

## **AREA TEMÁTICA: GESTÃO DE PESSOAS**

### **TÍTULO: GARIMPANDO OS ASPECTOS DE APREENSÃO E DE FUNCIONAMENTO DA QUALIDADE DE VIDA EM UMA MICRO-EMPRESA DO INTERIOR GOIANO**

#### **AUTOR**

**SERIGNE ABABACAR CISSE BA**

Universidade Federal de Goiás

serigneababacar@hotmail.com

#### **Resumo**

A preocupação com as questões relacionadas com a qualidade e competitividade tem sido recente por parte das empresas, que não medem esforços em busca do crescimento e sucesso. Cabe a nós verificarmos o grau de importância que as empresas têm dado as pessoas que nela trabalham no que diz respeito a seus interesses e expectativas pessoais. Por isso, torna-se relevante conhecer e analisar a qualidade de vida no trabalho dos colaboradores da empresa Italeo Condimentos, bem como os benefícios e vantagens trazidos por ela. Os dados da pesquisa foram obtidos através da entrevista com roteiro, observação e conversas informais com os gestores e colaboradores. As entrevistas foram realizadas com os 23 colaboradores da empresa. Observou-se que em geral, ações de qualidade de vida no trabalho ainda não foram implantadas na empresa e ainda predominam os interesses organizacionais. Para mais dados, recomenda-se que o estudo seja feito com um número de organizações de porte maior, pois sabe-se que apenas um único estudo de caso não dá para se ter uma apreensão total e fidedigna na realização de um estudo de caráter acadêmicos e que possa ser generalizado.

Palavras-chave: Qualidade de vida no trabalho, satisfação, competitividade.

#### **Abstract**

The preoccupation with the quality and competitive questions is growing in the organizations worried about their successful success. It's for us to verify the degree of importance that firms gave to their employees in relation to their interests and personal expectancies. For so, it's relevant to know and analyze the life quality at work of the collaborators of Italeo Condimentos, either the benefits and advantages brought by. The research data were obtained by mean of interview, observation and informal conversations with managers and collaborators. Interviews were realized with 23 respondents. It was observed that generally, quality of life at work actions were not yet implemented and predominated the organizational interests. For more data, we recommend a more profound using more and bigger firms so that to get a best apprehension in this kind of academic studies.

Key-words: Quality of life at work; satisfaction; competitiveness

## Introdução

Atualmente, o mundo vem passando por rápidas e intensas mudanças, no âmbito econômico, cultural, político e social. Essas mudanças são provocadas por diversos fatores: fortalecimento da economia global, mudança no papel da mulher, avanço da tecnologia, das telecomunicações etc. Essa alteração tem provocado um aumento significativo da competitividade em todos os setores do mercado, em que fatalmente nem todas as empresas conseguirão sobreviver.

Todas essas mudanças provocaram uma grande transformação na vida das pessoas, estabelecendo em ritmo de vida alucinante, com excesso de horas de trabalho e uma enorme pressão, para serem mais produtivos e eficientes para alcançarem a qualidade total na empresa. Não medem esforços em jornadas de trabalho excessivas, trabalhando aos sábados, domingos e feriados, sentindo-se forçado a ser um super profissional, colocando a vida profissional como prioridade, deixando de lado a vida do ser humano, nas esferas, familiar, social, psicológica, física, etc.

De um lado, estão as metas e objetivos da organização a serem alcançados, sob pressão do sistema capitalista no qual está inserido, bem como pelo mercado competitivo. Do outro, estão as pessoas, responsáveis pelos produtos e serviços da empresa, com suas fragilidades, limitações, insegurança e com expectativas a serem superadas.

As empresas devem considerar que as pessoas passam mais de 8 horas por dia no trabalho, durante aproximadamente, 35 anos de suas vidas. Assim, acaba levando os problemas, as tensões, receios e as angústias acumuladas, no ambiente de trabalho, para casa, provocando graves impactos na vida do ser humano, como estresse, problemas de saúde e comércio familiar.

A sobrevivência de qualquer organização está diretamente ligada com a capacidade de investir em qualidade de vida, uma vez que para crescer e obter sucesso é preciso ter qualidade, eficiência e eficácia no seu desempenho, o que só será possível a partir do momento que considerarem seus recursos humanos como principal capital da empresa. Além da técnica, as pessoas se diferenciam, com a motivação e o comprometimento com o trabalho.

A qualidade de vida deve ser considerada e analisada em seus vários aspectos: físicos, sociológicos, tecnológicos, sociopsicológicos, que em conjunto influenciam no clima organizacional, na produtividade e satisfação dos empregados.

Diante destas condições, as empresas vêm incessantemente buscando alternativas e aplicando todos os seus esforços para estarem à frente destes desafios, na busca pela qualidade. Isso só será conseguido com o envolvimento e comprometimento de todos os integrantes da organização, para o crescimento e sucesso da mesma.

Nas micro e pequenas empresas, o assunto não tem ganhado grande importância. Essas empresas assumem um papel muito importante no mercado, sendo as principais geradoras de emprego, distribuição de renda e desenvolvimento em nosso país. Cerca de 90% das firmas no Brasil são de micro e pequeno porte e lutam, incessantemente, por sua sobrevivência e atuação no mercado e para cumprir com as obrigações da rigorosa legislação trabalhista. As questões relacionadas à qualidade de vida são deixadas de lado ou para segundo plano. Além dos recursos serem escassos, as MPE não têm uma devida consciência quanto aos aspectos que influenciam no desempenho das pessoas dentro da organização.

