repouso, abrigo e até mesmo o desejo sexual. A segurança também é uma necessidade primária, pois, faz com que cada indivíduo se proteja de todo e qualquer perigo seja ele abstrato, imaginário ou físico. As necessidades secundárias estão no topo da pirâmide e compõem os aspectos mais intelectuais e sofisticados das necessidades

¹ Disponível em <http://www.administradores.com.br/informe-se/artigos/piramide-de-maslow-ainda-e-atual-ou-esta-ultrapassada/22644/> acessado em 20 de Setembro de 2011 as 15h30minh.

dos indivíduos. Respectivamente são os aspectos sociais, que é a necessidade do convívio com a sociedade, a estima envolve a autoestima, ou seja, como ela se vê e avalia nos aspectos sociais como a reputação, status e autoconfiança. E no topo da pirâmide esta a auto realização, o que leva os indivíduos a desenvolver o seu próprio potencial e buscar satisfazer suas necessidades mais profundas como o reconhecimento pelos seus esforços. (Chiavenato, 2004 pg. 66).

Segundo Coronado e Rodrigues² (2008, p.01) “A QVT envolve toda a empresa e, principalmente, a qualidade de vida, pois o que mais se deseja na vida é a felicidade, constituindo-se em uma busca antiga do homem.” Sendo assim, as necessidades dos colaboradores nas organizações são de fundamental importância para o bom desenvolvimento da mesma. Por isso as empresas buscam cada vez mais satisfazer os funcionários para que, o rendimento e a produtividade sejam alcançados com sucesso. O que as pessoas buscam quando trabalham é poder satisfazer suas necessidades pessoais, profissionais e sociais através do trabalho, e a Qualidade de Vida no Trabalho é um fator fundamental na realização e satisfações das necessidades de cada indivíduo.

Portanto, tudo aquilo que envolve a saúde, a segurança e o bem estar dos colaboradores com relação às atividades exercidas na empresa, esta ligada com os fatores físicos de trabalho.

Os fatores de fundamental importância na Qualidade de Vida no Trabalho são a saúde e segurança dos colaboradores, pois um colaborador impossibilitado de trabalhar gera menos lucros para as empresas. Dentre os principais itens para um melhor desenvolvimento organizacional, visando à saúde, o bem estar e a segurança dos trabalhadores estão: a iluminação adequada a cada tipo de atividade, temperatura em níveis adequados, ventilação satisfatória, remoção de ruídos ou utilização de protetores auditivos, técnicas de prevenção de acidentes de trabalho, tais como utilização de equipamentos adequados às atividades exercidas,

² Disponível em <http://www.administradores.com.br/informe-se/artigos/qualidade-de-vida-no-trabalho-fator-decisivo-no-desempenho-organizacional/26723/> acessado em 05 de Setembro de 2011 as 15h00minh.

treinamentos de utilização dos equipamentos de segurança e incentivo por parte da empresa visando proporcionar melhores condições de trabalho aos colaboradores.

De acordo com Andrade (2008, p. 141) “Um espaço físico mal cuidado e desorganizado interfere significativamente no desempenho dos colaboradores”. As condições de trabalho devem envolver condições físicas que atuem em todos os sentidos humanos: a visão, audição, paladar, olfato e tato.

A segurança dos trabalhadores no local de trabalho tem suma importância no que diz respeito à Qualidade de Vida no Trabalho. Programas voltados para a segurança dos colaboradores são medidas tomadas pelas empresas, para prevenir possíveis acidentes de trabalho. Cada atividade desenvolvida precisa de um tipo específico de programas de segurança.

Partindo da idéia de que o ambiente de trabalho deve estar de acordo com a atividade exercida, é possível compreender que as medidas tomadas por parte da empresa e dos colaboradores são de fundamental importância para o desenvolvimento da empresa como um todo, referindo-se nas questões empresa e funcionário.

2.3 CONDIÇÕES DE SEGURANÇA, SAÚDE E BEM ESTAR NO TRABALHO

No que diz respeito aos aspectos de segurança, saúde e bem estar dos colaboradores, os programas que ofertam a Qualidade de Vida no Trabalho, tem um papel fundamental na organização. Uma vez que a empresa se preocupa com realização profissional, pessoal e social dos colaboradores há maiores chances de realização, tanto da parte empresarial quanto da funcional. Por isso há uma preocupação constante com os fatores físicos no ambiente organizacional por parte das empresas, o que permite uma interação entre Empresa *versus* Funcionário, buscando assim, melhorias contínuas de trabalho.

Segundo Andrade (2008, p. 141) “A higiene do trabalho esta relacionada com as condições de trabalho que asseguram a saúde física e mental com condições de saúde e bem estar das pessoas.”. As condições físicas no ambiente de trabalho estão relacionadas com as atividades exercidas, portanto, o ambiente de

trabalho interfere significativamente na vida organizacional dos colaboradores, fazendo com que a produtividade organizacional seja satisfatória ou não, dependendo das condições de trabalho.

De acordo com Muchinsky (2004, p. 333) “A expressão **saúde ocupacional** refere-se ao conjunto de questões que afetam o bem estar mental, emocional e físico dos funcionários em seu trabalho.”. O estado em que um profissional se encontra é de fundamental importância para que se identifiquem as necessidades dos indivíduos, e a partir daí é possível entender os principais objetivos na vida pessoal, profissional e social de cada um.

Outro fator que possui uma importância fundamental na vida organizacional é a segurança do trabalho, ou seja, tudo que envolve equipamentos de segurança, cuidados especiais com alguns tipos de atividades e técnicas para a prevenção de acidentes. Para Andrade (2008, p. 142) “A segurança do trabalho é uma técnica que tem por objetivo prevenir de forma eficiente à possibilidade de acidentes no local de trabalho.”. Consistindo no aperfeiçoamento e investindo nas diversas formas de prevenção de acidentes, a segurança no trabalho vem sendo utilizada pelas empresas como uma forma de proporcionar aos colaboradores melhores condições de vida e trabalho.

