



Universidade de Brasília

Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Ciências da Informação e Documentação

Departamento de Administração

RODRIGO DE OLIVEIRA MACHADO

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: O ENTENDIMENTO
DE TRABALHADORES DE UMA EMPRESA DO RAMO DE
LATICÍNIOS.**

Brasília – DF

2012

RODRIGO DE OLIVEIRA MACHADO

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: O ENTENDIMENTO
DE TRABALHADORES DE UMA EMPRESA DO RAMO DE
LATICÍNIOS.**

Monografia apresentado a Universidade de Brasília (UnB) como requisito parcial à
obtenção do grau de Bacharel em Administração.

Professor Orientador: Doutor, Onofre Rodrigues de Miranda

Brasília – DF

2012

Machado, Rodrigo de Oliveira

Qualidade de Vida no Trabalho: O entendimento de trabalhadores de uma empresa do ramo de laticínios. / Rodrigo de Oliveira Machado – Brasília, 2012.

F:II.

Monografia (bacharelado) – Universidade de Brasília, Departamento de Administração – EaD, 2012.

Orientador: Prof. Dr. Onofre Rodrigues de Miranda, Departamento de Administração

RODRIGO DE OLIVEIRA MACHADO

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: O entendimento de trabalhadores de uma empresa do ramo de laticínios.

A Comissão Examinadora, abaixo identificada, aprova o Trabalho de Conclusão do Curso de Administração da Universidade de Brasília do aluno

RODRIGO DE OLIVEIRA MACHADO

Doutor, Onofre Rodrigues de Miranda
Professor-Orientador

Titulação, nome completo
Professor-Examinador

Titulação, nome completo
Professor-Examinador

Brasília, 14 de julho de 2012.

Agradeço ao Deus Pai por ter me conservado nesse curso e não ter deixado o desânimo e os problemas do dia-a-dia me abaterem ao ponto de desistir da caminhada. Louvado seja Deus por isso!

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente ao Deus vivo pela oportunidade de me fazer viver e conhecer a Universidade de Brasília (UnB).

À Daniela que foi minha companheira durante os anos de faculdade, onde ela teve que ter paciência nos momentos que as minhas atenções eram somente para minhas atividades e estudos e também nos momentos que eu ia para os encontros presenciais.

À minha filha amada que também suportou a falta de atenção e ausência nos momentos de estudo e encontros presenciais.

À minha mãe a quem dedico essa vitória, pois não me abandonou em momento algum, sendo minha incentivadora mesmo a distância.

Aos amigos e familiares que também me incentivaram e apoiaram.

Aos funcionários e diretores da Usina de Laticínios Jussara S.A., que me atenderam e colaboraram no que foi preciso.

Aos colaboradores da UnB, em especial à Delma Fonseca que já não está mais, ao Daniel Hack, Sara Celestino Botelho e o Leo.

Às professoras Josivânia e Alessandra que foram minhas incentivadoras dentro do curso e ao meu querido orientador Dr. Onofre Miranda, que foi paciente comigo.

Aos colegas de curso, Mônica, Wanderson e Wallace, que sempre me levantaram e impulsionaram nos momentos em que eu amoleci e estava sem forças para continuar. Obrigado amigos.