O que justifica a realização deste trabalho é que, apesar da importância crescente que se vem dando a este assunto, onde muitos empresários estão percebendo que melhorar a qualidade de vida de seus colaboradores e de suas famílias, torna a empresa mais saudável,

competitiva e produtiva. Podemos observar, em um contexto geral, que ainda há uma acentuada carência de programas e estratégias eficientes de inclusão das pessoas, na qualidade da empresa. A qualidade de vida ainda não é observada e não é dada a ela a devida importância que deve ter, partindo do pressuposto, de que as pessoas são os principais recursos da empresa e, que para se comprometerem com a realização dos objetivos da empresa, precisam estar satisfeitas, motivadas e felizes, com condições de trabalho que lhes garantam segurança, bem-estar e saúde.

Neste presente *paper* fruto de uma monografia de graduação em Administração, buscou-se: analisar a importância e vantagens de se ter qualidade de vida no trabalho; mostrar que a qualidade de vida no trabalho pode aumentar a capacidade do trabalhador em melhorar seu desempenho; mostrar aos gestores da organização a importância e os benefícios trazidos pela qualidade de vida no trabalho; verificar a relação entre a busca da qualidade no trabalho e a qualidade de vida das pessoas.

## **1. Referencial teórico**

### **1.1 Origem e Evolução da Qualidade de Vida no Trabalho**

Segundo Rodrigues (1994, p. 76) “A qualidade de vida no trabalho tem sido uma preocupação do homem desde o início da sua existência. Com outros títulos e em outros contextos, mas sempre voltada para facilitar ou trazer satisfação e bem estar ao trabalhador na execução de sua tarefa”.

Não podemos desprezar os ensinamentos de Euclides de Alexandria sobre os princípios da Geometria, a 300 a.C., que foram aplicados para melhorar o método de trabalho dos agricultores às margens do Rio Nilo, ou “Lei das Alavancas”, de Arquimedes, que em 287 anos a.C., veio a diminuir o esforço físico de muitos trabalhadores.

As questões relacionadas ao ambiente de trabalho e, até mesmo, a qualidade de vida no trabalho é uma preocupação desde a existência das primeiras civilizações, onde procuravam facilitar a vida do trabalhador na realização de suas atividades e até mesmo minimizar o desgaste físico provocado pelo trabalho.

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

Na década de 70 surge um movimento pela qualidade de vida no trabalho, principalmente nos EUA, devido à preocupação com a competitividade internacional e o grande sucesso dos estilos e técnicas gerenciais dos programas de produtividade Japonesa centrado nos empregados. Existia uma tentativa de integrar os interesses dos empregados através de práticas gerenciais, capazes de reduzir conflitos.

A primeira fase do movimento estendeu-se até 1974, quando decaiu o interesse pela QVT.

Conforme Rubinstein, Bachner e Bentley e Hansen (apud RODRIGUES, 1994, p. 78) “a crise energética e a alta inflação que acometeram as grandes potências do Ocidente, e em particular, os Estados Unidos no início dos anos 70, desaceleraram e mudaram os rumos da QVT”. A necessidade de sobrevivência das empresas fez com que os interesses dos funcionários passassem a ter uma importância secundária.

A partir de 1979 ressurgiu a preocupação com a QVT, devido à perda de competitividade das empresas norte-americanas para suas concorrentes japonesas.

Para Huse e Cummings, (apud RODRIGUES, 1994, p. 77) “este período foi introduzido pelo fascínio das técnicas de administrar, usada em um país que superou muito bem a crise: o Japão”. Isso levou a uma ampla investigação dos estilos gerenciais praticados em outros países e a relacionar os programas de produtividade aos esforços com a melhoria da qualidade de vida no trabalho.

A QVT hoje é difundida e tem acentuado desenvolvimento em vários países.

Os países que institucionalizaram em suas organizações a filosofia e métodos para uma maior satisfação do indivíduo no trabalho foram: França, Alemanha Ocidental, Dinamarca, Suécia, Noruega e Itália. Também em outros países as abordagens sobre a QVT apresentam significativo desenvolvimento, dentre eles podem ser citados a Inglaterra, Checoslováquia, Hungria, Iugoslávia, Canadá, México e Índia. (HUSE; CUMMINGS apud RODRIGUES, 1994, p.79).

No Brasil a preocupação com a QVT, surge mais tardiamente em função da preocupação com a competitividade das empresas, em contexto de maior abertura para a exportação de produtos estrangeiros e na esteira dos programas de qualidade total. (Fernandes apud Tolfo e Piccinini, 2001, p. 167).

Nadler e Lawler (apud VASCONCELOS, 2001, p. 24-25) oferecem uma interessante e abrangente visão da evolução do Conceito de QVT, conforme a tabela 1.