Os autores Andrade (2008) e Muchinsky (2004) relacionam ideias de que a segurança, a saúde e o bem estar dos colaboradores esta nas condições de trabalho ofertadas pelas empresas e de forma sucinta e objetiva a Qualidade de Vida no Trabalho, focando nos fatores físicos, esta ligada diretamente com a empresa e o funcionário buscando juntas, melhorias contínuas de trabalho.

Os fatores físicos juntamente com os fatores psicológicos e sociais, ambos funcionando de acordo com a necessidade dos colaboradores e das empresas, proporcionam condições e realizações sucessivas de trabalho.

2.4 FATORES PSICOLÓGICOS E SOCIAIS DE TRABALHO

Além do ambiente físico, que envolve a parte da saúde física dos trabalhadores, os fatores psicológicos são importantes para que os colaboradores

trabalhem satisfeitos. Os chamados “profissionais frustrados” não desempenham suas atividades organizacionais de maneira adequada, podendo não oferecer a empresa, os resultados esperados.

Alguns fatores são de fundamental importância para que o ambiente de trabalho tenha qualidade de vida. Utilização e desenvolvimento de capacidades, oportunidade de crescimento contínua e segurança no emprego, integração social na organização, constitucionalismo, tempo para o lazer e a família, relevância social da vida no trabalho são alguns dos principais e mais importantes fatores que proporcionam à empresa e aos colaboradores uma melhor qualidade de vida.

2.5 COMPENSAÇÃO JUSTA E ADEQUADA

As maneiras de retribuição ao trabalho executado são muito relativas, pois cada atividade executada proporciona diferentes formas de compensação.

Walton (1973) apud Rodrigues (2009, p.82) afirma que “a adequação e a honestidade do salário e/ou compensações são questões parcialmente ideológicas”, ou seja, o que pode ser justo e adequado para um indivíduo pode não ser para outro, sendo que cada um possui necessidades de realização diferentes. Além disso, as compensações podem vir acompanhadas de diversas formas como, por exemplo, a remuneração e a experiência profissional, a remuneração e a responsabilidade do cargo a ser executado e ainda a remuneração e as habilidades do profissional em relação ao trabalho.

Chiavenato (2004) define recompensa como:

Os processos de recompensar as pessoas constituem os elementos fundamentais para o incentivo e motivação dos funcionários da organização, tendo em vista de um lado os objetivos organizacionais a serem alcançados e, de outro, os objetivos individuais a serem a serem satisfeitos. (...) A palavra recompensa significa uma retribuição, prêmio ou reconhecimento pelos serviços de alguém. (Chiavenato (2004, pg. 252)).

De acordo com a ideia do autor citado acima, a recompensa pelos serviços prestados são elementos fundamentais na condução das pessoas na organização. Existem várias formas de recompensa, as mais populares são, além do salário base, auxílios alimentação e transporte, seguros de vida e assistência médico-hospitalar.

A compensação deve ser adequada para que o colaborador possa viver dignamente de acordo com suas necessidades pessoais e dentro dos padrões econômicos, sociais e culturais da sociedade que ele vive.

2.6 OPORTUNIDADES DE CRESCIMENTO CONTÍNUAS E SEGURANÇA NO EMPREGO

Este tópico tem uma importância fundamental no que diz respeito aos planos de carreira, a segurança de garantia no emprego e as oportunidades de crescimento pessoal que empresa pode oferecer aos colaboradores.

Walton (1973) através de estudos sugeriu algumas formas para se trabalhar essas perspectivas:

Aplicação respectiva: a expectativa de usar o conhecimento e as habilidades expandidas e recém-adquiridas em atribuições de trabalho futuro; Desenvolvimento: a extensão em que as atividades atuais de alguém contribuam para manter e expandir sua capacidade antes de leva-lo à obsolescência; Oportunidades de progresso: a avaliação das oportunidades de progredir em termos organizacionais ou de carreiras reconhecidas pelos semelhantes membros da família ou associados; Segurança: a segurança de emprego ou de renda associada ao trabalho do trabalhador. WALTON (1973) apud RODRIGUES (2009, p.83).

Partindo da ideia de Walton (1973), conforme a citação acima, as sugestões de aplicação nas empresas são para assegurar que tanto empreendedor quando colaborador tenham melhores condições de trabalho. Nas expectativas empresariais de crescimento, oportunidades e segurança no emprego, Walton (1973) determina as principais necessidades dos colaboradores em relação à preocupação em manter e se aperfeiçoar nas atribuições destinadas a ele.

Existem diversas formas de proporcionar oportunidades de crescimento dos colaboradores na organização, na maioria das vezes, esses incentivos vêm em formas de gratificações, Chiavenato (2004) afirma que:

não apenas salários, férias, prêmios, promoções para posições mais elevadas (com maiores salários e benefícios) são considerados, mas também outras recompensas menos visíveis como garantia de segurança no emprego, transferências laterais para posições mais desafiantes ou para posições que levem a um crescimento, a um desenvolvimento adicional e a várias formas de reconhecimento por um desempenho excelente. Chiavenato (2004, pg. 288).

Muitas empresas aderiram a essas maneiras de ofertar a Qualidade de Vida no Trabalho aos seus colaboradores, por, oferecer tanto para as empresas quanto para os funcionários inúmeras vantagens, como, por exemplo, a diminuição da rotatividade, melhoria do clima organizacional, aumento do bem estar e satisfação no trabalho, contribuindo para o desenvolvimento pessoal e profissional dos colaboradores, elevação da lealdade do empregado para com a empresa, entre muitos outros benefícios que proporcionam melhorias de vida na organização.

2.7 INTEGRAÇÃO SOCIAL NA ORGANIZAÇÃO

A integração social na organização na concepção de Chiavenato (2004, pg. 451) esta “envolvendo eliminação de barreiras hierárquicas marcantes, apoio mútuo, franqueza interpessoal e ausência de preconceito”. Deste modo, a integração social consiste em acabar com qualquer tipo de preconceito como cor, raça, sexo, estilo de vida, aparência física, religião e nacionalidade que existem na organização e fazer com que os colaboradores convivam em harmonia. Para que se tenha um bom relacionamento organizacional é necessário que haja formas de integração como confraternização dos funcionários, comemoração do aniversariante do mês, palestras motivacionais, incentivo para realização das atividades por parte da empresa. O bom relacionamento com os colegas de trabalho e a gerência, o senso comunitário dentro da organização e a igualdade das oportunidades são os principais fatores que proporcionam uma boa integração na organização.