RESUMO

Objetivo do estudo foi identificar o entendimento de funcionários de uma empresa do ramo de laticínios sobre Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Foi aplicado uma pesquisa qualitativa com uma entrevista aberta à 11 respondentes funcionários da organização pesquisada. Após formatação e análise dos dados, foi possível identificar e alcançar o objetivo principal deste trabalho. A maioria dos respondentes enxerga QVT nas ações de Prevenção a Acidentes no Trabalho através da CIPA e nas condições físicas das instalações e ambiente de trabalho. Constatou-se que a falta de uma política e um projeto de QVT na organização, atrapalha a progressão da mesma, pois não existem mecanismos de avaliação das ações de QVT e as ações se resumem à atuação da CIPA e algumas ações isoladas de promoção do bem-estar entre os funcionários, procurando evitar os conflitos entre setores, que mostrou-se muito presente na vida da organização. Por fim, indica-se a contribuição do presente trabalho para a empresa pesquisada e para qualquer outra pesquisa sobre o tema trabalhado e aproveita-se para propor, ressaltar e recomendar à organização pesquisada, algumas ações baseadas no estudo realizado, tais como: 1) A elaboração de um projeto de implantação de Qualidade de Vida no Trabalho; 2) Criação de uma comissão de QVT, conforme já existente na área de segurança no trabalho (CIPA); 3) Aplicação de questionários qualitativos e quantitativos para avaliação das ações de QVT na organização; 4) Explorar a motivação, a integração entre setores e a criação de um plano de cargos para melhoria da QVT; 5) Criação de workshops mensais visando melhora do clima organizacional, com palestras e participações diretas dos próprios funcionários da organização.

Palavras-chave: Qualidade de Vida no Trabalho. CIPA. Conflitos entre setores.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1. Qualidade de Vida no Trabalho	13
Tabela 2. Aspectos que favorecem a QVT	14
Tabela 3. Aspectos que desfavorecem a QVT na organização	15
Tabela 4. Ações desenvolvidas pela organização	16
Tabela 5. Quem participa dessas ações	17
Tabela 6. Como são avaliadas as ações	18

LISTA DE QUADROS

Quadro 1. Fatores que podem influenciar a QV.	4
--	---

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	1
1.1 Formulação do problema	2
1.2 Objetivo Geral.....	2
1.3 Objetivos Específicos:	2
1.4 Justificativa	2
2. REFERENCIAL TEÓRICO	3
2.1 Qualidade de Vida.....	3
2.2 Qualidade de Vida no Trabalho.....	4
2.3 Estudos sobre Qualidade de Vida no Trabalho.....	9
3. MÉTODOS E TÉCNICAS DE PESQUISA.....	11
3.1 Tipo de descrição geral da pesquisa	11
3.2 Caracterização da organização	11
3.3 Participantes.....	11
3.4 Instrumento de pesquisa	11
3.5 Procedimentos da coleta e de análise de dados.....	12
4. RESULTADOS E DISCUSSÕES.....	13
5. CONCLUSÃO E RECOMENDAÇÕES	19
6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	21
APÊNDICE: ROTEIRO DE ENTREVISTA	24

1. INTRODUÇÃO

Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) apresenta na literatura como um construto a amplo e multifacetado, o que pode direcionar diversas interpretações acerca do seu real significado.

Conforme Lacaz (2000, p. 03-05), Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é uma terminologia que tem sido largamente difundida nos últimos anos, inclusive no Brasil, sendo que ao incorporar uma imprecisão conceitual, vem dando margem a uma série de práticas nela contidas que ora aproximam-se da qualidade de processo e de produto, ora com estas práticas se confundem. Observa-se, entretanto, que a QVT dialoga com diferentes fenômenos, como motivação, satisfação, saúde-segurança no trabalho e envolve discussões mais recentes sobre novas formas de organização do trabalho e novas tecnologias. Assim, a idéia de QVT procura amalgamar interesses diversos e contraditórios, presentes nos ambientes e condições de trabalho, em empresas públicas ou privadas. Interesses estes que não se resumem aos do capital e do trabalho, mas também aos relativos ao mundo subjetivo (desejos, vivências, sentimentos), aos valores, crenças, ideologias e aos interesses econômicos e políticos.

Para Mônaco e Guimarães (2002, p. 02), “a qualidade de vida no trabalho como uma expansão natural da qualidade total, de forma que os programas de qualidade total melhorem os resultados das empresas, mas também a satisfação, o bem-estar e a condição de vida das pessoas”.

De acordo com o exposto, observa-se que há diferenças entre os desejos, vivências e sentimentos acerca do que vem a ser a Qualidade de Vida no Trabalho por parte dos funcionários e gestores das organizações públicas e privadas.