Tabela1- Evolução do conceito de QVT

Concepções Evolutivas da QVT	Características ou Visão
1. QVT, como uma variável (1959 a 1972)	Reação do indivíduo no 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 a direção.
3. QVT como 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 sobre a natureza do trabalho e as relações dos trabalhadores com a organização. Os termos “administração participativa” e “democracia industrial” eram freqüentemente ditos como ideais do movimento de QVT.
5. QVT como tudo (1979 a 1982)	Como panacéia contra a competição estrangeira, problemas de qualidade, baixas 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: Adaptado de NADLER e LAWLER (apud VASCONCELOS, 2001, p. 24- 25)

## 1.2 Conceito e Dimensões da QVT

Conforme França apud Vasconcelos (2001, p. 25) “qualidade de vida no trabalho é o conjunto de ações de uma empresa que envolve a implantação de melhorias e inovações gerenciais e tecnológicas no ambiente de trabalho”. Assim, a construção da qualidade de vida no trabalho só pode acontecer, a partir do momento em que a empresa e as pessoas forem vistas como um todo, sendo vistas em todas as suas dimensões. Proporcionar as pessoas melhores condições de trabalho e reduzir seus efeitos negativos garantindo bem-estar e satisfação significam conduzir a organização para o crescimento e sucesso.

Para França apud Vasconcelos (2001, p. 25) “a origem do conceito vem da medicina psicossomática que propõe uma visão integrada, holística do ser humano, em oposição à abordagem cartesiana que divide o ser humano em partes”. Esta abordagem pode ser associada a condição humana, que visa a observação de todos os fatores que envolvem o trabalho, buscando desde a iluminação e o controle dos riscos ocupacionais, a carga física e mental requerida para cada atividade, as relações de trabalho, estilos de liderança, bem como o relacionamento e a satisfação das pessoas com o trabalho.

Fernandes apud Conte (2003, p. 33) “conceitua a QVT como a gestão dinâmica e contingencial de fatores físicos, tecnológicos e sociopsicológicos que afetam a cultura e renovam o clima organizacional, refletindo-se no bem-estar do trabalhador e na produtividade das empresas”. A qualidade de vida no trabalho deve ser considerada como gestão dinâmica, porque as organizações e as pessoas mudam constantemente. Assim, a QVT deve acompanhar essas mudanças e é contingencial, porque depende da realidade de cada empresa no contexto em que está inserida, sendo que a QVT não é padronizada.

Feigenbaum apud Conte (2003, p. 33) “entende que a QVT é baseada no princípio de que o comprometimento com a qualidade ocorre de forma natural nos ambientes em que os funcionários se encontram intrinsecamente envolvidos nas decisões que influenciam diretamente suas atuações”.

Segundo Conte (2003, p. 33) “a qualidade de vida no trabalho resulta em maior probabilidade de se obter qualidade de vida pessoal, social e familiar, embora sejam esferas diferentes”. Deste modo, se faz necessário avaliar de forma sistemática a satisfação dos profissionais da empresa para detectar a percepção dos funcionários sobre os fatores que influenciam na qualidade de vida das pessoas e a organização do trabalho.

Walton (apud Conte, 2003, p. 34), propõe oito categorias para se avaliar o conceito de qualidade de vida no trabalho, conforme a Tabela II.

Tabela 2 – Categorias Conceituais de Qualidade de Vida no Trabalho – QVT

CRITÉRIOS	INDICADORES DE QVT
1. COMPENSAÇÃO JUSTA E ADEQUADA	Equidade interna e externa Justiça na compensação Partilha de ganhos de produtividade

2. CONDIÇÕES DE TRABALHO	Jornada de trabalho razoável Ambiente físico seguro e saudável Ausência de insalubridade
3. USO E DESENVOLVIMENTO DE CAPACIDADES	Autonomia Autocontrole relativo Qualidades múltiplas Informações sobre o processo total do trabalho
4. OPORTUNIDADE DE CRESCIMENTO E SEGURANÇA	Possibilidade de carreira Crescimento pessoal Perspectiva de avanço salarial Segurança de emprego
5. INTEGRAÇÃO SOCIAL NA ORGANIZAÇÃO	Ausência de preconceitos Igualdade Mobilidade Relacionamento Senso Comunitário
6. CONSTITUCIONALISMO	Direitos de proteção ao trabalhador Privacidade pessoal Liberdade de expressão Tratamento imparcial Direitos trabalhistas
7. O TRABALHO E O ESPAÇO TOTAL DE VIDA	Papel balanceado no trabalho Estabilidade de horários Poucas mudanças geográficas Tempo para lazer da família
8. RELEVÂNCIA SOCIAL DO TRABALHO NA VIDA.	Imagem da empresa Responsabilidade social da empresa Responsabilidade pelos produtos Práticas de emprego

Fonte: Adaptado de Walton (apud CONTE, 2003, p. 34)

Portanto, a adoção de programas de qualidade de vida no trabalho em geral, proporciona ao indivíduo maior resistência ao estresse, estabilidade emocional, motivação, maior eficiência no trabalho, auto-estima, confiança e melhor relacionamento no trabalho. Por outro lado, as empresas são beneficiadas com um maior comprometimento das pessoas com o trabalho, maior produtividade e um melhor ambiente de trabalho.