De acordo com Chiavenato (2004, pg. 451) o constitucionalismo “refere-se ao estabelecimento de normas e regras da organização, direitos e deveres do trabalhador, recursos contra decisões arbitrárias, e um clima democrático dentro da organização.”. Tudo que se relaciona com Qualidade de Vida no Trabalho envolve o que a empresa oferece ao colaborador e como ela se relaciona com o as normas da organização. Portanto tudo que se refere à seguridade legal dos funcionários em relação aos benefícios que a lei oferece como, por exemplo, seguro desemprego, férias, licenças (maternidade, paternidade), afastamento pelos motivos adequados, recebimento de hora extra, aposentadoria por tempo de serviço, retribuições quando o trabalho é executado no período noturno e/ou o trabalho possui algum risco,

dentre outros benefícios, e as obrigações que o colaborador tem com a empresa e em relação às atividades auferidas a ele se enquadram em um, de muitos fatores que mais proporcionam ao colaborador satisfação e Qualidade de Vida no Trabalho. Além disso, outros métodos se enquadram no constitucionalismo da empresa como, por exemplo, a liberdade de expressão e normas e rotinas das atividades da empresa.

Outro fator determinante na vida dos colaboradores é o tempo que as atividades exercidas na empresa vão exigir, pois jornadas de trabalho muito longas fazem com que os funcionários se sintam exaustados, assim, não terão tempo hábil para usufruir de atividades que são imprescindíveis para a qualidade de vida dos indivíduos, onde se pode citar: lazer, convivência familiar e comunitária. (Chiavenato (2004, pg. 451)).

A organização como um todo, deve oferecer aos colaboradores incentivos para que eles se sintam motivados e tenham a autoestima elevada com o trabalho executado, uma forma de fazer isso, são os fatores organizacionais ligados a Qualidade de Vida no Trabalho como as preocupações com os fatores físicos e psicológicos relacionados aos trabalhadores.

3.METODOLOGIA

A presente pesquisa quanto à concepção é exploratória. Segundo Cervo e Bervian (2002, pg. 69) a pesquisa exploratória “requer um planejamento bastante flexível para possibilitar a consideração dos mais diversos aspectos de um problema ou de uma situação.” A pesquisa exploratória é utilizada quando há pouco conhecimento sobre o tema estudado, e para que haja uma possível compreensão do problema são utilizados dados literários e dados primários que serão colhidos através de aplicação de questionário nas empresas. Os dados primários utilizados neste trabalho foram coletados para atender única e exclusivamente a problematização da pesquisa, através de livros didáticos.

De acordo com a natureza dos dados a pesquisa é qualitativa. Segundo os conceitos Marconi e Lakatos (2006, pg. 269) “a metodologia qualitativa preocupa-se em analisar e interpretar aspectos mais profundos, descrevendo a complexidade do comportamento humano.”. O método qualitativo permite que o pesquisador entre em contato diretamente com as informações que determinam o objetivo da pesquisa. A entrevista foi aplicada pela pesquisadora de forma individual e elaborada de maneira estruturada, para facilitar a interpretação por parte dos entrevistados.

Quanto à representação dos dados, o tipo da pesquisa é denominada como estudo de caso. De acordo com Marconi e Lakatos (2006, pg. 274) “O Estudo de Caso refere-se ao levantamento com mais profundidade de determinado caso ou grupo humano sob todos os seus aspectos. Entretanto é limitado, pois restringe ao caso que estuda, ou seja, um único caso, não podendo ser generalizada.”. O estudo de caso permite a exploração dos dados de situação da vida real quando os limites não são totalmente definidos.

O questionário foi elaborado para atender as necessidades da pesquisa, em relação à qualidade de vida dos colaboradores da empresa pesquisada do ramo de supermercado em Juína – MT. A aplicação do mesmo foi realizada através de pesquisa de campo com preenchimento de questionários contendo 14 (quatorze) perguntas fechadas. A pesquisa foi realizada no mês de setembro de 2011, com os colaboradores do setor caixa da Empresa X.

3.1 COLETA DE DADOS

A pesquisa foi realizada em um supermercado da cidade de Juína – MT através de entrevista estruturada. A entrevista estruturada segundo Marconi e Lakatos (2006, pg. 279) é “quando o pesquisador segue um roteiro previamente estabelecido. As perguntas feitas ao individuo são predeterminadas”, ou seja, foi elaborado na presente pesquisa, um questionário contendo 14 questões fechadas que serão aplicadas em um supermercado, no setor caixa. No devido estabelecimento serão entrevistados 08 colaboradores devidamente registrados na empresa, sendo ambos os sexos com idades de 18 (dezoito) a 35 (trinta e cinco) anos. A identificação dos colaboradores será preservada para que os entrevistados possam se sentir seguros nos relatos de sua contribuição.

3.2 ANÁLISE DOS DADOS

A tabulação dos dados foi feita através da Escala de Likert, onde para chegar a um resultado acha-se a média dos valores encontrados.

A aplicação do questionário foi realizada com oito funcionários através de entrevista individual. Os dados obtidos com as respostas da entrevista foram avaliados através de gráficos para facilitar a interpretação dos resultados e analisados com suporte do referencial teórico apresentado.

As ofertas dos programas de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) serão analisadas de acordo com a percepção dos colaboradores em relação às empresas trabalhadas.

4. ANÁLISE DOS RESULTADOS

De acordo com a aplicação do questionário na Empresa X, os resultados foram analisados através de gráficos para facilitar a interpretação dos dados.