A QVT está relacionada com o projeto ergonômico dos postos de trabalho, referente à organização, limpeza, segurança, conforto ambiental, controle da poluição física e acústica, controle da temperatura e da luminosidade, mas não se restringe

exclusivamente às condições físicas, pois inclui também itens como oferecimento de benefícios sociais e, o mais importante, as relações de trabalho e o ambiente social, onde é proporcionado ao trabalhador o seu desenvolvimento como pessoa capaz de refletir e de produzir idéias (GUIMARÃES, 1995, apud MONACO; GUIMARÃES, 2000, p. 09-10).

1.1 Formulação do problema

Qual a percepção da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) por parte de trabalhadores de uma empresa do ramo de laticínios?

1.2 Objetivo Geral

Analisar a percepção de trabalhadores de uma empresa do ramo de laticínios sobre Qualidade de Vida no Trabalho (QVT).

1.3 Objetivos Específicos:

- .Identificar o entendimento dos funcionários sobre QVT;
- .Identificar a satisfação e bem-estar dos funcionários;
- .Conhecer as ações políticas sobre QVT da organização;
- .Propor ações de QVT baseado no estudo realizado.

1.4 Justificativa

A escolha do tema “O entendimento de trabalhadores de uma empresa do ramo de laticínios sobre Qualidade de Vida no Trabalho” é pertinente ao momento de crescimento e solidificação do tema QVT nas empresas brasileiras, refletindo em qualidade, cumprimento de metas e saúde mental dos colaboradores.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 QUALIDADE DE VIDA

As primeiras preocupações com QV vinham da ordem de coisas materiais da vida, tais como salários, bens e sucesso. Nos dias de hoje a abordagem tem sido diferenciada valorizando o grau de satisfação, realização, relacionamento, cultura, lazer, refletindo em bem-estar.

Fleck et al. (2008, p.21) aponta que:

O conceito de qualidade de vida na área da saúde encontrou outros construtos presentes afins (...). Alguns são distorcidos por uma visão eminentemente biológica e funcional, como status de saúde, status funcional e incapacidades/deficiência; outros são eminentemente sociais e psicológicos, como bem-estar, satisfação e felicidade. Um terceiro grupo é de ordem econômica baseando-se na teoria da preferência.

Nahas (2006) diz que a QV está intimamente ligada a fatores como: estado de saúde, longevidade, satisfação no trabalho, salário, lazer, relações familiares, disposição, prazer e espiritualidade dos indivíduos. E também diz Nahas (2006, p.5) que “num sentido mais amplo qualidade de vida pode ser uma medida da própria dignidade humana, pois pressupõe o atendimento das necessidades humanas fundamentais”.

Segundo Nahas (2006), o quadro a seguir, apresenta os fatores que podem influenciar a QV:

Quadro 1 Fatores que podem influenciar a QV.

PARÂMETROS SÓCIO-AMBIENTAIS	PARÂMETROS INDIVIDUAIS
Moradia	Hereditariedade
Transporte	Estilo de Vida
Segurança	Hábitos Alimentares
Assistência Médica	Controle do Stress
Condições de Trabalho e Remuneração	Atividade Física Habitual
Educação	Relacionamentos
Opções de Lazer	Comportamento Preventivo
Meio-Ambiente	

Fonte: Adaptado de Nahas, (2006)

Añes (2003, p.31) diz que “a qualidade de vida relacionada à saúde representa a satisfação geral de uma pessoa e inclui as dimensões: cognitiva, social, física, emocional, a produtiva emocional e a intimidade”.

Para Añes (2003) a QV está relacionada e recebe grande influência do bem-estar.

Añes (2003, p.41) cita que:

É visto como um construto amplo e envolvente compreendendo as várias satisfações da vida dentro e fora do trabalho como, por exemplo, satisfação com a vida familiar, recreação, espiritualidade, satisfação como o trabalho, oportunidades de promoção, colegas, etc. A saúde por sua vez é vista como um sub-componente do bem-estar geral e compreende a combinação de indicadores físicos/fisiológicos como pressão arterial, função cardíaca e a saúde física geral.