### 1.3 Dificuldades e Obstáculos para a Implantação da QVT

O assunto sobre QVT não é novo, há muito já se tem falado sobre a preocupação com as condições de trabalho e qualidade de vida das pessoas. Mas o que se observa é que a sua aplicação tem sido feita de forma inadequada.

Existe uma enorme distância entre a teoria e a prática. Todo mundo acha importante a implantação de programas de QVT, mas na prática prevalece o imediatismo, ou seja, os interesses da organização, e os investimentos a médio e longo prazo são esquecidos. Portanto, tudo está por fazer. A maioria dos programas de QVT se preocupa apenas com as atividades de segurança e saúde no trabalho, sem sequer associá-lo a programas de qualidade total e melhoria do clima organizacional. A QVT só será possível, quando passar a ser discutida num

sentido amplo, incluindo as relações de trabalho e suas conseqüências na vida das pessoas e da organização.

QVT é uma evolução da Qualidade total. É o último elo da cadeia não dá para falar em Qualidade total, se não se abranger a qualidade de vida das pessoas no trabalho. O esforço que tem que se desenvolver e de conscientização e preparação para uma postura de qualidade em todos os sentidos. É necessária a coerência em todos os enfoques. QVT significa condições adequadas e o desafio de respeitar e ser respeitado como profissional. O trabalho focado em serviço social e saúde são muito imediatista. É necessário colocar a QVT num contexto mais intelectual, não só concreto e imediato. O excesso de pragmatismo leva ao reducionismo. QVT deve estar num contexto mais amplo de qualidade e de gestão. A gestão das pessoas deve incluir esta preocupação. (LIMONGI; ASSIS apud VASCONCELOS, 2001, p. 28).

Conforme Werther Jr e Davis (1983, p. 85), muitas são as barreiras que ocorrem com os programas de departamento de pessoal. Essas barreiras podem impedir também, a implantação de qualquer programa de qualidade de vida no trabalho. As barreiras são erguidas pelos próprios empregados, administração e sindicatos, que temem o efeito da mudança desconhecida, mesmo com a explicação dos resultados positivos oferecidos pelo programa. Para ultrapassar essas barreiras, o departamento de pessoal deve explicar bem claramente aos empregados a necessidade da mudança e as vantagens e garantias que o programa irá proporcionar a eles e a toda a empresa. Isso ocorre porque, muitas vezes os empregados e sindicatos ficam desconfiados, pois para eles qualquer programa vantajoso para a administração não os beneficia.

## **2. Metodologia**

Para alcançar os objetivos propostos, neste estudo será utilizada como método, a pesquisa de natureza exploratória. Segundo Gil (2002, p. 8) “a pesquisa exploratória tem como objetivo proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou a constituir hipóteses”.

A pesquisa exploratória será utilizada, devido à escassez de dados e a necessidade de se conhecer melhor a empresa Italéo Condimentos e a situação de qualidade de vida das pessoas existentes. A interação com os gestores e funcionários será de extrema necessidade para o levantamento das importações, sob o ponto de vista de cada pessoa sobre o assunto abordado, podendo ainda contribuir para a formulação de propostas para a melhoria da organização.

O que se pretende com o estudo de caso (Gil 2002, p. 54) é analisar em profundidade as questões relacionadas à qualidade de vida no trabalho e investigar todos os elementos que compõem a organização para poder obter informações para alcançar o objetivo proposto. Através do estudo de caso poderá se obter um maior conhecimento sobre a rotina da empresa, os processos de trabalho e a realização de suas atividades, bem como a situação profissional e a qualidade de vida das pessoas.

Para sua realização, foi utilizada a pesquisa de caráter descritivo. De acordo com Gil (2002, p. 42) “as pesquisas descritivas tem como objetivo primordial, a descrição das

características de determinada população ou fenômeno, ou então o estabelecimento de relações entre variáveis”.

A coleta de dados foi feita na própria empresa, com os funcionários e gestores da mesma onde utilizou-se como instrumento de coleta de dados, a entrevista semi-estruturada (Cervo e Bervian, 1996, p. 136), a observação não participante e conversas informais com funcionários e gestores no ambiente de trabalho.

A utilização das entrevistas se dá pela dificuldade em obter os dados das pessoas, devido à situação de baixa escolaridade de algumas pessoas e a falta de conhecimento do assunto que está sendo estudado. Outro fator importante é a maior clareza e precisão das informações, tendo maior possibilidade de explorar as opiniões do entrevistado, uma vez que o entrevistador poderá influenciar muito na coleta dos dados, com a explicação clara dos objetivos da pesquisa e o esclarecimento das questões para o entrevistado.

Foram entrevistados todos os funcionários da empresa e os dois gestores. O roteiro da entrevista com os gestores foi diferente do roteiro dos funcionários, porém, algumas perguntas foram iguais, devido à necessidade desses mesmos dados serem obtidos de ambos.

A observação foi de caráter não-participante. Segundo Goey apud Silva (2003, p. 45) “a observação não-participante ocorre quando o pesquisador atua apenas como expectador atento, coletando dados e não participando do contexto no qual está inserido”.