Através da percepção dos colaboradores em relação à Qualidade de Vida no Trabalho, foram analisados os seguintes fatores:

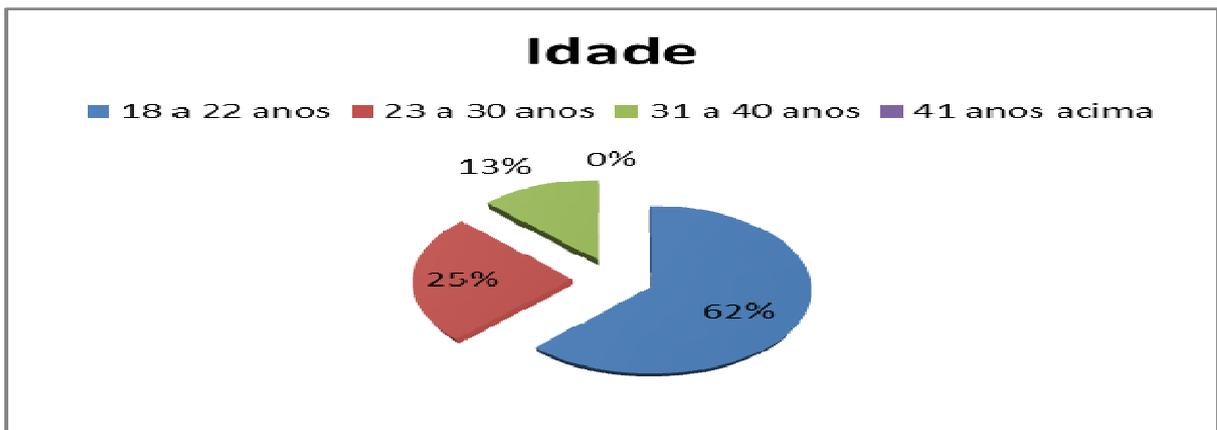


Gráfico 1- Faixa Etária dos colaboradores da Empresa X

Fonte: Elaborado pela autora, 2011.

Na Empresa X, pode-se identificar que 62% dos colaboradores entrevistados possuem idade entre 18 a 22 anos, enquanto que 25% têm entre 23 a 30 anos e apenas 13 % tem idade entre 31 a 40 anos.

A faixa etária dos colaboradores que trabalham no caixa do supermercado é jovem entre 18 a 22 anos e, na maioria das vezes estão no seu primeiro emprego. Destaca-se, que não foi identificado nenhum colaborador que possui idade maior 41anos.

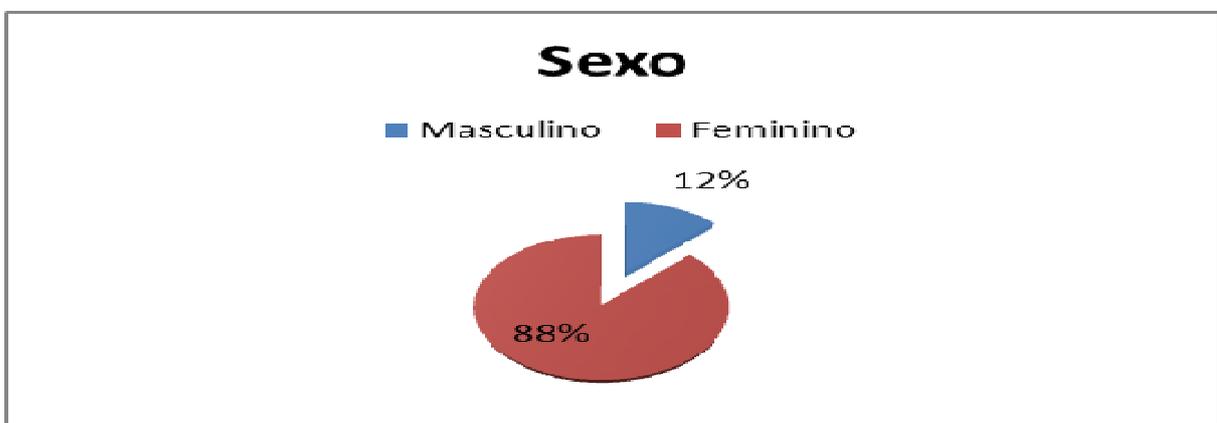


Gráfico 2 - Sexo dos colaboradores da Empresa X.

Fonte: Elaborado pela autora, 2011.

No GRAF. 02 observa-se que o sexo feminino predomina entre os colaboradores da empresa pesquisada, o que mostra que as mulheres tem conquistado cada vez mais seu espaço no mercado de trabalho.

Sendo analisado que atualmente a empresa X, conta com 88% do quadro de funcionários do sexo feminino e apenas 13% do sexo masculino.



Gráfico 3 - Estado Civil dos Colaboradores da Empresa X

Fonte: Elaborado pela autora, 2011.

O GRAF. 03 mostra que no momento da pesquisa foi identificada uma porcentagem igual entre solteiros e casados, onde, 50% dos entrevistados são solteiros e 50% casados.

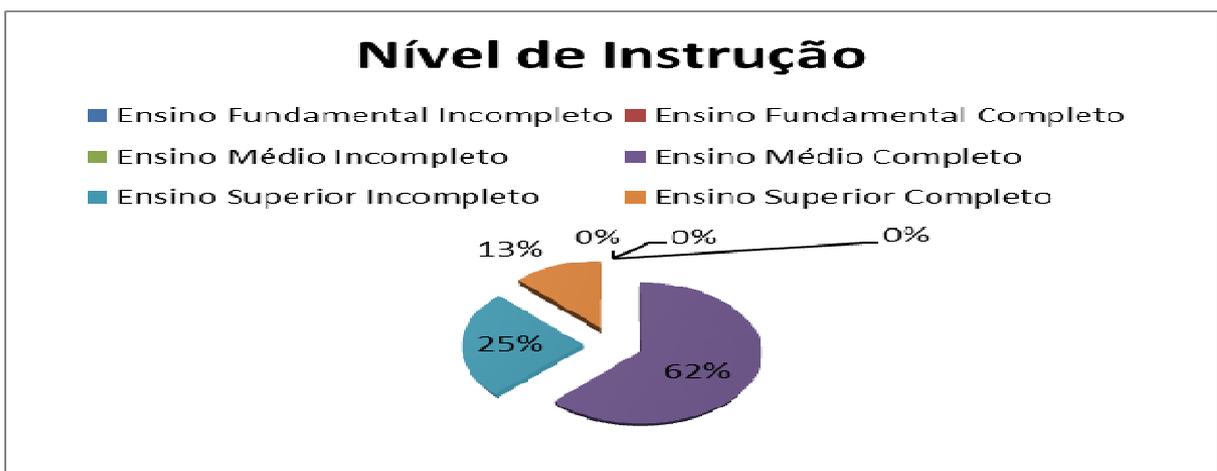


Gráfico 4 - Nível de Instrução dos Colaboradores da Empresa X

Fonte: Elaborado pela autora, 2011.

