

FACULDADE CATÓLICA DE ANÁPOLIS  
ESPECIALIZAÇÃO EM GESTÃO DE PESSOAS, PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E  
COACHING

CAMILA PINHEIRO DA SILVA MAIA  
LAINA LORENA MOURA RATTES  
MAYRESSE LIMA DE OLIVEIRA MONTEIRO

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NO SETOR ADMINISTRATIVO DE UMA  
INDÚSTRIA ALIMENTÍCIA EM ANÁPOLIS – GO

ANÁPOLIS-GO

2017

CAMILA PINHEIRO DA SILVA MAIA  
LAINA LORENA MOURA RATTES  
MAYRESSE LIMA DE OLIVEIRA MONTEIRO

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NO SETOR ADMINISTRATIVO DE UMA  
INDÚSTRIA ALIMENTÍCIA EM ANÁPOLIS – GO

Projeto apresentado à Faculdade Católica de Anápolis como requisito básico para obtenção do título de Especialista em Gestão de Pessoas, Psicologia Organizacional e Coaching, sob a orientação da Prof. MS. Francisco José Batista.

ANÁPOLIS-GO

2017

Agradecemos a Deus, por esta vitória, por nos dar condições de concluirmos este curso.

Dedicamos este trabalho a todos os profissionais de RH, que se dedicam para que as pessoas sejam cada vez mais vistas dentro das organizações como o capital mais valioso, que é o capital humano.

“Se as organizações quiserem centrar se na satisfação de seus clientes, precisam, sobretudo centrar se na satisfação de seus profissionais. ”

Roberto Coda

## FOLHA DE APROVAÇÃO

CAMILA PINHEIRO DA SILVA MAIA  
LAINA LORENA MOURA RATTES  
MAYRESSE LIMA DE OLIVEIRA MONTEIRO

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NO SETOR ADMINISTRATIVO DE UMA  
INDÚSTRIA ALIMENTÍCIA EM ANÁPOLIS – GO

Projeto apresentado à Faculdade Católica de Anápolis como requisito básico para obtenção do título de Especialista em Gestão de Pessoas, Psicologia Organizacional e Coaching, sob a orientação da Prof. MS. Francisco José Batista.

Nota: \_\_\_\_\_

Data da aprovação: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

### **BANCA EXAMINADORA**

---

Prof. Ms. Francisco José Batista.  
Orientadora

---

Prof. Es. Aracelly Rodrigues  
Convidada

---

Convidada

Anápolis,

2017

# QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NO SETOR ADMINISTRATIVO DE UMA INDÚSTRIA ALIMENTÍCIA EM ANÁPOLIS – GO

1 - CAMILA PINHEIRO DA SILVA MAIA

2 -LAINA LORENA MOURA RATTES

3 - MAYRESSE LIMA DE OLIVEIRA MONTEIRO

4 -FRANCISCO JOSÉ BATISTA

## RESUMO

O presente estudo aborda a qualidade de vida no trabalho, que atualmente é indispensável para o sucesso das organizações e, aliada a gestão de pessoas, tem como objetivo final proporcionar melhores condições de trabalho para os colaboradores. Realizou-se uma pesquisa de campo descritiva e explicativa no setor administrativo de uma indústria alimentícia na cidade de Anápolis. Os objetivos específicos deste estudo foram: identificar o grau de satisfação daqueles colaboradores; apontar possíveis causas de desmotivação; descrever a influência da gestão na motivação e auxiliar a organização no processo de melhoria na QVT (Qualidade de Vida no Trabalho) de seus colaboradores. Por meio da pesquisa, identificou-se que, hoje, a organização encontra-se com um índice de qualidade de vida satisfatório. Percebe-se que falta um pouco de gestão estratégica e maior abertura por parte dos líderes para com os colaboradores nas exposições de ideias e aceitação de críticas. Além disso, os salários precisam ser mais bem distribuídos, proporcionando assim uma satisfação tanto pessoal quanto profissional.

**Palavras-chave:** Qualidade de vida no trabalho. Gestão de pessoas. Motivação. RH.

## 1. INTRODUÇÃO

O mercado de trabalho está cada vez mais competitivo, exigindo assim mais de seus profissionais e aumento de sua produtividade. Para isso é preciso que os indivíduos, para desenvolverem suas atividades de forma produtiva, mantenham sua saúde física e emocional que é obtida pela qualidade de vida no trabalho.

Segundo a Organização Mundial da Saúde, Qualidade de Vida é um conjunto de percepções individuais de vida no contexto dos sistemas de cultura e de valores em que vivem, e em relação a suas metas, expectativas, padrões e preocupações. Desde que o mundo exigiu novas e complexas interações em termos de excelência em relação à produtividade e a qualidade dos serviços prestados, estamos tendo que constantemente se adaptar à todos estes estímulos, comprometendo de alguma forma nosso aprendizado e saúde. O psiquiatra Carl Gustav Jung dizia que “se as coisas vão mal no mundo, algo deve estar mal comigo. Assim seria sensato, em primeiro lugar, ficar bem”.

Diante disso, quais os fatores que influenciam na qualidade de vida do trabalho dos colaboradores?

Este tema é de muita relevância, pois se trata de estudar as pessoas dentro das organizações. Sabe-se que a administração dentro de uma empresa voltada para obtenção de lucro é importante e com isso possibilita as empresas a sempre crescerem. Porém o recurso mais importante de uma empresa é as pessoas, pois são elas que executam as atividades, são criativas, manuseiam os maquinários, tomam decisões, e com isso dão vida às empresas.

Mas para que as pessoas possam executar as suas atividades de forma produtiva é preciso que haja qualidade de vida tanto fora como dentro da empresa. As pessoas não devem ser tratadas como máquinas, pois cada uma possui sentimentos, histórias de vida que fazem com que lutem por seus sonhos e metas. Quando uma área da vida do indivíduo não vai bem isso irá refletir na vida da pessoa como um todo. Com isso as empresas devem saber lidar com essas situações sendo um ponto de apoio para que o indivíduo possa voltar a seu ponto de equilíbrio e possa desenvolver suas atividades.

Outros pontos dentro da empresa podem influenciar para que essa qualidade de vida seja comprometida como: excesso de trabalho, estrutura ruim, má iluminação, ruídos, problemas de relacionamento. Este trabalho irá estudar quais são as causas que levam as pessoas a perderem essa qualidade de vida e como isso reflete dentro da organização.

As pessoas precisam estar bem para que desenvolvam suas funções com qualidade proporcionando assim que as empresas e as pessoas sintam-se realizadas.

Este projeto pesquisou temas que influenciam na qualidade de vida dos colaboradores, compreendendo suas necessidades, analisando o ambiente profissional externo e interno em que as pessoas vivem.

O projeto torna-se viável, a partir de estudos que mostram a importância dos recursos humanos e a estrutura do ambiente organizacional para uma qualidade de vida satisfatória aos colaboradores. Esse recurso é chamado de capital humano, ele serve como combustível e faz a máquina (organização) andar e chegar ao destino.

De acordo com Gil (2012, p. 43), o objetivo geral tem característica finalístico, refere-se aquilo que o aluno será realmente capaz de fazer após a conclusão da disciplina ou do curso.

Analisar a qualidade de vida do trabalho oferecida aos colaboradores dos setores administrativos de uma indústria do segmento alimentício da cidade de Anápolis.

Conforme (Gil, 2012), objetivos específicos tem caráter intermediário, São utilizados para identificar comportamentos esperados dos alunos ao final das unidades de disciplinas ou das aulas.