As conversas informais dos funcionários dentro da empresa, durante e após o expediente de trabalho, foi outra importante fonte de informação. Através dessas conversas, será possível obter um melhor conhecimento da empresa, como suas políticas, seus processos de trabalho, os produtos da empresa, a situação trabalhista dos funcionários, bem como suas queixas, insatisfação e dificuldades com o trabalho. Já com os gestores o que se espera com esse método é conhecer a organização, a forma em que são conduzidos, os métodos de trabalho, bem como suas perspectivas para o futuro e o que pensam sobre qualidade de vida no trabalho, se é ou não desenvolvida na organização.

### **3. Resultados e Discussões**

A coleta dos dados realizada na empresa Italeó Condimentos foi feita com grande sucesso e tendo-se resultados relativamente interessantes. Foi possível obter todos os dados necessários para a pesquisa, uma vez que a boa colaboração tanto da empresa, que não se opôs momento algum em repassar dados sobre a empresa, bem como liberar os colaboradores, mesmo em horário de expediente para que pudesse ser entrevistado. Não houve resistência de nenhum colaborador, pelo contrário, todos se colocaram à disposição para colaborar para que os objetivos da pesquisa fossem alcançados.

Foi aplicado um questionário em forma de entrevista com os vinte e três colaboradores e dois gestores da empresa. Sendo que, o questionário dos gestores foi diferente dos questionários dos colaboradores, contendo cada um dez perguntas.

Alguns dados não foram considerados totalmente fidedignos pois, notou-se que alguns colaboradores mais novos de casa, com medo de perderem o emprego não quiseram falar o que realmente pensam e sentem sobre o seu trabalho. Também foi notado que outros colaboradores ficaram somente do lado da empresa. Porém, alguns colaboradores foram sinceros em suas respostas, expressando suas queixas e insatisfações com o trabalho.



### 3.1 Histórico e perfil dos colaboradores

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

Senhor Lindolfo junto com seus filhos faziam a plantação das raízes do açafrão, urucum, gengibre e pains. No tempo certo fazia colheita, processava matéria-prima até chegar ao produto final (industrializado), vendendo de forma autônoma. A partir de 1987 a atividade passou a ser comandada pelos dois filhos Itamar Batista Teixeira e Liomar Batista Teixeira, atuais sócios da empresa e com dois funcionários dando continuidade ao trabalho desenvolvido pelo pai, onde continuaram informalmente por aproximadamente 10 anos.

Em razão do bom andamento do negócio e da demanda, viu-se a necessidade e a oportunidade de ampliar o negócio, quando no ano de 2003 surgiu a firma Italeó Condimentos, cujo nome Italeó foi sugerido por uma amiga da família, quando em uma conversa informal entre amigos e familiares, os dois sócios indagaram sobre qual nome colocar na empresa. A amiga sugeriu o nome Italeó, sendo as iniciais de seus nomes Itamar e Leomar, fazendo assim uma fusão Italeó, nome pelo qual é conhecida. No mesmo ano adquiriu novas instalações, máquinas e a contratação de novos funcionários para a realização do trabalho.

Ao longo desses anos, devido a crescente demanda, a empresa sempre está buscando se adequar às novas tecnologias, adquirindo máquinas de maior potência, visando melhor atender seus clientes. No ano de 2007 adquiriu dois caminhões Volkswagen 850 (4.000 Kg) e já contava com uma caminhonete F 350 (2.000 Kg).

Hoje a empresa conta com um quadro de 23 funcionários e com mais de 40 itens de produtos diferentes. A matéria-prima é terceirizada, fazendo somente o empacotamento, engarrafamento e inserção da marca, exceto o açafrão que passa pela moagem.

Atualmente fornecem produtos para os estados de Goiás, Maranhão, Bahia, Minas Gerais, Tocantins, Mato Grosso e Pará. A empresa tem projeções de se expandir, aumentar a estrutura e investir em novas instalações, produzir um número maior de itens e, conseqüentemente, aumentar o quadro de colaboradores, com a intenção de atender as necessidades de seus clientes da melhor forma possível.

A maior parte dos colaboradores da empresa pesquisada são homens, pois por um lado, o trabalho parece fácil e maneiro, que é o engarrafamento e empacotamento dos produtos, mas por outro lado, é pesado e requer força braçal para pegar sacos de muitos quilos de matéria-prima, fazer carregamento de caminhões e operar o motor, que faz a moagem dos produtos, sendo que este é de força rotativa. Por isso, a necessidade de homens é maior.

Sobre o tempo de atuação dos colaboradores na empresa, percebe-se que dos que estão na companhia entre dois e dez meses, são ao todo seis colaboradores. Com um ano duas pessoas; com dois anos cinco pessoas; com três anos três pessoas; com quatro anos duas pessoas; com cinco, seis, sete, oito e nove anos são cinco pessoas. Sendo que esta, com nove anos trabalha na empresa desde o início de seus processos.

#### 3.2.1 Motivação

TABELA 5: Fator Motivação

Salários	Benefícios	Condições de	Falta de opção	Tudo motiva
----------	------------	--------------	----------------	-------------

		Trabalho		
2	1	3	11	6

Fonte: Dados da pesquisa, 2008.