O GRAF. 04 demonstra que o nível de instrução dos funcionários entrevistados, predominando no momento da análise, é a conclusão do ensino médio.

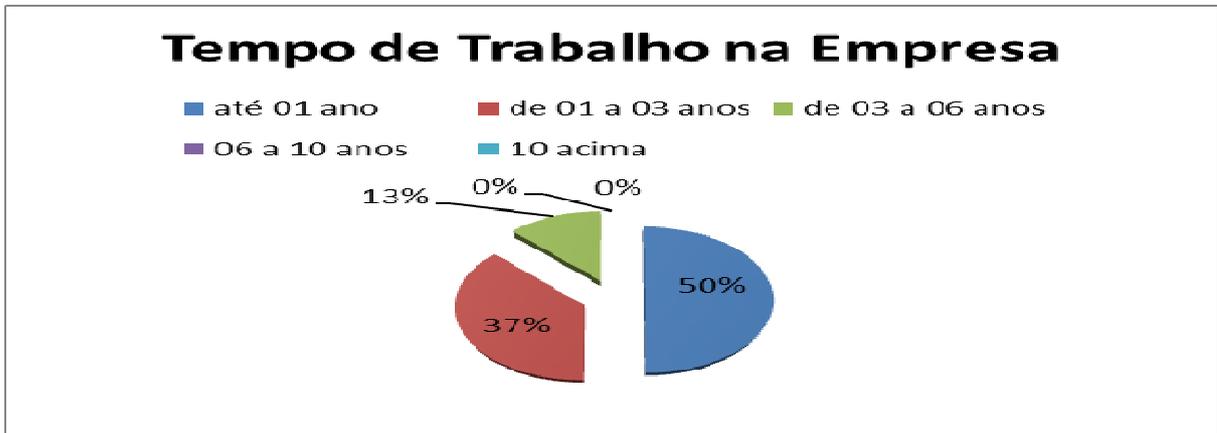


Gráfico 5 - Tempo de Trabalho na Empresa dos colaboradores da Empresa X.

Fonte: Elaborado pela autora, 2011.

Pode-se identificar no GRAF. 05 que o tempo de trabalho dos colaboradores pesquisados, que exercem a função de caixa do supermercado é predominante em até 01 ano. Esta é uma comprovação de que são na maioria jovens e muitos no seu primeiro emprego.

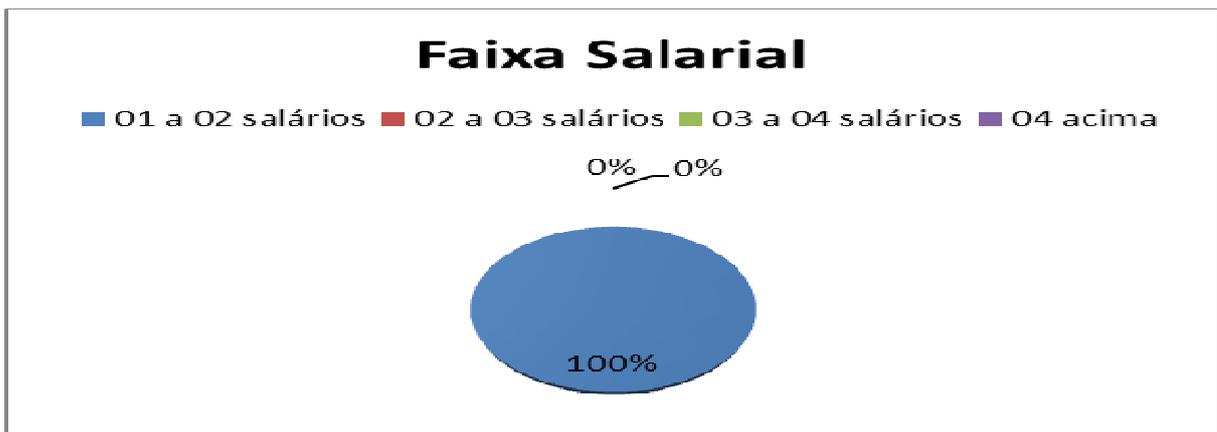


Gráfico 6 - Faixa Salarial dos Colaboradores da Empresa X.

Fonte: Elaborado pela autora, 2011.

No quesito faixa salarial, identifica-se no GRAF. 06 uma unanimidade entre 01 e 02 salários mínimos de remuneração entre os colaboradores que exercem a função de caixa na empresa pesquisada. Não foi constatado nenhum colaborador, que possui a faixa salarial acima de 02 salários mínimos.