2.2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

A partir de 1920 começou o interesse pela satisfação do trabalhador e começaram a aparecer diversos estudos e análises como de Elton Mayo e a Escola de Relações Humanas, que exerceram influências positivas sobre a importância do colaborador na organização.

Chiavenato (1999) aponta que em 1927, a Western Electric Company, indústria de componentes para aparelhos telefônicos instalada em Hawthorne, EUA, estudava fatores que influenciavam os trabalhadores a produzirem melhor. Identificou-se que os fatores sociais estavam no topo da importância para os trabalhadores.

Contrário à Teoria de Taylor, a escola das Relações Humanas trouxe relativa humanização às relações de trabalho, com isso o relacionamento interpessoal e os anseios em relação à organização passaram a ser questões primárias para o desenvolvimento da QVT.

Com base em Machado (2010, p. 02) desde a concepção da Administração como uma ciência, com o estudo dos tempos e movimentos e a otimização do tempo através da divisão de tarefas normatizadas por Taylor, o indivíduo é considerado peça chave no desenvolvimento e enriquecimento das organizações, sendo causador das mudanças pelas quais passaram as relações de trabalho no século XIX.

Não por acaso, atento a essas mudanças e às perspectivas de vida impostas pelos trabalhadores, diversas teorias e modelos de gestão de pessoas ganharam importância no direcionamento gerencial das organizações como um todo (MACHADO, 2010).

Em 1945 a Organização Mundial de Saúde (OMS) conceituou que a saúde se estabelece nos termos de bem-estar físico, mental e social. A saúde assumiu um conceito mais amplo e essa mudança se tornou positiva trazendo com ela maior parcela de responsabilidade das organizações frente à manutenção da qualidade de vida dos colaboradores.

Para Lacaz et al. (2010, p. 04) essa temática de qualidade de vida no/do trabalho surge no final dos anos 1950, relacionando-se com experiências de trabalho vivenciadas por trabalhadores na perspectiva de uma produtividade por eles regulada. Lacaz et al. ainda atesta que ao se discutir a qualidade de vida no/do

trabalho, é importante assinalar a historicidade do conceito ao transitar pelos anos 1960 do século passado aos anos 2000 do novo século.

Para Chiavenato (2000), por volta de 1950 à década de 1960, o interesse se voltou para a motivação do trabalhador, desenvolvendo o conceito de Qualidade de Vida no Trabalho.

Já nos anos 1970, qualidade de vida no/do trabalho relacionava-se com a busca pela melhoria de condições, ambientes, organização do trabalho, visando à maior satisfação e produtividade. Essa visão é influenciada por um movimento originado a partir do "chão de fábrica" especialmente na Europa, no qual a "gestão participativa" e a "democracia industrial" são ideais a serem conquistados e garantidos (LACAZ et al., 2010, p. 04).

A primeira fase do movimento durou até 1974, segundo Tolfo e Piccini (1998), pois com a crise do petróleo, inflação em alta, acirrada competição das grandes forças industriais, como o Japão, a atenção das organizações voltou-se para a sobrevivência do país, estagnando o interesse pela QVT. A partir de 1979 com a situação mais controlada, ressurgiram os estudos e pesquisas sobre QVT com interesse de desenvolvimento, com grande destaque ao Japão.

A partir dos anos 1980, o enfoque da globalização passa a influenciar a visão de qualidade de vida no/do trabalho, quando busca dar conta de questões relacionadas à produtividade, mas agora articulada com a qualidade do produto e a competitividade, o que envolve a motivação, o pertencimento à empresa como algo intrínseco à produção capitalista, ao que se soma a saúde no trabalho, considerando aspectos relativos a formas diferenciadas de organização do trabalho e a novas tecnologias de gestão do trabalho. Tal enfoque vai ser a tônica também dos anos 1990 e 2000 (LACAZ et al., 2010, p. 04-05).