O fator motivação refere-se a questões que impulsionam as pessoas a continuarem trabalhando na empresa Italéo Condimentos. Dos respondentes duas pessoas estão satisfeitas com a remuneração e dizem ser o principal motivo de seu trabalho na empresa; uma pessoa diz ser os benefícios; três pessoas acham as condições de trabalho boas; seis pessoas dizem ser totalmente satisfeitos com o emprego e que tudo os motiva; já para onze colaboradores falta oportunidade de emprego na cidade, e trabalham na empresa por falta de opção.

Segundo um respondente: “Gosto de trabalhar aqui, mas não gosto do que faço esse não é o meu ramo preferido de atividade, gosto de mexer com criação, trabalho aqui porque não tenho opção”. (depoimento de entrevistado)

De acordo com Conte (2003, p. 33), é muito provável que funcionários motivados, capacitados e bem remunerados, apresentem um excelente desempenho nas realizações das tarefas, reduzindo custo, atendendo melhor os clientes e conseqüentemente, aumentando o lucro da empresa.

Para a maioria dos colaboradores as condições de trabalho são boas, a empresa oferece todos os equipamentos necessários para a realização do trabalho. Já para a minoria dos colaboradores a empresa falha em disponibilizar todos os equipamentos. A empresa não investe em todos os equipamentos necessários e os que tem não são de qualidade. Há tarefas que poderiam ser feitas utilizando o equipamento, porém são feitas manualmente, por falta de equipamento na empresa, atrasando e dificultando o trabalho. Outro problema é a falta de matéria-prima e a falta de transporte para buscar, paralisando o trabalho e sendo os colaboradores obrigados a fazer horas extras, inclusive aos domingos e feriados para entregar os pedidos a tempo.

Segundo o respondente: “Falta máquina para bater polpa de alho, para fazer o engarrafamento, balanças e bacias, dificultando nosso trabalho”. (depoimento de entrevistado)

Segundo o respondente: “A empresa até que oferece os equipamentos para o trabalho, porém não são de qualidade, as balanças são muito velhas e não são enquadradas com o INMETRO”. (depoimento de entrevistado).

Se a empresa quer qualidade e produtividade é preciso promover condições adequadas, disponibilizando todos os equipamentos e investindo em qualidade.

Neste contexto, França apud Vasconcelos (2001, p. 25) “A qualidade de vida no trabalho é o conjunto de ações de uma empresa que envolve a implantação de melhorias e inovações gerenciais no ambiente de trabalho”.

Sobre a questão de saúde e segurança no trabalho, a minoria dos colaboradores disse ser uma preocupação da empresa, que disponibiliza equipamentos e acessórios para proteger a saúde e segurança do trabalhador. Oferece máscara, luvas, boné, botas, uniforme da empresa e medicamentos em caso de alguma dor. Quando o colaborador adoecer é liberado do trabalho para se tratar e inclusive, fez seguro de vida para os funcionários, que cobre tanto as carências do trabalho como da sua vida fora da empresa.

Para a maioria dos colaboradores, a empresa até que oferece equipamentos e acessórios de segurança, porém não são de qualidade e não são enquadrados com o INMETRO. As máscaras não são adequadas para o tipo de trabalho, não protege quase nada,

além de não serem substituídas com frequência. Para quem trabalha no motor, a máscara não é devidamente apropriada. As luvas não são fornecidas para todos os colaboradores que se queixam da falta de equipamentos de primeiros socorros em caso de alguma ocorrência de acidente. Para eles a empresa não tem a devida preocupação com a saúde e segurança no trabalho, só faz superficialmente.

Segundo um respondente, numa determinada vez, o motor que faz a moagem do açafraão estava com uma peça quebrada, causando muito risco para o colaborador que o estava operando. E o gestor mesmo sabendo do problema não tomou nenhuma providência para concertar o motor, que estava prestes a explodir, até que parou de vez e felizmente, ninguém se feriu.

No Brasil, é muito comum, principalmente as pequenas empresas, não se preocuparem tanto com a saúde e segurança do trabalhador, sendo eles próprios os responsáveis pela sua conduta de prevenção de males ocasionados pelo trabalho.

As empresas ainda não se conscientizaram da importância de zelar da saúde do trabalhador e garantir sua integridade física e mental no trabalho, promovendo um ambiente saudável e livre de riscos à saúde e segurança do trabalhador, que sem dúvida irá resultar em um melhor ambiente de trabalho, mais produtivo e com melhor qualidade de vida aos colaboradores.

Para Tachizawa, Ferreira e Fortuna (2004, p. 229), a segurança e saúde dos funcionários visam basicamente a garantia de um ambiente de trabalho seguro e sem risco para a saúde do funcionário, prevenindo doenças ocupacionais causadas pelo trabalho, onde o funcionário trabalha confiando que está seguro.

Quanto à realização das tarefas, a maioria dos colaboradores acha que a empresa os coloca em funções adequadas conforme a sua capacidade e aptidão. Ao entrar na empresa a pessoa é orientada a desempenhar todas as funções, sendo priorizada aquela em que se desempenhou melhor. Visto que o trabalho seja de fácil realização, porém há pessoas que são mais produtivas e se adaptam melhor a determinada função.