Os objetivos específicos desta pesquisa são:

Medir o grau de satisfação dos colaboradores no ambiente de trabalho por meio de gráficos obtidos na pesquisa realizada;



- Analisar como a gestão de pessoas nas organizações influencia na qualidade de vida no trabalho;
- Analisar o comportamento humano e organizacional;
- Analisar por meio da pesquisa bibliográfica, como a motivação nas organizações influencia na qualidade de vida no trabalho;

## **2. GESTÃO DE PESSOAS NAS ORGANIZAÇÕES**

As pessoas dentro das organizações tornam-se fortes quando o trabalho em equipe flui de forma produtiva, alcançando assim os objetivos tanto das organizações como dos indivíduos.

Gestão de Pessoas é a função gerencial que visa à cooperação das pessoas que atuam nas organizações para o alcance dos objetivos tanto organizacionais quanto individuais. Constitui, a rigor, uma evolução das áreas designadas no passado Administração de Pessoal, Relações Industriais e Administração de Recursos Humanos (GIL, 2012, p. 17).

Gerir pessoas depende de vários fatores, deve-se analisar o contexto de cada organização, estudar a cultura da empresa para que a gestão de pessoas possa fluir de forma produtiva e eficaz. A gestão de pessoas é de extrema importância para o desenvolvimento da empresa, por meio do desenvolvimento e treinamento dos colaboradores e que se pode chegar a estratégias competitivas, onde a liderança torna-se forte e os colaboradores leais a organização, conforme Barbieri (2012).

Segundo Chiavenato (2010), as pessoas constituem o principal ativo da organização, daí a necessidade de tornar as organizações mais conscientes e atentas para seus funcionários.

O sucesso de uma organização está ligado a forma pela qual a mesma administra seus investimentos financeiros, mas sabe-se que o capital humano é que proporciona esse sucesso.

### **2.1. COMPORTAMENTO HUMANO**

Estudar o comportamento das pessoas é muito importante, pois dentro das organizações existem pessoas de diversos lugares e culturas, com hábitos e valores diferentes. Entender essas diferenças e estudar os comportamentos pode auxiliar na busca por essa qualidade de vida.

Segundo Chiavenato (2000), comportamento organizacional é o estudo da dinâmica das organizações e como os grupos e os indivíduos se comportam dentro delas.

Ainda segundo o autor, a teoria Comportamental analisa a organização sob o ponto de vista dinâmico de seu comportamento e está preocupada com o indivíduo como indivíduo.

As pessoas são compostas de emoções, e estão em todas as partes do nosso dia. No convívio com a família, amigos ou no ambiente de trabalho. Saber lidar com essas emoções determina nosso

desenvolvimento e crescimento, a pessoa que possui inteligência emocional conseguirá sem dúvidas se desenvolver melhor, obtendo assim qualidade de vida.

Em função do fato narrado podendo assinalar que as emoções cumprem um papel destacado em nosso viver diário, por isso devemos estar conscientes de que, se manejarmos nossas emoções com inteligência e critérios adequados, poderemos alcançar objetivos inimagináveis em nosso trabalho. (SOTO. 2002 p.3).

Não existe uma receita ou um padrão a ser seguido ao se trabalhar com pessoas. Máquinas possuem um manual ao qual se segue para determinado serviço, pessoas não. Cada ser, cada indivíduo possui sua particularidade, portanto não há como prever comportamentos. Saber relacionar-se é de grande importância a fim de se atingir objetivos. O que diferencia as organizações e as tornam únicas são as pessoas, justamente por não agirem iguais como uma máquina pré-determinada. As pessoas dão vida às empresas dando a elas seu diferencial. Obter um bom relacionamento potencializa o que as pessoas podem oferecer as empresas.

O comportamento humano nas organizações é bastante imprevisível. Isso ocorre porque ele nasce de necessidades humanas profundamente arraigadas e dos sistemas de valores. Todavia ele pode ser parcialmente compreendido em termos dos pressupostos das ciências do comportamento, da administração e outras disciplinas. Não existe uma solução perfeita aos problemas organizacionais. Tudo o que pode ser feito é aumentar o nosso conhecimento e habilidades de tal forma que os relacionamentos no trabalho possam ser melhor avaliados. Pode-se trabalhar eficazmente com pessoas se estiverem mais preparadas para pensar nelas como em termos humanos (DAVIS; NEWSTROM, 2004 p.4)

## **2.2. COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL**

O comportamento organizacional é considerado um estudo de como as pessoas age dentro da organização onde trabalham. Alguns elementos são peças chaves no comportamento humano no trabalho, como pessoas, estrutura, tecnologia e ambiente. O ser humano faz parte de todo este sistema da organização, mas é um ser complexo. As pessoas têm muito em comum, mas cada pessoa é individualmente diferente, vivendo em um grupo, conforme Davis; Newstrom (2004).

Comportamento organizacional, este importante tema está totalmente relacionado com qualidade de vida no trabalho, já que conforme iremos ver, não é somente salários e benefícios que irão proporcionar aos funcionários satisfação e qualidade de vida. As relações interpessoais são extremamente importantes nesse processo. Assim como o treinamento voltado para execução de tarefas é importante, as palestras na área de comportamento organizacional poderão propiciar um ambiente de trabalho mais agradável e facilita o alto desempenho dos funcionários.

Um recente estudo realizado sobre a força de trabalho nos Estados Unidos revelou que os salários e os benefícios adicionais não são os motivos pelos quais uma pessoa gosta de seu emprego ou nele permanece. Mais importante é a qualidade do trabalho exercido e apoio com boas habilidades interpessoais é o mesmo que garantir um ambiente de trabalho mais agradável, que por sua vez, facilita a contratação e a manutenção de pessoas. (ROBBINS, 2004, p. 1).

Segundo Robbins (2004), as habilidades técnicas que são conhecimentos específicos e habilidades conceituais que possui a capacidade de diagnosticar situações complicadas, são muito importantes e válidas no ambiente de trabalho. Mas tratando-se de qualidade de vida essas duas habilidades, técnica e conceitual sem a habilidade humana estão propensos ao fracasso na área das relações interpessoais. Habilidade humana é um diferencial no ambiente de trabalho, pois quem tem essa habilidade trabalha em mais harmonia. O estudo de comportamento organizacional é muito amplo, pois os seres humanos são diferentes, na raça, religião entre outros. Com tantas diferenças é preciso sabedoria ao conduzir as pessoas no ambiente de trabalho, principalmente no relacionamento entre funcionários de um mesmo setor que convivem mais tempo juntos.

Os valores que a empresa transmite aos seus funcionários são determinantes em seu comportamento na empresa. A empresa precisa ser transparente ao passar informações, para mais à frente não produzir funcionários insatisfeitos e com baixa produtividade. ROBBINS, 2004, P 60 E 61.

### **2.3. MOTIVAÇÃO NAS ORGANIZAÇÕES**

Existem várias teorias sobre motivação, como: Teoria das Necessidades, Teoria da Fixação de Objetivos, Teoria do Reforço, Teoria da Equidade, Teoria da Expectativa, algumas teorias bem aceitas outras menos. Esse processo de motivação deve ser contínuo, pois assim que o funcionário alcança determinado objetivo ele espera que suas recompensas aumentem tanto quanto suas metas. ROBBINS, 2004 P151.