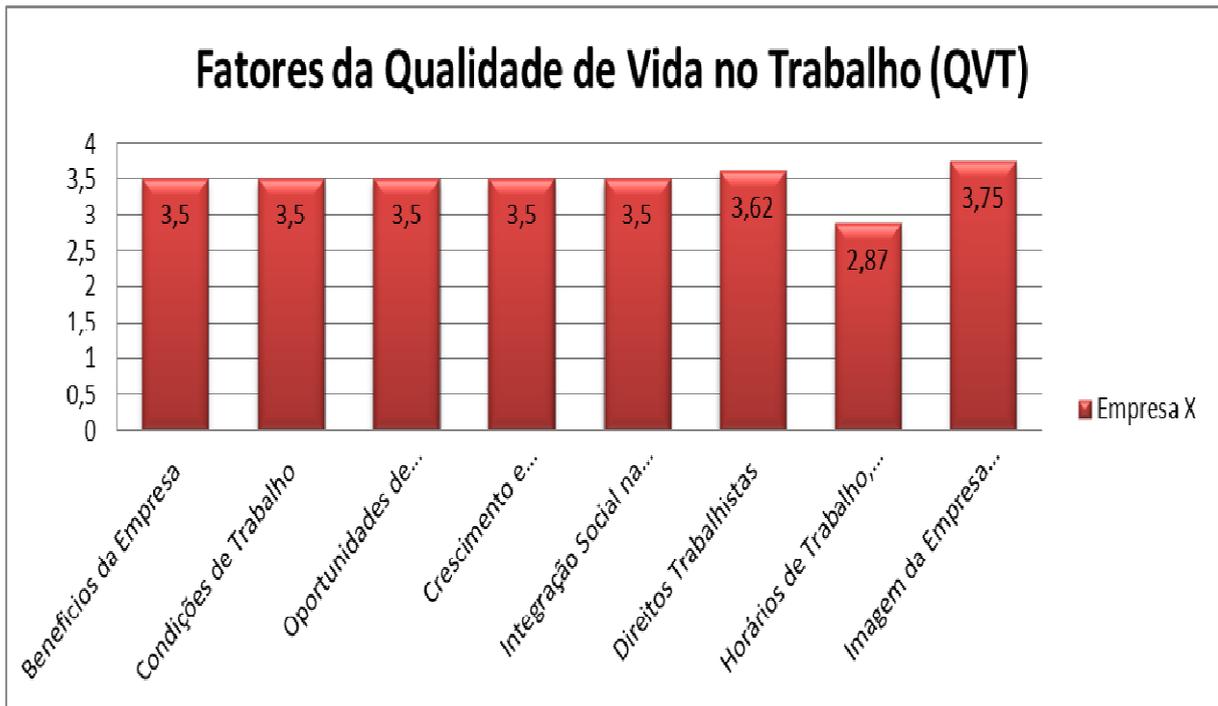


Gráfico 7 - Fatores que Proporcionam Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)

Fonte: Elaborado pela autora, 2011.

O GRAFICO. 07 foi trabalhado em escalas de 01 a 05 onde, a escala de número 01 possui um grande índice de insatisfação, enquanto a escala de número 05 possui o índice mais elevado de satisfação dos colaboradores entrevistados. Para facilitar a compreensão dos dados, desenvolveu-se uma tabela com as alternativas e as suas respectivas escalas:

TABELA 01 – ESCALAS DE SATISFAÇÃO

Alternativas	Escalas
Muito Satisfeito	5
Satisfeito	4
Neutro	3
Insatisfeito	2
Muito Insatisfeito	1

Fonte: Elaborada pela autora, 2011.

Foram analisados os seguintes fatores:

TABELA 02 – MÉDIA DOS DADOS OBTIDOS COM A APLICAÇÃO DO QUESTIONÁRIO NA EMPRESA X.

FATORES QUE PROPORCIONAM A QVT	MÉDIAS
Benefícios Ofertados Pelas Empresas	3,5
Condições de Trabalho	3,5
Oportunidades de Desenvolver Novas Capacidades	3,5
Crescimento e Segurança no Emprego	3,5
- Integração Social na Organização	3,5
Direitos Trabalhistas	3,62
Horários de Trabalho, Lazer e Família.	2,87
Imagem da Empresa Perante a Sociedade	3,75

Fonte: Elaborada pela autora, 2011.

De acordo com as análises, pode-se identificar no GRAF. 07 que a Empresa X, no que diz respeito, aos benefícios ofertados pela empresa, condições de trabalho, oportunidades de desenvolver novas capacidades, crescimento e segurança no emprego e integração social na organização apresentam índices de satisfação dos colaboradores pesquisados obtendo uma média de 3,5 na escala de 01 a 05, portanto, pode-se dizer que a satisfação dos colaboradores em relação aos respectivos fatores é considerada dentro da média.

O constitucionalismo, ou seja, o direito trabalhista na empresa pesquisada apresenta um índice de satisfação entre os colaboradores, de 3,62. Portanto, a empresa, oferece um suporte necessário para que os seus colaboradores tenham os direitos garantidos por lei.

Analisando o fator, horário de trabalho, lazer e família, os colaboradores entrevistados não se mostram muito satisfeitos, pois, as atividades na empresa exigem uma longa jornada de trabalho, podendo consumir o tempo nos feriados e finais de semana. O índice encontrado no GRAF. 07 foi de 2,87, média não muito satisfatória com relação à escala apresentada.

A imagem da empresa perante a sociedade foi o fator que possui um nível de satisfação melhor entre os colaboradores pesquisados, identificando uma média

de 3,75, portanto, a empresa é bem vista pelos funcionários e pela sociedade juinense.

4.1 HISTÓRICO DA EMPRESA

A Empresa X trabalha no ramo de supermercados na cidade de Juína – MT a cerca de 20 anos. Os donos do estabelecimento chegaram a Juína por volta do ano de 1991 e são considerados pioneiros na cidade.

Através de muito esforço e dedicação o supermercado se desenvolveu muito, e hoje é um dos maiores supermercados da cidade de Juína – MT.

A Empresa X conta hoje, com duas redes de supermercados em localizadas nos principais centros da cidade.

A cada dia a empresa vem se desenvolvendo e proporcionando muitas oportunidades de emprego. Em apenas um supermercado da rede – o objeto de estudo da presente pesquisa - a Empresa X conta com cerca de 120 funcionários legalmente registrados.

A Empresa X é uma empresa familiar, a gerência geral fica por conta de um representante da família, e cada setor possui um responsável de confiança.

5. CONCLUSÃO

Hoje em dia a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e a satisfação dos colaboradores nas empresas deixam de ser uma ferramenta para garantir o bem estar dos funcionários, e passa a ser uma necessidade de sobrevivência no mercado. Os principais fatores que proporcionam QVT aos colaboradores são os físicos, sociais e psicológicos que proporcionam saúde, bem estar e segurança dos mesmos.

Contudo, observa-se uma conscientização da importância de promover ações de que proporcionem melhores condições de trabalho aos colaboradores. Muitas empresas aderiram aos métodos de Qualidade de Vida no Trabalho, como por exemplo, a postura do colaborador (ergonomia), atividades relacionadas ao lazer, incentivos organizacionais, condições dignas de trabalho como, por exemplo, a ventilação, iluminação, ruídos e equipamentos de segurança, enfim, apresentando cuidados com os fatores físicos, e psicossociais dos seus colaboradores.