Segundo os colaboradores não há complicação no trabalho e todos são capazes de realizá-lo. Somente o motor, que faz a moagem, não pode ser operado por todas as pessoas, apenas três pessoas que são bem treinadas e aptas para esse trabalho. A função que a pessoa exerce é o principal elo com colaborador e empresa e esta deve ser interessante e desafiadora. A função de cada pessoa deve ser designada, considerando suas habilidades e potencialidades para que assim possa ser produtivo e rentável.

Já para a minoria dos colaboradores a empresa não tem o hábito de observar o desempenho dos colaboradores na execução das tarefas. Querem produtividade sem se importar se o colaborador é realmente capaz de executar a tarefa.

O relacionamento entre os gestores e colaboradores, para a maioria dos colaboradores não é bom. Às vezes são tratados de forma deslegante e mal educada, pois são repreendidos sem nenhuma ética na frente dos demais colaboradores, expondo-lhes ao ridículo. Não se sentem devidamente valorizados e respeitados como gostariam de ser, se sentem apenas como uma peça no processo produtivo da empresa. Os colaboradores não sentem liberdade para dar alguma opinião ou sugestão sobre o trabalho e, se sugerem, não são aceitas, a menos que seja em benefício da empresa. Os gestores são severos em suas ordens não podendo os colaboradores tentar contrariá-las, se ficar determinado, por exemplo, que é para trabalhar aos domingos e feriados e alguém contestar, poderá ser punido e até demitido. Tudo isso produz um desconforto imenso no trabalho, pois os colaboradores trabalham insatisfeitos com baixo nível de rendimento e sem comprometimento.

Já para a minoria dos colaboradores a relação dos gestores é boa. São bem tratados, respeitados e valorizados. Sentem liberdade para se expressar dentro da empresa e dar sugestões e opiniões sobre o trabalho, e afirmam que são ouvidos. Isso leva a pessoa a se sentir importante e capaz de contribuir para a melhoria da empresa.

De acordo com Toledo apud Tachizawa, Ferreira e Fortuna (2004, p. 46), para alcançar a qualidade e excelência, os gestores da empresa precisam ver as pessoas em suas verdadeiras dimensões como um ser integrado. É preciso amá-las, ouvi-las, respeitá-las e fazer parcerias com elas. Manter relações de trabalho frias e utilitaristas com o funcionário só leva seu desempenho ao declínio. Em primeiro lugar as empresas devem valorizar seus colaboradores, pois só há clientes satisfeitos se tiver satisfação dos colaboradores. E nesse sentido, só há produtividade e lucro se os colaboradores forem valorizados e respeitados como merecem.

Grande parte da satisfação do colaborador se refere à satisfação que o mesmo sente ao saber que exerce um papel importante na organização e que contam com ele. Portanto, a qualidade de vida no trabalho visa basicamente proporcionar ao indivíduo um ambiente de trabalho harmonioso onde tenham satisfação consigo próprio, com seu trabalho, auto-estima e felicidade, proporcionando ao indivíduo maior resistência ao estresse, saúde física e mental e motivação para o trabalho. Respeitar as limitações e fragilidade das pessoas e vê-los como seres humanos, como alguém importante para a organização com a valorização do seu trabalho e com a garantia de condições adequadas para seu desempenho na empresa, significa conduzir a empresa para o crescimento e sucesso.

Para os gestores da empresa qualidade de vida no trabalho é tratar o funcionário com respeito, reconhecer o seu trabalho e proporcionar condições que garantam sua segurança. Dentro deste contexto, a qualidade de vida no trabalho procura minimizar os efeitos negativos causados pelo trabalho. Consiste em fazer com que os indivíduos encontrem recursos para satisfazerem suas necessidades através de seu trabalho na organização.

Para os gestores a qualidade de vida é importante, pois os colaboradores trabalham melhor e conseqüentemente, a produção aumenta. Visto que a produtividade esta diretamente relacionada com a qualidade de vida no trabalho.

Segundo Chiavenato (2000, p. 295) “para alcançar qualidade e produtividade, as organizações precisam ser dotadas de pessoas participantes e motivadas nos trabalhos que executam, e recompensadas adequadamente pela sua contribuição”. Assim, só pode haver qualidade e produtividade se os responsáveis estiverem bem e motivados para o trabalho.

Segundo os gestores, a empresa está fazendo investimentos em busca de obter qualidade em seus produtos, visando o crescimento e sucesso da empresa. O que para Chiavenato (1994, p. 201), qualidade e produtividade da empresa proporcionam a competitividade e sucesso. E isso só será possível se os interesses dos colaboradores estiverem equilibrados com os interesses da organização.

A empresa se preocupa muito com os colaboradores e procura sempre motivá-los, proporcionando condições adequadas para a realização do trabalho, oferecendo todos os equipamentos necessários para a realização das atividades. Fernandes apud Conte (2003, p 33), diz que a qualidade de vida no trabalho deve ser dinâmica e contingencial de fatores físicos, tecnológicos e sociopsicológicos que influenciam no ambiente organizacional, no bem-estar do trabalhador e na produtividade.