A motivação de uma pessoa não está baseada em passos a seguir pois depende do momento em que a pessoa vive, a individualidade de cada pessoa, analisar tudo isso é muito importante para que o que for utilizado para motivar faça efeito. Dentro das organizações os gestores precisam conhecer sua equipe para que possam saber observá-los afim de ajudá-los a manterem –se motivados. BERGAMINI, 2008, P.121

As emoções afetam diretamente no psicológico do indivíduo fazendo com que suas reações e ações sejam realizadas de maneira negativa ou positiva independentemente do seu envolvimento com a organização ou mesmo em busca de satisfação pessoal como afirma Bergamini (2008).

Partindo do princípio de que a motivação interage nas pessoas de maneira que elas buscam estilos de satisfação que atendam suas necessidades com o objetivo de aumentar a produtividade e qualidade no ambiente de trabalho. BERGAMINI, 2008, P.160

As emoções influenciam totalmente o comportamento humano na organização, não há como separar a vida emocional e a vida profissional, é claro que o indivíduo deve ser coerente e discreto nas suas ações, mas há situações tão complexas que a pessoa age involuntariamente e a empresa deve estar preparada para agir da melhor forma possível nessas situações. ROBBINS, 2004, P.108

#### 2.4. QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

“A QVT faz parte das mudanças pelas quais passam as relações de trabalho na sociedade moderna em rápida transformação” (LIMONGI-FRANÇA, 2008, p. 22).

As empresas cada vez mais buscam excelência em seus produtos para fidelizar seus clientes, mas essa qualidade só se pode ser alcançada em sua totalidade quando os trabalhadores exercem suas funções com qualidade total, e para isso precisa haver qualidade de vida.

**Tabela 1** – Evolução do conceito de QVT.

CONCEPÇÕES EVOLUTIVAS DO QVT	CARACTERÍSTICAS OU VISÃO
1. QVT como uma variável (1959 a 1972)	Reação do indivíduo ao trabalho. Investigava-se como melhorar a qualidade de vida no trabalho para o indivíduo.
2. QVT como uma abordagem (1969 a 1974)	O foco era o indivíduo antes do resultado organizacional; mas, ao mesmo tempo, buscava-se trazer melhorias tanto ao empregado como à direção.
3. QVT como um método (1972 a 1975)	Um conjunto de abordagens, métodos ou técnicas para melhorar o ambiente de trabalho e tornar o trabalho mais produtivo e mais satisfatório. QVT era vista como sinônimo de grupos autônomos de trabalho, enriquecimento de cargo ou desenho de novas plantas com integração social e técnica.
4. QVT como um movimento (1975 a 1980)	Declaração ideológica sobre a natureza do trabalho e as relações dos trabalhadores com a organização. Os termos “administração participativa” e a “democracia industrial” eram freqüentemente ditos como ideais do movimento QVT.
5. QVT como tudo (1979 a 1982)	Como panacéia contra a competição estrangeira, problemas de qualidade, baixas taxas de produtividade, problemas de queixas e outros

	problemas organizacionais.
6. QVT como nada (futuro)	No caso de alguns projetos de QVT fracassarem no futuro, não passará de um “modismo” passageiro.

**Fonte:** Nadler e Lawler *apud* Fernandes (1996: 42).

Conforto e saúde no trabalho são comprovadamente fatores de produtividade. Condições estressantes de trabalho fazem com que os colaboradores se sintam desvalorizados e desmotivados para ajudar às empresas a alcançarem seus objetivos. Com isso, a ausência por doenças e suas implicações previdenciárias só aumentam os custos, que são muito maiores que os investimentos nos programas de saúde e segurança no trabalho, e quem perdem com isso são as empresas.

Nas organizações, os problemas de saúde organizacional também apresentam dificuldades claras. Vários estudos demonstram ser falsa a crença de que condições estressantes de trabalho são necessárias para que a produtividade e o desenvolvimento econômico aconteçam. (LIMONGI-FRANÇA, 2008, p. 179).

Para se alcançar uma boa produtividade e uma boa qualidade, os colaboradores precisam estar satisfeitos com o que fazem. Por isso a busca da produtividade e qualidade estão sendo os fatores principais para as empresas proporcionarem a qualidade de vida dentro das organizações. Visto que ao promover a saúde e o bem-estar de seus funcionários, observando tarefas, desempenhos, desenvolvimentos profissionais obtêm-se aumento da motivação, da satisfação e do desempenho dos trabalhadores. LIMONGI-FRANÇA, 2008, P.45

O relacionamento profissional entre os membros de uma organização também são fatores bastante importantes e necessários dentro de uma empresa e deve ser trabalhado por elas. É importante mencionar que para um bom resultado no trabalho em equipe deve haver um sentimento de confiança para assim criar um clima amistoso e um melhor diálogo. Quando se trata de várias pessoas trabalhando juntas, cada qual com uma personalidade diferente é muito difícil o trabalho em equipe, mas não impossível. É preciso que o grupo tenha respeito um pelo o outro e fiquem em harmonia e façam um bom trabalho. SUCESSO, 2002, P.133

A qualidade de vida no trabalho não é só ter um bom salário ou bons benefícios, com certeza isso ajuda, mas nem sempre um alto salário é capaz de compensar um péssimo ambiente de trabalho. Existem outras formas que as empresas têm de se preocupar para poder gerar satisfação dos funcionários. O profissional está mais preocupado com valores como qualidade de vida, respeito, transparência e reconhecimento. SUCESSO, 2002, P.16

A empresa que tem implantado o programa de qualidade de vida no trabalho apresenta melhor desempenho, evita maiores desperdícios, podendo até reduzir seus custos operacionais. Consegue maior

eficácia e produtividade, e atende as necessidades básicas de seus colaboradores, tornando a empresa em um ambiente mais humanizado, onde as pessoas se sentem mais valorizadas.

Há grande crença de que os programas de QVT geram resultados mensuráveis nas organizações, embora ainda exista pouca cultura quanto às métricas hoje existentes. (FRANÇA, 2008, p. 175).

**Tabela 2** – Modelo de Walton.

Fatores de QVT	Dimensões
1. Compensação justa e adequada	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Salário adequado ao trabalhador.</li> <li>• Equidade ou compatibilidade interna.</li> <li>• Equidade e compatibilidade externa.</li> </ul>
2. Condições de segurança e saúde no trabalho	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jornada de trabalho.</li> <li>• Ambiente físico (seguro e saudável).</li> </ul>
3. Utilização e desenvolvimento de capacidades	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Autonomia.</li> <li>• Significado de tarefa.</li> <li>• Identidade de tarefa.</li> <li>• Variedade de habilidades.</li> <li>• Retroação e retro informação.</li> </ul>
4. Oportunidades de crescimento contínuo e segurança	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Possibilidade de carreira.</li> <li>• Crescimento profissional.</li> <li>• Segurança do emprego.</li> </ul>
5. Integração social na organização	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Igualdade de oportunidades.</li> <li>• Relacionamentos interpessoais e grupais.</li> <li>• Senso comunitário.</li> </ul>
6. Garantias constitucionais	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Respeito às leis e direitos trabalhistas.</li> <li>• Privacidade pessoal.</li> <li>• Liberdade de expressão.</li> <li>• Normas e rotinas claras da organização.</li> </ul>
7. Trabalho e espaço total de vida	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Papel balanceado do trabalho na vida pessoal.</li> </ul>
8. Relevância social da vida no trabalho	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Imagem da empresa.</li> <li>• Responsabilidade social pelos produtos/serviços.</li> <li>• Responsabilidade social pelos empregados.</li> </ul>