A partir de estudos desenvolvidos em um supermercado da cidade de Juína–MT foi possível atingir os objetivos desta pesquisa, ou seja, identificar e mostrar como as ferramentas de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) são recebidas pelos colaboradores e quais as condições de trabalho dos mesmos. Através da análise do questionário aplicado, foi possível avaliar os níveis de satisfação dos colaboradores em relação às atividades na empresa.

A análise dos resultados obtidos com as respostas dos colaboradores apresenta resultados considerados dentro da média, seguindo a escala apresentada de 01 a 05. Porém, considera-se importante à implementação e/ou implantação de programas para o incentivo de desenvolvimento pessoal e profissional dos mesmos, tal como a participação de treinamentos, palestras motivacionais e confraternizações.

No que se refere às condições de trabalho, a Empresa X apresenta-se na média, o que indica a preocupação da empresa em relação ao bem estar dos funcionários. Considerando que, de acordo com a atividade exercida, é de suma importância que as empresas priorizem os horários de trabalho, pois, com a

pesquisa realizada, o índice de satisfação focando na carga horaria de trabalho, pois, a média não é muito satisfatória.

A empresa apresenta uma preocupação em proporcionar aos seus colaboradores, condições dignas de trabalho oferecendo-lhes, um ambiente organizacional adequado, através da pesquisa realizada pôde-se identificar um maior numero de funcionários satisfeitos em relação a este aspecto. Identificando uma ligação entre o bem estar e a segurança dos mesmos. Os colaboradores recebem as condições de qualidade de vida no trabalho, através do esforço, dedicação e eficiência na realização de suas tarefas.

De acordo com a pesquisa realizada no supermercado, objeto de estudo desta pesquisa, conclui-se que, apesar de ser uma empresa de médio porte, a preocupação dos empreendedores com o psicossocial, bem estar, a saúde e a segurança dos colaboradores é constante, pois, os mesmos apresentam-se com níveis de satisfação dentro da media, em relação aos fatores apresentados a eles.

Considerando as várias limitações da pesquisa, espera-se, que seja possível contribuir com melhorias na qualidade de vida no trabalho da empresa pesquisada, bem como, servir de apoio a pesquisas futuras.

6. SUGESTÕES PARA TRABALHOS FUTUROS

Esta pesquisa teve como principal objetivo identificar os fatores que proporcionam Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) em uma empresa juinense do ramo de supermercados.

Os dados utilizados na elaboração da pesquisa foram qualitativos, o que não permite ter uma precisão conclusiva dos resultados obtidos. O fato de a pesquisa ter sido realizada em apenas um supermercado cria certas restrições. A sugestão é de realizar uma nova pesquisa com os grandes supermercados de Juína ou apenas as micro empresas do ramo alimentício ampliando assim, o campo de análise das percepções dos colaboradores em relação à Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) dos seus respectivos empregos.

Uma vez realizada a pesquisa com os colaboradores da empresa, seria interessante conhecer o outro lado da organização, ou seja, os empregadores. Saber o que eles esperam dos funcionários e quais as formas utilizadas para proporcionar aos melhores condições de vida e trabalho aos colaboradores. O estudo teria a finalidade de ampliar a generalização dos resultados, além de, comparar uma empresa com a outra, proporcionando compreensões melhores das condições de trabalho de determinados estabelecimentos.

7. REFERÊNCIA

ANDRADE, Denise de Fátima **Recursos Humanos: gestão de pessoas/**. Santa Cruz do Rio Pardo, SP: Editora Viena, 2008.

CERVO, Amado Luiz; BERVIAN, Pedro Alcino **Metodologia Científica**, São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2002.

CHIAVENATO, Idalberto, **Gestão de pessoas: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações** Rio de Janeiro : Elsevier, 2004 – 4ª Reimpressão.

_____, Idalberto **Recursos Humanos: o capital humano das organizações** São Paulo: Atlas, 2004.

CORONADO E RODRIGUES ADMINISTRADORES.COM. Disponível em <http://www.administradores.com.br/informe-se/artigos/qualidade-de-vida-no-trabalho-fator-decisivo-no-desempenho-organizacional/26723/>. Acesso em 05 de Setembro de 2011 as 15h00minh.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Maria de Andrade **Metodologia Científica**, São Paulo: Atlas, 2006.

MARSHALL Junior, Isnard **Gestão da qualidade/** Rio de Janeiro: Editora FGV, 2006. 196p. (Gestão empresarial (Publicações FGV Management)).

MUCHINSKY, Paul M. **Psicologia organizacional** / São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2004.

RODRIGUES, Marcus Vinícius **Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial** / Petrópolis, RJ: Vozes, 2009.

SANT'ANNA, Anderson de Souza; KILIMNIK, Zélia Miranda **Qualidade de vida no trabalho: abordagens e fundamentos/** Rio de Janeiro: Elsevier; Belo Horizonte, MG: Fundação Dom Cabral, 2011.

APÊNDICE

Questionário aplicado aos colaboradores da Empresa X.

1. Faixa etária:

- 18 a 22 anos
- 23 a 30 anos
- 31 a 40 anos
- 41 a acima

2. Sexo

- masculino
- feminino

3. Estado civil

- Solteiro (a)
- Casado (a)
- Outro

4. Nível de instrução

- Ensino Fundamental incompleto
- Ensino Fundamental completo
- Ensino Médio incompleto
- Ensino Médio completo
- Ensino Superior incompleto
- Ensino Superior completo

5. Tempo de trabalho na empresa

- Até 1 ano
- 1 a 3 anos
- 3 a 6 anos
- 6 a 10 anos
- 10 a acima

6. Faixa salarial

- 1 a 2 salários

- () 2 a 3 salários
- () 3 a 4 salários
- () 4 a acima.