Maximiano (2006) aponta que a ideia de QVT está baseada no enfoque biopsicossocial, onde saúde não é apenas ausência de doenças, mas também o bem-estar biológico, psicológico e social, definição esta, adotada pela OMS em 1986, abre um leque para maior compreensão e administração de fatores

psicossociais na vida moderna, principalmente no ambiente de trabalho onde um desses fatores é o stress.

Teorias convencionais preocupam-se com a satisfação das pessoas, não abordando de forma clara o stress, no entanto a correlação entre stress e trabalho é evidente. O stress depende da adaptação do trabalhador, e esse depende do equilíbrio para concretizar a tarefa, havendo equilíbrio, existe bem-estar, existindo bem-estar alivia a tensão e o stress.

Maximiano (2006, p.43) aponta que:

Além do enfoque biopsicossocial, o conceito de QVT baseia-se em uma visão ética da condição humana. A ética, como base da QVT, procura identificar, eliminar ou, pelo menos, minimizar todos os tipos de riscos ocupacionais. Isso envolve desde a segurança do ambiente físico, até o controle do esforço físico e mental requerido para cada atividade, bem como a forma de gerenciar situações de crise que comprometam a capacidade de manter salários e empregos.

QVT utiliza-se nos Estados Unidos da América de a década de 90, mas na França que se tem pesquisas intensas e uma cultura mais apurada sobre o tema. Os franceses conceituaram a psicopatologia do trabalho, o sofrimento no trabalho, a organização do trabalho e as questões sobre o poder e inveja. Dentre os nomes importantes dentro dessa linha de pesquisa estão Dejours, Clot e Wisner.

Trazendo para o ambiente de trabalho e no âmbito empresarial, o conceito refere-se à identificação, eliminação, manutenção dos riscos operacionais, da carga física e mental em cada atividade.

Limongi-França (2004) define que várias ciências contribuem para a construção e implantação do conceito de QVT, tais como: Ecologia, Saúde, Administração, Sociologia, Economia, Psicologia, Educação, Ergonomia e Engenharia. Aponta que as empresas criaram no ambiente de trabalho várias ações que contribuem para a QVT, focando as necessidades biológicas, psicológicas e sociais, gerando bem-estar e gestão integral do ser humano, São elas: SIPATs; Ações ecologicamente corretas; Administração participativa; Estudos do clima organizacional; Ações ergonômicas; Intervenções pedagógicas empresariais; Orientações nutricionais; Plano de cargos, salários e benefícios; Programas de educação financeira;

Ajustamento psico-social do funcionário; Estrutura física adequada; Incentivo a prática de esportes e Ações de responsabilidade social e cidadania. Destaca que programas de QVT podem enfatizar a diferenciação de setores, como a Higiene e Segurança, Recursos Humanos, Qualidade e Comunicação Interna, e também instituírem a partir de demandas específicas como programas de prevenção ao uso de drogas, informativos sobre DSTs, AIDS, câncer, acidentes de trabalho, consumo consciente e ecologia.

O tema Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é bem pertinente nas relações de trabalho do mundo corporativo nos dias de hoje. QVT está incluído nas mudanças administrativas da sociedade moderna.

Para Soares (2010, p. 01) originária de disciplina da área de saúde, abordando a temática a cerca de riscos ocupacionais e questões de segurança no trabalho, esforços repetitivos, responsabilidade social, entre outros, essa competência evoluiu para englobar dimensões de Psicologia, Sociologia e Administração.

Para David; Bruno-Faria (2007, p. 431) a questão da qualidade de vida no trabalho tem suscitado a atenção de inúmeros pesquisadores, mas a literatura da área carece de instrumentos de medição confiáveis.