**Fonte:** Chiavenato (Adaptado, 1999, p. 393).

Quando há trabalho em equipe onde o clima organizacional é agradável, isso proporciona ambiente para qualidade de vida. Onde há democracia as pessoas trabalham mais engajadas pois fazem parte das decisões que vão influenciar diretamente nas suas atividades. CHIAVENATO, 2010, P.490

As empresas de acordo com o cenário atual precisam enxergar a importância da melhoria da qualidade de vida de seus colaboradores. Para que assim seja desenvolvido um trabalho com maior produtividade e eficácia, almejando sempre o objetivo final proposto pela organização. CHIAVENATO, 2010, P.488

Segundo Chiavenato, (2009, p.336) O trabalho das pessoas é influenciado por três grupos de condições:

1. Condições ambientais de trabalho: como iluminação, temperatura, ruído etc.
  2. Condições de tempo: como duração da jornada de trabalho, horas extras, períodos de descanso etc.
  3. Condições sociais: como organização informal, relacionamentos, status etc.
- Qualidade de vida no trabalho envolve tanto a busca dos colaboradores pelo bem-estar como as empresas para proporcionar um ambiente saudável para o trabalho. A pessoa tem cada vez mais acesso a seus direitos e deveres e com isso tornam-se mais exigentes quanto as condições de trabalho, sabendo que isso influencia tanto na sua produtividade como profissional como na saúde. CHIAVENATO, 2009, P.353

### **3. METODOLOGIA**

#### **3.1 QUANTO AOS FINS**

Segundo Vergara (2000) pesquisa descritiva não explica os fatos em si, apenas descreve para que possam analisar as explicações encontradas, como por exemplo uma pesquisa de opinião que apura as respostas encontradas e as expõe.

O fato de a pesquisa ser explicativa é que segundo Vergara a mesma esclarece fatos que contribuem para justificar os motivos pesquisados.

#### **3.2 QUANTO AOS MEIOS**

Quanto aos meios de investigação a pesquisa foi de campo, pois, segundo Vergara (2000, p. 47) pesquisa de campo pode incluir entrevistas, questionários, testes.

A pesquisa também foi bibliográfica, pois segundo Vergara (2000, p. 48) esse tipo de pesquisa com base em material publicado fornece uma maior análise sobre o assunto.

#### **3.3 UNIVERSO E AMOSTRA**

O universo da pesquisa foi com os colaboradores do setor administrativo de uma empresa do segmento alimentício.

A pesquisa foi realizada com 28 colaboradores, a qual possui um quadro de em média 55 colaboradores nesta área.

### 3.4 PLANOS E INSTRUMENTO DE COLETA

O instrumento utilizado para esta pesquisa foi um questionário elaborado pelas acadêmicas que realizaram esta pesquisa, e apresentado aos colaboradores da empresa, onde foi composto por 15 questões objetivas a respeito dos problemas mencionados na pesquisa. O critério para inclusão dos pesquisados, é que fossem do setor administrativo.

### 3.5 PLANO DE ANÁLISE DOS DADOS

Os dados serão tratados através da análise de gráficos, e tabulação em Excel.

### 3.6 LIMITAÇÃO DO METODO

A pesquisa foi delimitada somente aos colaboradores do setor administrativo dessa empresa, os quais responderam esse questionário no período vespertino, dispendo em média 30 minutos de seu tempo.

### 3.7 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Com os levantamentos e apuração dos dados que a pesquisa nos trouxe, identifica se que o grau de satisfação com a qualidade de vida na empresa pesquisada, encontra-se em um nível intermediário. Colaboradores estão satisfeito com parte dos benefícios oferecidos pela empresa, com o cuidado com a higiene e alimentação, porém quando se trata de gestão, contato direto com os líderes, salários e funções precisa realmente ser mais bem estruturado. A insatisfação e até mesmo desmotivação de alguns estão visíveis, os lideres precisam cada vez mais se auto desenvolver para que assim consigam promover o crescimento de seus subordinados.

## 4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Concluindo essa pesquisa, sugerimos a organização, que seja desenvolvido um projeto de planejamento de carreira, uma estruturação nos cargos e salários.

Desenvolvam projetos que promovam a interação de todos os colaboradores promovendo sempre o companheirismo e parceria de todos independentes das posições as quais ocupam hoje na empresa.



## 5 REFERÊNCIAS

- BARBIERI, Ugo Franco. **Gestão de pessoas nas organizações: práticas atuais sobre o RH estratégico**. São Paulo: Atlas, 2012.
- BATEMAN, Thomas S; SNELL, Scott A. **Administração: construindo vantagem competitiva**. São Paulo: Atlas, 1998.
- BERGAMINI, Cecília Whitaker. **Motivação nas organizações**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 1997.
- BONLANDER, George; SNELL, Scott; SHERMAN, Arthur. **Administração de recursos humanos**. São Paulo: Cengage Learning, 2003.
- BOWDITCH, James L.; BUONO, Anthony F. **Fundamentos de comportamento organizacional**. 6. ed. Rio de Janeiro: LTC Editora, 2006.
- CARMELLO, Eduardo. **Qualidade de vida no trabalho**. Disponível em: <<http://www.rhportal.com.br/>>. Acesso em: 10 jan. 2016
- CHIAVENATO, Idalberto. **Teoria geral da administração**. 6. ed. Rio de Janeiro: Campus, 2000.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas**. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos humanos: o capital humano das organizações**. 9. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.
- COSTA, Eliezer Arantes da **Gestão estratégica**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2007.
- DAVIS, Keith; NEWSTROM, John W., **Comportamento humano no trabalho**. São Paulo: Cengage Learning, Volume 1, 1992.
- DESSLER, Gary. **Administração de recursos humanos**. 2. ed. São Paulo: Pearson, 2005.
- GIL, Antonio Carlos. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. São Paulo: Atlas, 2012.
- LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Qualidade de vida no trabalho – QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2008.
- ROBBINS, Stephen P. **Comportamento organizacional**. 11. ed. São Paulo: Pearson, 2005.
- SOTO, Eduardo. **Comportamento organizacional: o impacto nas emoções**. São Paulo: Cengage Learning, 2008.
- SUCCESSO, Edina Bom. **Relações interpessoais e qualidade de vida no trabalho**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2002.
- VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2000.
- WRIGHT, Peter; KROLL, Mark; PARNELL, John. **Administração estratégica**. 4.ed. São Paulo: Atlas, 2000.

## APÊNDICE

Este questionário visa coletar dados de satisfação em relação à qualidade de vida no trabalho dos colaboradores da indústria alimentícia.

Não há respostas certas ou erradas, por isso, é necessário que você responda a este, de maneira livre, franca e com privacidade.

As informações aqui colhidas serão mantidas em sigilo, posteriormente tabuladas e utilizadas em um trabalho na Faculdade Católica de Anápolis para a conclusão do curso de Pós-Graduação em Gestão de Pessoas, Psicologia Organizacional e Coaching.

Desde já agradecemos pela atenção e compreensão.