Outra grande preocupação da empresa é com a segurança e proteção da saúde do trabalhador, disponibilizando todos os equipamentos e acessórios necessários para a sua segurança, apesar de que nem todos os colaboradores queiram usar. É oferecido máscara,

luvas, touca e todos os equipamentos; os processos de trabalho são devidamente fiscalizados pela vigilância sanitária; não há nenhum risco para a saúde e segurança dos colaboradores. Conforme Tachiazawa, Ferreira e Fortuna (2004, p. 229) , proporcionar um ambiente de trabalho sadio e seguro, livre de riscos ocupacionais, traz satisfação e bem estar ao trabalhador, e conseqüentemente melhor produtividade.

A empresa sempre está buscando melhorar as condições de trabalho para os colaboradores, por isso procura oferecer benefícios além do trabalho, como: os colaboradores recebem o salário e mais 30% adicional, fez seguro de vida para os colaboradores e fornece os condimentos necessários para o uso pessoal dos mesmos. O que para Chiavenato (2002, p. 40), benefícios são facilidades e conveniências que as empresas oferecem aos seus empregados, para satisfazer seus objetivos sociais e individuais. Procuram também manter uma relação harmoniosa com os colaboradores, de respeito e valorização de cada um, permitindo que expressem suas opiniões e sugestões sobre o trabalho, e se forem boas, podem até serem acatadas pela empresa. Dessa forma, a empresa busca a melhoria tanto organizacional, como para os seus participantes, pois são eles que dão vida à organização e geram seus resultados.

## **Conclusão**

A necessidade de tornar as nossas empresas mais competitivas colocou-nos na frente com a busca pela qualidade total, deixando de ser um diferencial competitivo para se tornar condição de sobrevivência.

O presente trabalho proporcionou uma melhor compreensão sobre os fatores que mais influenciam a vida dos profissionais da empresa, as suas atitudes e comportamentos no ambiente de trabalho e os seus reflexos nas outras esferas de sua vida.

Para mim como futura administradora, este trabalho proporcionou uma maior conscientização sobre as questões relacionadas à vida dos trabalhadores e os efeitos negativos causados pelo trabalho e o que fazer para que os integrantes da organização se sintam bem consigo próprios e com seu trabalho.

Conclui-se que na empresa estudada não há prática de qualidade de vida no trabalho. Os gestores da empresa estudada não têm formação acadêmica, portanto não têm a devida conscientização da importância de implantar a qualidade de vida no trabalho, mas a empresa é nova e na medida do possível estão procurando melhorar as condições de trabalho para seus funcionários. Estão investindo para a expansão das suas atividades em benefício não só da empresa, mas também das outras pessoas que fazem parte da organização, pois na medida em que a empresa melhora tem a possibilidade de beneficiar os funcionários.

Portanto, a qualidade de vida no trabalho deve ser uma ação definitiva e contínua nas organizações que queiram permanecer atuantes e competitivas no mercado. É pertinente e relevante o desenvolvimento de estratégias que favoreçam o atendimento e desenvolvimento do ser humano como um ser integrado, reconhecendo as suas mais variadas necessidades.

É crucial que as organizações encarem os novos desafios de trabalho em busca da competitividade organizacional, sem ressaltar a qualidade de vida das pessoas. Nesse sentido, a qualidade de vida no trabalho busca promover uma organização mais humanizada visando proporcionar condições de desenvolvimento pessoal do indivíduo.

Portanto, este trabalho é um importante adicional aos nossos conceitos sobre administração. Levando-nos a pensar mais amplamente sobre os aspectos que envolvem a organização, bem como o ser humano em todas as suas dimensões.

## **BIBLIOGRAFIA**

- CERVO, A. L. BERVIAM, P. A. **Metodologia Científica**. 4. ed. São Paulo: Makrom Books, 1996.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Gerenciando Pessoas: o passo decisivo para a Administração participativa**. 2. ed. São Paulo: Makrom Books, 1994.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Administração de recursos humanos: fundamentos básicos**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2000.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos humanos**. 6. ed. compacta. São Paulo: Atlas, 2002.
- CONTE, Antônio Lázaro. **Qualidade de vida no trabalho**. Revista FAE Business, n. 7, nov. 2003. p. 32-34.
- GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4ª ed. São Paulo: Atlas, 2002.
- JR. Willian B. Werther; DAVIS, Keith. **Administração de pessoal e recursos humanos**. 2. ed. São Paulo: McGraw Hill do Brasil, 1983.
- RODRIGUES, Marcus Vinicius Carvalho. **Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial**. Rio de Janeiro: Vozes, 1994.
- SILVA, Jussara Maria da. **Ações estratégicas para o turismo no município de Lavras** Dissertação de Mestrado Lavras, UFLA, 2003: 2003.
- TACHIZAWA, Tokeshy; FERREIRA, Victor Cláudio Paradela; FORTUNA, Antônio Alfredo Melo. **Gestão com pessoas: uma abordagem aplicada às estratégias de negócios**. 3. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2004.
- TOLFO, Suzana da Rosa; PICCININI, Valméria Carolina. As melhores empresas para trabalhar no Brasil e a qualidade de vida no trabalho: disjunções entre a teoria e a prática. **Revista de Administração Contemporânea – RAC**, v. 5, n. 1, p. 165-193, jan./abr., 2001.
- VASCONCELOS, A, F. Qualidade de vida no trabalho: origem, evolução e perspectivas. **Cadernos de Pesquisa em Administração**, São Paulo. Vol 08 N°1 Janeiro/março 2001.