A questão da qualidade de vida tem preocupado bastante a sociedade, conforme se depreende pelos constantes movimentos ecológicos e de preservação da natureza e da vida humana (DAVID; BRUNO-FARIA, 2007, p. 431).

No campo da gestão dentre as diversas práticas de QVT, tem-se a autonomia e autocontrole permitidos aos funcionários através do incentivo à utilização das capacidades de cada individuo no desempenho de suas funções, sendo que essa concessão de poder intervir nas tarefas realizadas pode ser denominada gestão participativa (SOARES, 2010, p. 01).

Todavia, tais práticas ainda são incipientes, tendo em vista que as empresas exigem que os seus empregados lhe confiem todo o seu capital intelectual e que se comprometam com o seu trabalho, ao passo em que as empresas não se

comprometem com seus empregados. Aliás, elas recomendam que os seus empregados cultivem sua empregabilidade se quiserem continuar ocupando seus postos atuais (VASCONCELOS, 2001, p. 32).

Infelizmente, aqueles que têm – por força do cargo e do poder de que estão investidos – condições de mudar, ou pelo menos de admitir novas formas de comportamento no trabalho e novos modelos mentais, propositadamente não o fazem (VASCONCELOS, 2001, p. 32).

Fazer investimentos necessários à valorização do potencial humano e a sua capacitação para enfrentar os desafios que ora se apresentam ao mundo do trabalho, tornaram-se interesses fundamentais para o crescimento e competitividade das organizações (DAVID; BRUNO-FARIA (2007, p. 432).

2.3 ESTUDOS SOBRE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Diante do exposto sobre a Qualidade de Vida e a Qualidade de Vida no Trabalho, seguem abaixo as conclusões sobre 03 estudos realizados sobre QVT:

Tolfo e Piccini (2001), no estudo sobre as melhores empresas para trabalhar no Brasil e a Qualidade de Vida no Trabalho: Disjunções entre a Teoria e a Prática, concluiu que ainda faltavam mais paradigmas sobre QVT. De acordo com os resultados obtidos com a abordagem teórica, verificou-se que as organizações proporcionaram QVT em relação à relevância social da vida no trabalho, ao passo que a compensação nem sempre é considerada justa e adequada.

Ferreira, Alves e Natalia (2009) no estudo sobre a Gestão de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) NO Serviço Público Federal: O Descompasso entre problemas e Práticas Gerenciais, concluiu que as práticas gerenciais de QVT têm como foco o indivíduo; as atividades que integram as práticas de gestão em QVT são de natureza assistencial; e as práticas de gestão preconizam o bem-estar de modo acessório, a ênfase é na produtividade.

Timossi, Francisco, Junior e Xavier (2010) no estudo sobre a Análise da Qualidade de Vida no Trabalho de colaboradores com diferentes níveis de instrução através de uma análise de correlações , concluiu que os colaboradores são sensíveis às modificações e melhorias promovidas pela empresa no ambiente laboral.

3. MÉTODOS E TÉCNICAS DE PESQUISA

3.1 Tipo de descrição geral da pesquisa

Para a classificação desta pesquisa, tomou-se como base a taxionomia proposta por Vergara (2000), que a qualifica quanto aos fins e quanto aos meios. Quanto aos fins, a pesquisa foi exploratória. Exploratória porque ainda há pouco conhecimento acumulado e sistematizado tratando da construção de escalas sobre QVT. Quanto aos meios, a pesquisa será de campo. De campo porque investigou os fenômenos na própria organização.

3.2 Caracterização da organização

A área do objeto de estudo é a gestão de recursos humanos de uma empresa do ramo de laticínios.

3.3 Participantes

Participaram, ao todo, 11 funcionários, dos quais 7 são do sexo masculino e 4 do sexo feminino. A maior parte (45%) tem idade entre 25 e 29 anos. Todos os participantes deste estudo trabalham na área de gestão de recursos humanos da empresa pesquisada.