### A- QUESTIONÁRIO

Sexo	Feminino	<input type="checkbox"/>			
	Masculino	<input type="checkbox"/>			
Qual a sua idade	16 a 18 anos	19 a 25 anos	26 a 40 anos	Acima de 40 anos	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Qual o seu estado civil	Casado	Solteiro	Viúvo	Divorciado	Outros
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Qual a sua formação?	Ens. Fundamental	Ens. Médio	Técnico	Superior	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Há quanto tempo trabalha na empresa	Ate 1 ano	1 a 5 anos	5 a 15 anos	Mais de 15 anos	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
A empresa possui projetos de qualidade de vida no trabalho	Sim		Não		
	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
Você conhece algum	Sim		Não		
	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
Você está satisfeito com a qualidade de vida no seu trabalho	Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Indiferente	Satisfeito	Muito Satisfeito
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Você está satisfeito com a função que	Muito	Insatisfeito	Indiferente	Satisfeito	Muito

desempenha na empresa	insatisfeito				satisfeito
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

A empresa demonstra interesse em implantar as sugestões que você faz	Sim	Não	Às vezes
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Em relação ao apoio que recebe de seus superiores no desenvolvimento do seu trabalho, você está.	Muito insatisfeito	Insatisfeito	Indiferente	Satisfeito	Muito satisfeito
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Quanto às oportunidades, para desenvolver novas habilidades (cursos, planejamentos de carreira)	Muito insatisfeito	Insatisfeito	Indiferente	Satisfeito	Muito satisfeito
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Com relação aos benefícios que você tem direito, você está	Muito insatisfeito	Insatisfeito	Indiferente	Satisfeito	Muito satisfeito
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Quanto à sensação de se sentir útil para a sociedade ao realizar suas tarefas, você está	Muito insatisfeito	Insatisfeito	Indiferente	Satisfeito	Muito satisfeito
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Em relação aos cursos que a organização lhe oferece para desempenhar suas tarefas, você se sente	Muito insatisfeito	Insatisfeito	Indiferente	Satisfeito	Muito satisfeito
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Com relação ao tempo que resta depois do trabalho para se dedicar ao lazer, você está	Muito insatisfeito	Insatisfeito	Indiferente	Satisfeito	Muito satisfeito
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A sua remuneração é condizente com a função que excuta	Sim	Não			
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Como é o relacionamento entre você e os seus colegas de trabalho	Ruim	Regular	Indiferente	Bom	Ótimo
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

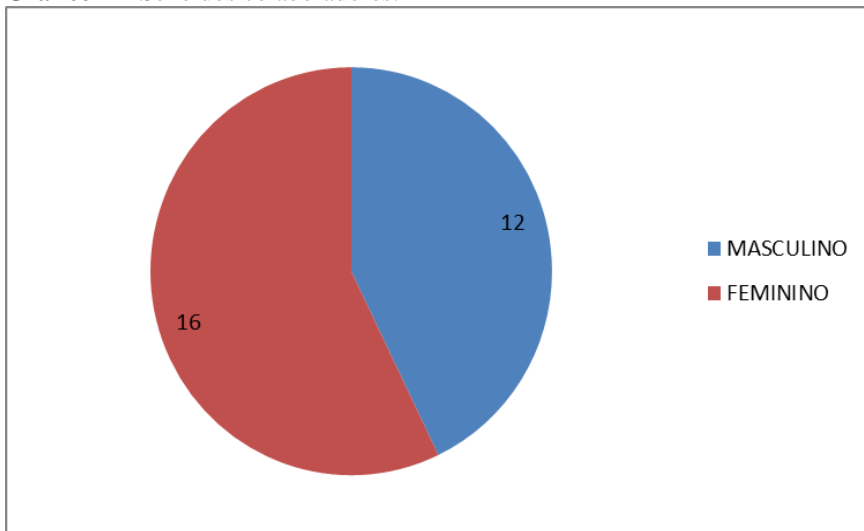
Avalie as condições físicas do seu ambiente de trabalho	Ruim	Regular	Indiferente	Bom	Ótimo
Alimentação	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Iluminação	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Banheiros	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Higiene	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Com a segurança pessoal ao realizar seu trabalho, você está	Muito insatisfeito	Insatisfeito	Indiferente	Satisfeito	Muito satisfeito
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## B- CONCLUSÃO E ANÁLISE DOS DADOS LEVANTADOS

Foi aplicado um questionário de satisfação de Qualidade de Vida na empresa na empresa pesquisada, no setor administrativo conforme mencionado anteriormente, o qual teve participação de 28 colaboradores.

Segue abaixo o levantamento dos dados tabulados:

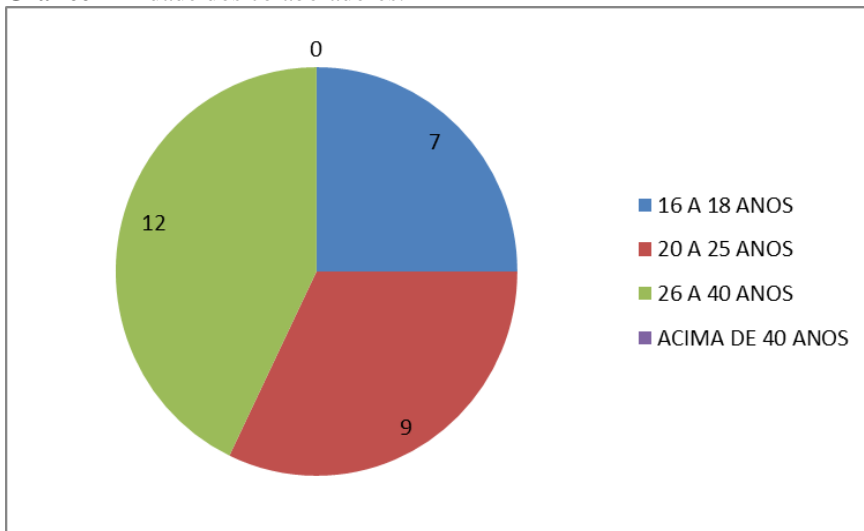
**Gráfico 1** – Sexo dos colaboradores.



Fonte: AUTORAS, 2016.

- 4 O quadro de colaboradores, atuantes no setor administrativo possui uma divisão justa para ambos os sexos. Sobressaindo por uma diferença mínima o quadro feminino.

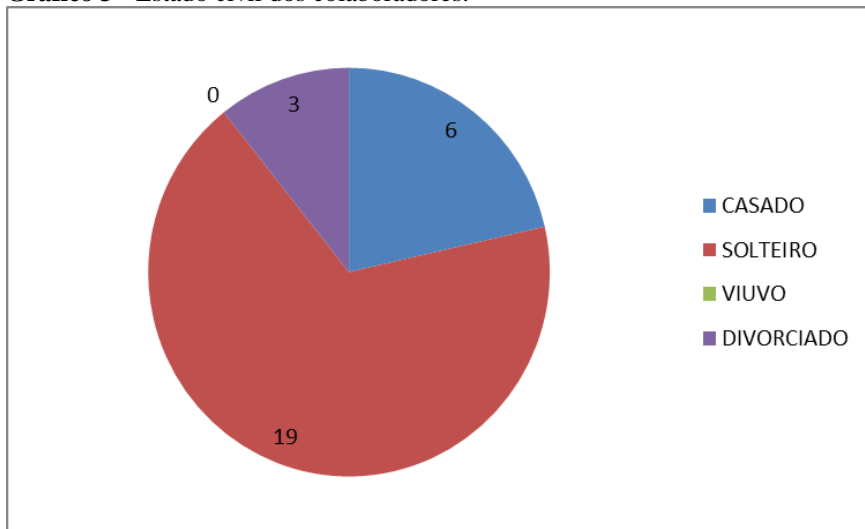
**Gráfico 2** – Idade dos colaboradores.



Fonte: AUTORAS, 2016.

- 5 Pesquisando um pouco sobre a idade dos colaboradores ali, identificamos que trata-se de uma mistura nas idades, boa parte dos colaboradores estão entre 20 a 40 anos de idade.