7. Como se sente em relação aos benefícios que a empresa oferece e ao salário que lhe é pago?

- () Muito Satisfeito
- () Satisfeito
- () Neutro
- () Insatisfeito
- () Muito Insatisfeito

8. Como se sente em relação às condições de trabalho oferecido pela empresa? (iluminação, ventilação, ruídos, segurança no trabalho)

- () Muito Satisfeito
- () Satisfeito
- () Neutro
- () Insatisfeito
- () Muito Insatisfeito

9. Como se sente em relação às oportunidades de desenvolver novas capacidades oferecidas pelas empresas? (cursos, planos de carreira)

- () Muito Satisfeito
- () Satisfeito
- () Neutro
- () Insatisfeito
- () Muito Insatisfeito

10. Como se sente em relação às oportunidades de crescimento e segurança no emprego, oferecidas pela empresa?

- () Muito Satisfeito
- () Satisfeito
- () Neutro
- () Insatisfeito

() Muito Insatisfeito

11. Como se sente em relação à integração social na organização?

(relacionamento com colegas e gerência, confraternizações, aniversariante do mês).

() Muito Satisfeito

() Satisfeito

() Neutro

() Insatisfeito

() Muito Insatisfeito

12. Como se sente em relação aos direitos trabalhistas oferecidos pela empresa?

(benefícios por invalidez, licenças ou seguro desemprego)

() Muito Satisfeito

() Satisfeito

() Neutro

() Insatisfeito

() Muito Insatisfeito

13. Como se sente em relação aos horários de trabalho e o tempo para as atividades de lazer e família?

() Muito Satisfeito

() Satisfeito

() Neutro

() Insatisfeito

() Muito Insatisfeito

14. Como se sente em relação à imagem da empresa perante a sociedade?

() Muito Satisfeito

() Satisfeito

() Neutro

() Insatisfeito

() Muito Insatisfeito

Tabelas utilizadas para construção dos gráficos, na análise de dados:

Faixa etária		
Alternativas	Empresa X	Empresa X
18 a 22 anos	5	63%
23 a 30 anos	2	25%
31 a 40 anos	1	13%
41 anos acima	0	0%
TOTAL	8	100%

Sexo		
Alternativas	Empresa X	Empresa X
Masculino	1	13%
Feminino	7	88%
TOTAL	8	100%

Estado Civil		
Alternativas	Empresa X	Empresa X
Solteiro	4	50%
Casado	4	50%
Outros	0	0%
TOTAL	8	100%

Nível de Instrução		
Alternativas	Empresa X	Empresa X
Ensino Fundamental Incompleto	0	0%
Ensino Fundamental Completo	0	0%
Ensino Médio Incompleto	0	0%
Ensino Médio Completo	5	63%
Ensino Superior Incompleto	2	25%
Ensino Superior Completo	1	13%
TOTAL	8	100%

Tempo de Trabalho na Empresa		
Alternativas	Empresa X	Empresa X
até 01 ano	4	50%
de 01 a 03 anos	3	38%
de 03 a 06 anos	1	13%
06 a 10 anos	0	0%
10 acima	0	0%
TOTAL	8	100%

Faixa Salarial		
Alternativas	Empresa X	Empresa X
01 a 02 salários	8	100%
02 a 03 salários	0	0%
03 a 04 salários	0	0%
04 acima	0	0%
TOTAL	8	100%

Benefícios da Empresa			
Alternativas	Frequência X	Peso X	FXP (X)
Muito Satisfeito	0	5	0
Satisfeito	5	4	20
Neutro	2	3	6
Insatisfeito	1	2	2
Muito Insatisfeito	0	1	0
TOTAL	8		28
MÉDIA	3,5		

Condições de Trabalho			
Alternativas	Frequência X	Peso X	FXP (X)
Muito Satisfeito	0	5	0
Satisfeito	4	4	16
Neutro	4	3	12
Insatisfeito	0	2	0
Muito Insatisfeito	0	1	0
TOTAL	8		28
MÉDIA	3,5		

Oportunidades de desenvolver capacidades			
Alternativas	Frequência X	Peso X	FXP (X)
Muito Satisfeito	0	5	0
Satisfeito	4	4	16
Neutro	4	3	12
Insatisfeito	0	2	0
Muito Insatisfeito	0	1	0
TOTAL	8		28
MÉDIA	3,5		

Crescimento e Segurança no Emprego			
Alternativas	Frequência X	Peso X	FXP (X)
Muito Satisfeito	0	5	0
Satisfeito	5	4	20
Neutro	2	3	6
Insatisfeito	1	2	2
Muito Insatisfeito	0	1	0
TOTAL	8		28
MÉDIA	3,5		

Integração Social na Organização			
Alternativas	Frequência X	Peso X	FXP (X)
Muito Satisfeito	0	5	0
Satisfeito	4	4	16
Neutro	4	3	12
Insatisfeito	0	2	0
Muito Insatisfeito	0	1	0
TOTAL	8		28
MÉDIA	3,5		

Direitos Trabalhistas			
Alternativas	Frequência X	Peso X	FXP (X)
Muito Satisfeito	1	5	5
Satisfeito	3	4	12
Neutro	4	3	12
Insatisfeito	0	2	0
Muito Insatisfeito	0	1	0
TOTAL	8		29

Horários de Trabalho, Lazer e Família.			
Alternativas	Frequência X	Peso X	FXP (X)
Muito Satisfeito	0	5	0
Satisfeito	2	4	8
Neutro	3	3	9
Insatisfeito	3	2	6
Muito Insatisfeito	0	1	0
TOTAL	8		23
MÉDIA	2,875		

Imagem da Empresa perante a Sociedade			
Alternativas	Frequência X	Peso X	FXP (X)
Muito Satisfeito	1	5	5
Satisfeito	4	4	16
Neutro	3	3	9
Insatisfeito	0	2	0
Muito Insatisfeito	0	1	0
TOTAL	8		30
MÉDIA	3,75		

Resultados da tabulação	Empresa X
Benefícios da Empresa	3,5
Condições de Trabalho	3,5
Oportunidades de desenvolver capacidades	3,5
Crescimento e Segurança no Emprego	3,5
Integração Social na Organização	3,5
Direitos Trabalhistas	3,62
Horários de Trabalho, Lazer e Família.	2,87
Imagem da Empresa perante a Sociedade	3,75