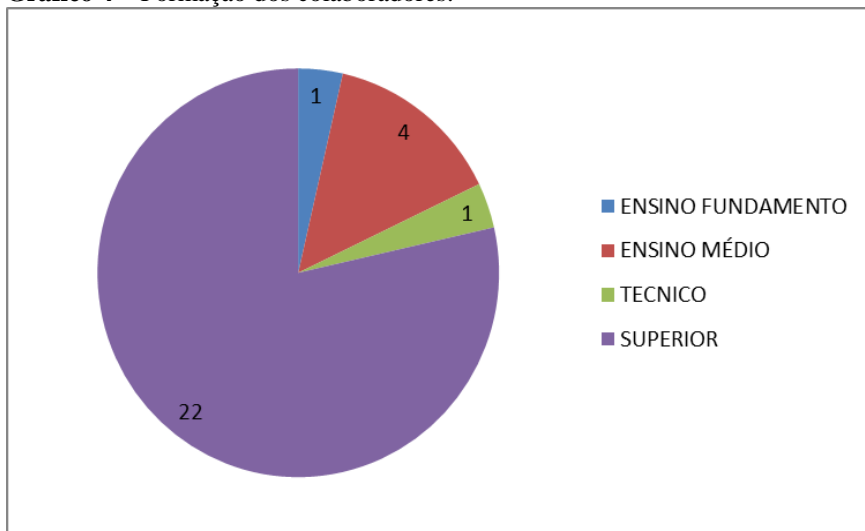
**Gráfico 3** - Estado civil dos colaboradores.



Fonte: AUTORAS, 2016.

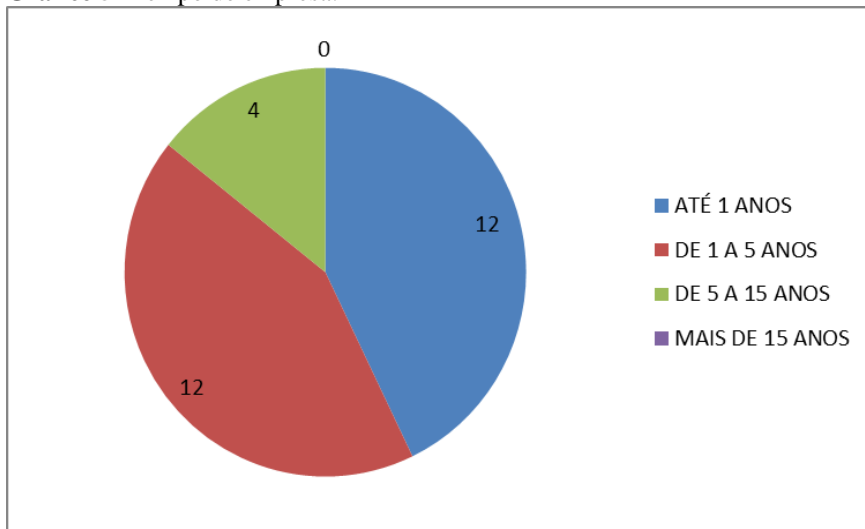
- 6 Talvez por se tratar de colaboradores mais jovens, identifica-se que mais de 50% do quadro, são colaboradores solteiros.

**Gráfico 4** – Formação dos colaboradores.



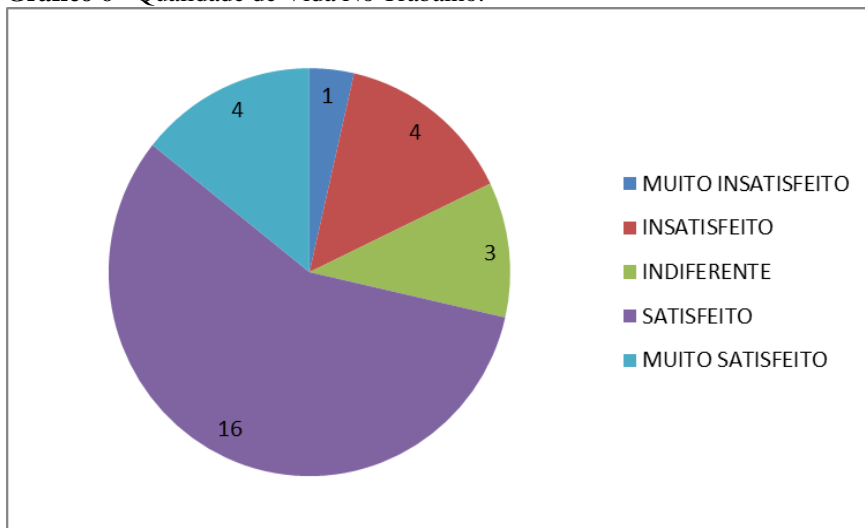
Fonte: AUTORAS, 2016.

- 7 Trata-se de colaboradores com formação superior cursando e ou concluída.

**Gráfico 5-** Tempo de empresa.

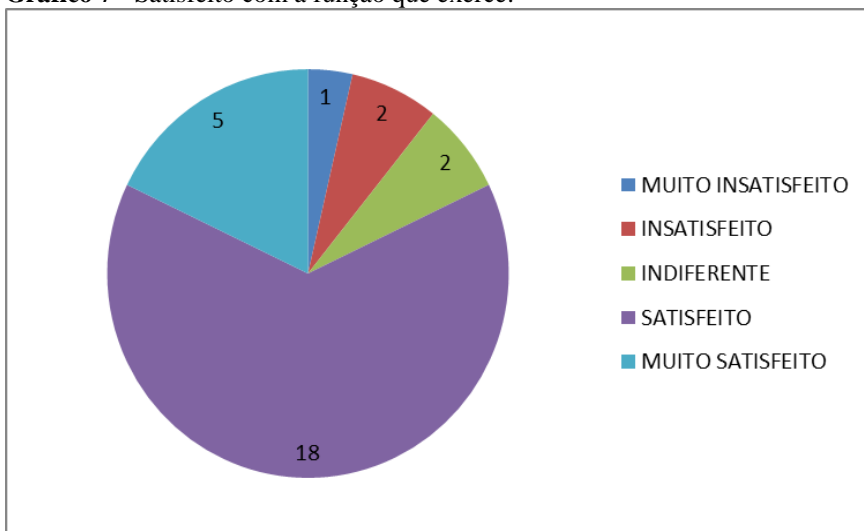
Fonte: AUTORAS, 2016.

8 O tempo de empresa dos colaboradores pesquisados, estão entre 1 a 5 anos por tempo de casa. Ressalvamos que a empresa possui o benefício do quinquênio, que vêm regidos em convenção coletiva de trabalho.

**Gráfico 6 -** Qualidade de Vida No Trabalho.

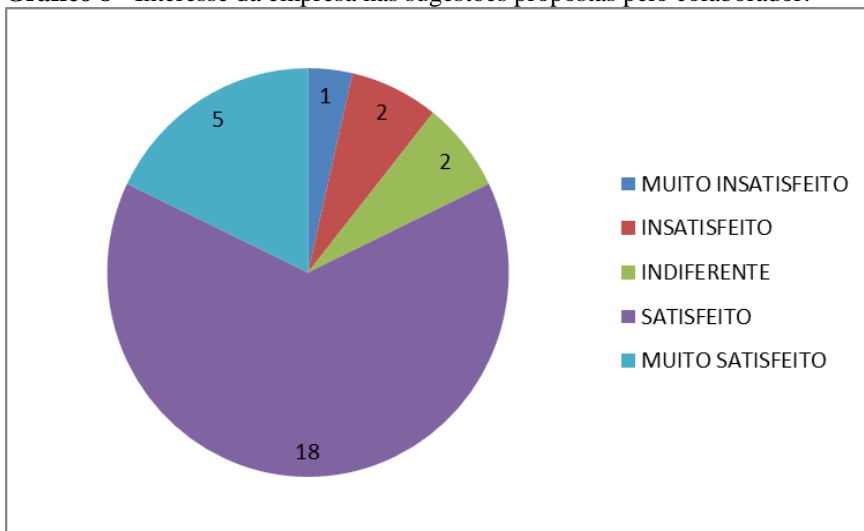
Fonte: AUTORAS, 2016.

9 O grau de satisfação dos colaboradores pesquisados, esta em um nível consideravelmente satisfatório, tendo em vista que ainda sim, algumas praticam de benefícios podem ser melhoradas.

**Gráfico 7** - Satisfeito com a função que exerce.

Fonte: AUTORAS, 2016.

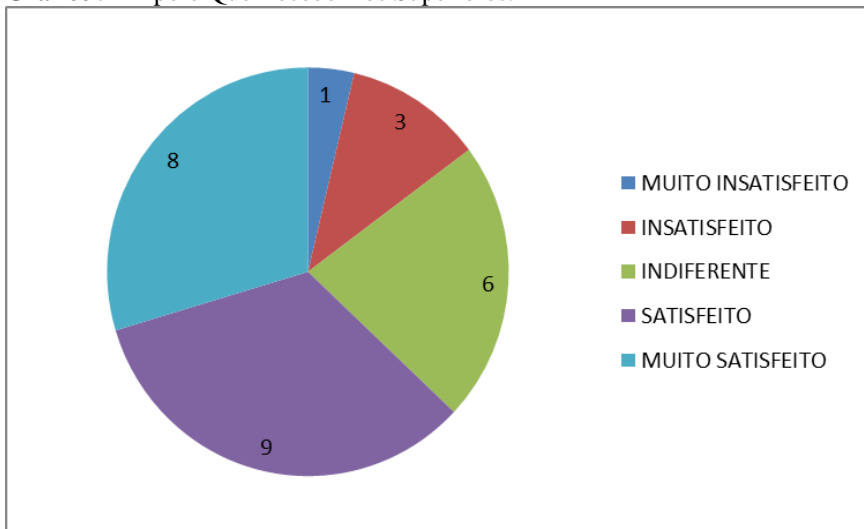
10 Como demonstra a pesquisa, grande parte dos colaboradores estão satisfeitos com a função e as atividades que são exercidas no dia a dia.

**Gráfico 8** - Interesse da empresa nas sugestões propostas pelo colaborador.

Fonte: AUTORAS, 2016.

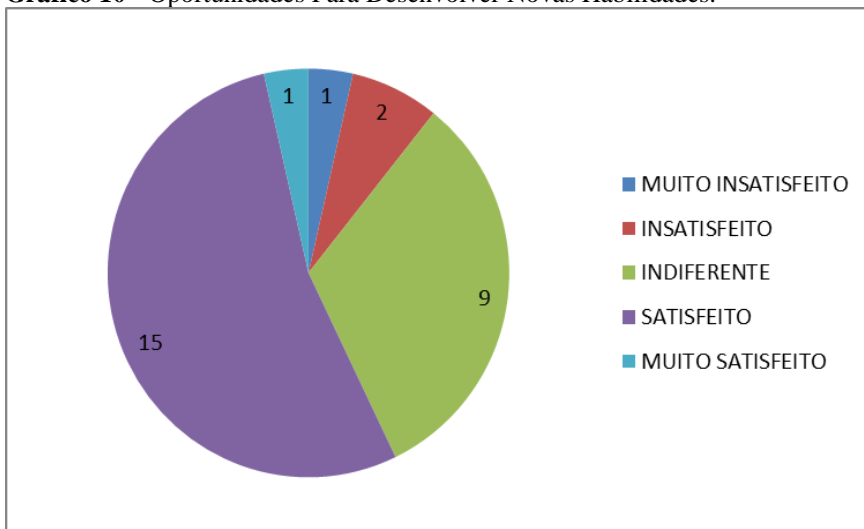
11 Um número grande de pessoas estão satisfeitas com a atenção que a empresa demonstra nas sugestões que são apontadas pelos colaboradores daqueles departamentos.



**Gráfico 9** - Apoio Que Recebe Dos Superiores.

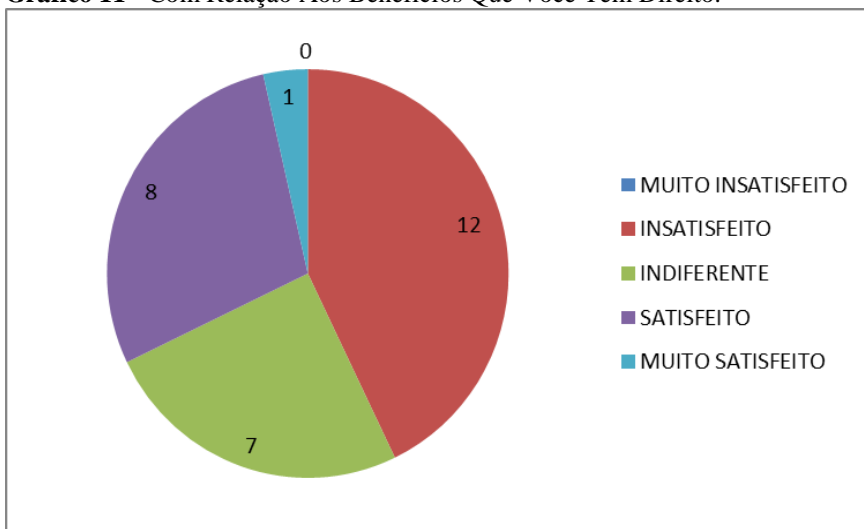
Fonte: AUTORAS, 2016.

12 Em relação ao apoio dado pelos superiores, a uma divisão bem equilibrada entre aqueles que estão satisfeitos e indiferentes em relação a isso, entende-se que ainda sim a colaboradores que acreditam que possa haver uma melhoria nesse quesito.

**Gráfico 10** - Oportunidades Para Desenvolver Novas Habilidades.

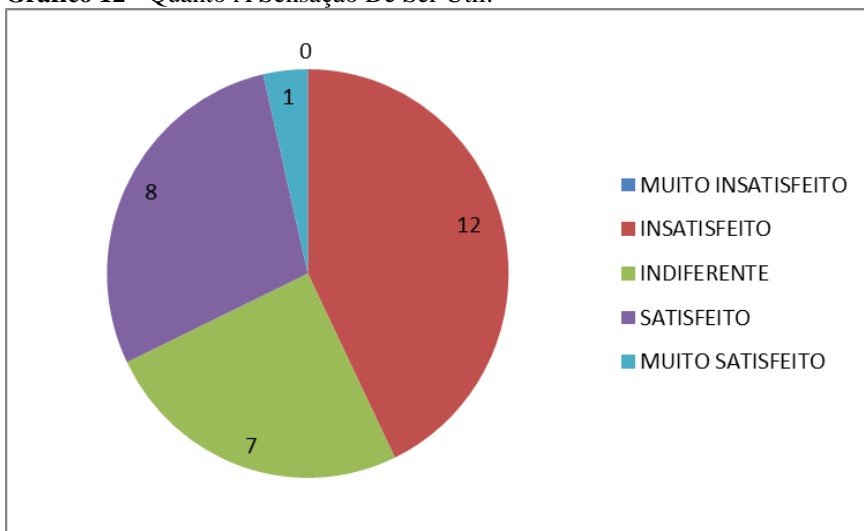
Fonte: AUTORAS, 2016.

13 A maior parte dos colaboradores está satisfeitos com as oportunidades para desenvolver as novas habilidades, e adquirir novos conhecimentos.

**Gráfico 11** - Com Relação Aos Benefícios Que Você Tem Direito.

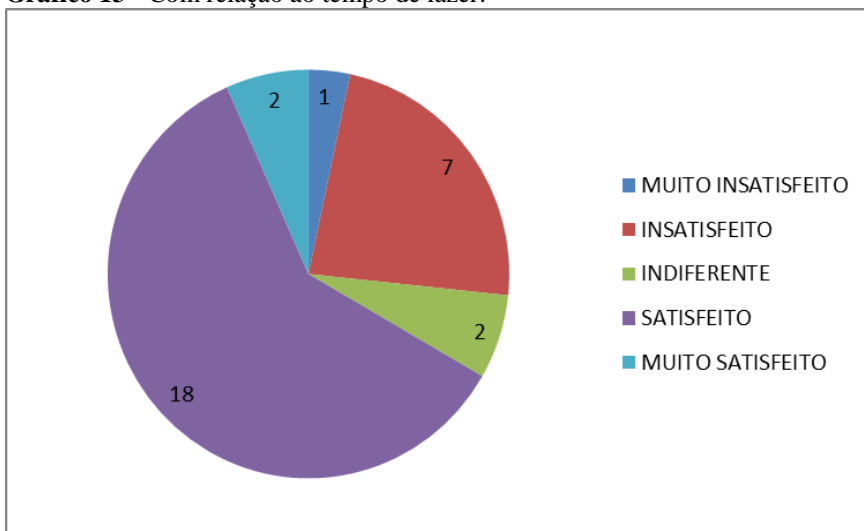
Fonte: AUTORAS, 2016.

14 A maioria dos colaboradores encontra insatisfeito com certos benefícios que estão sendo oferecidos hoje pela empresa, tendo em vista que quando se trata de benefícios sempre pode ser melhor estruturado e oferecido de forma que agrade pelo menos uma parte considerável daqueles que estão ali desenvolvendo suas atividades.

**Gráfico 12** - Quanto A Sensação De Ser Útil.

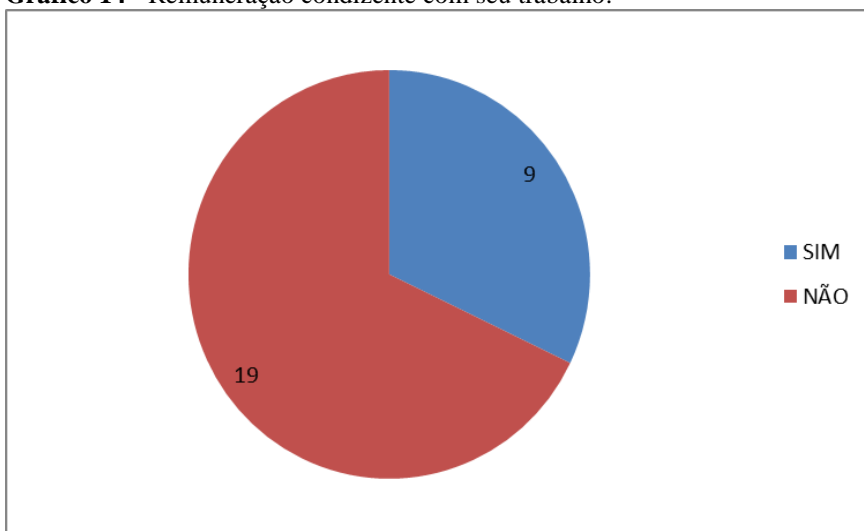
Fonte: AUTORAS, 2016.

15 Identifica-se que a maioria dos colaboradores estão insatisfeitos com a sensação de ser útil no trabalho, com isso entende-se que não está chegando aos colaboradores a importância das atividades que são desenvolvidas por aqueles indivíduos. Essa falta de feedback pode acarretar em uma desmotivação, causando assim alto índice na má qualidade de vida em relação ao trabalho.

**Gráfico 13** - Com relação ao tempo de lazer.

Fonte: AUTORAS, 2016.

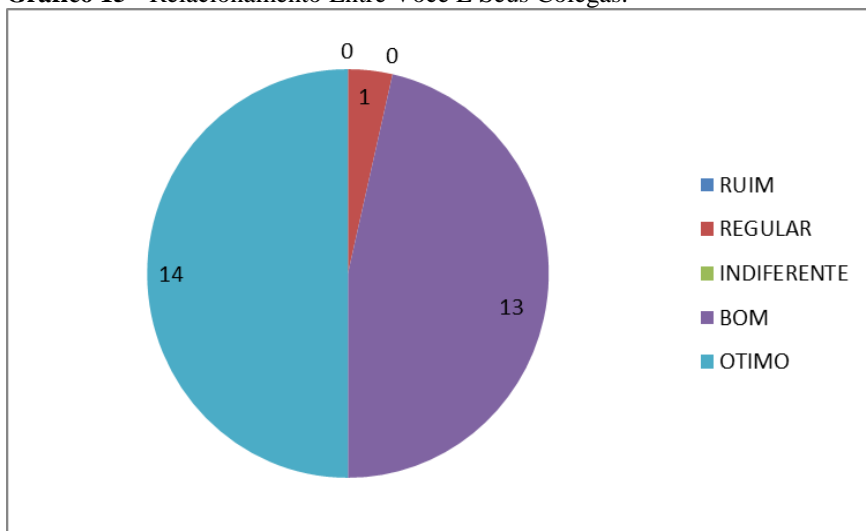
16 Em média 70% dos colaboradores, estão satisfeitos com o tempo de lazer disponível, dessa forma pode-se entender que a carga horária de trabalho esta sendo condizente para que haja qualidade de vida aos colaboradores.

**Gráfico 14** - Remuneração condizente com seu trabalho.

Fonte: AUTORAS, 2016.

17 Consideravelmente um grande número de colaboradores estão insatisfeitos com a remuneração oferecida.

**Gráfico 15** - Relacionamento Entre Você E Seus Colegas.



**Fonte:** AUTORAS, 2016.

18 Analisando de forma geral, a maioria dos colaboradores pesquisados possui um bom relacionamento interpessoal, identificando assim um bom clima organizacional.

## ABSTRACT

This study addresses the quality of working life, which is currently indispensable to the success of organizations and allied people management, has as its ultimate objective to provide better working conditions for employees. We conducted a descriptive and explanatory field research in the administrative sector of the food industry in the city of Annapolis. The specific objectives of this study were to identify the degree of satisfaction of those employees; identify possible causes of demotivation; describe the influence of management on motivation and assist the organization in the improvement process in the QWL (Quality of Life at Work) of its employees. Through research, it was found that, today, the organization is with a satisfactory quality of life index. It is perceived that lack a bit of strategic management and greater openness on the part of the leaders to its employees in exhibition ideas and acceptance of criticism. In addition, wages need to be better distributed, thus providing both personal and professional satisfaction.

**Keywords:** Quality of life at work. People management. Motivation. RH.