3.4 Instrumento de pesquisa

Para o levantamento de dados, foi utilizado um roteiro de entrevista com perguntas abertas. As questões envolvem qualidade de vida no trabalho, bem-estar, aspectos favoráveis e desfavoráveis para a qualidade de vida no trabalho, tipos de ações para QVT e, por fim, a avaliação das ações de QVT.

3.5 Procedimentos da coleta e de análise de dados

Foi solicitado uma autorização à Diretoria da empresa para a realização da pesquisa. Após a respectiva autorização, foram convidados a serem entrevistados de forma aleatória, alguns funcionários que trabalham na área de gestão de recursos humanos da empresa.

4. Resultados e discussões

A seguir são apresentados os resultados, que foram tabulados e analisados. Para análise dos dados, inicialmente, foi observado a recorrência de palavras e, em seguida, elaboradas tabelas para cada item e respectivas respostas do Roteiro de entrevista.

Tabela 1. Qualidade de Vida no Trabalho

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO
<p>Definição: A qualidade de vida no trabalho é associada às condições de estrutura física e de saúde que a empresa oferece ao trabalhador.</p>
<p>Temas: Condições físicas de trabalho Condições de saúde</p>
<p>Relatos: “...é ter toda uma <u>estrutura</u> para trabalhar com tranquilidade tendo todos os instrumentos..” (respondente 3; sexo masculino) “... <u>condições</u> dignas para desempenhar minhas funções.. (respondente 5; sexo masculino) “<u>ambiente agradável, limpo, iluminado, com boas condições de saúde e segurança</u>” (respondente 11; sexo feminino)</p>

Fonte: Dados da Pesquisa (2012)

Os resultados obtidos na pesquisa e apresentados na Tabela 1, sobre o que significa Qualidade de Vida no Trabalho, vão ao encontro com o pensamento de Soares (2010), onde ele diz que a QVT é originária da área de saúde, abordando a temática a cerca de riscos ocupacionais e questões de segurança no trabalho, esforços repetitivos, responsabilidade social, entre outros, e Guimarães (2000) que também cita que a QVT está relacionada com o projeto ergonômico dos postos de trabalho, referente à organização, limpeza, segurança, conforto ambiental, controle da poluição física e acústica, controle da temperatura e da luminosidade. A maioria dos entrevistados, 06 entre 11 respostas, associaram QVT às condições físicas de saúde no trabalho. Seguem alguns relatos: “...é ter toda uma estrutura para trabalhar com tranquilidade tendo todos os instrumentos..” (respondente 3; sexo masculino),“...

condições dignas para desempenhar minhas funções.. (respondente 5; sexo masculino)
 “ambiente agradável, limpo, iluminado, com boas condições de saúde e segurança”
 (respondente 11; sexo feminino).

Tabela 2. Aspectos que favorecem a QVT

ASPECTOS QUE FAVORECEM A QVT
<p>Definição: Os aspectos que favorecem a QVT estão ligados ao bom relacionamento, à motivação e à segurança no trabalho.</p>
<p>Temas: Bom relacionamento com pessoas Motivação Segurança no Trabalho</p>
<p>Relatos: <i>“O <u>bom relacionamento</u> com os demais colaboradores favorece o bem estar psicológico e mental. As condições físicas de trabalho, quais sejam: móveis e equipamentos adequados, climatização e mesmo a disponibilidade de <u>equipamentos de segurança e proteção individual (EPIs)</u> favorece o bem estar físico” (respondente 1; sexo masculino) “<u>Companheirismo, motivação, compreensão, são aspectos importantes para o sucesso no trabalho</u>” (respondente 3; sexo masculino) “Aspectos emocionais/psicológicos: <u>não trabalhar sobre pressão, humilhação, falta de educação, etc.</u> Aspectos físicos: <u>ter uma boa ergonomia no seu dia a dia, como mesas e cadeiras adequadas, EPIs necessários para a segurança na execução da função, etc.</u>” (respondente 11; sexo feminino)</i></p>

Fonte: Dados da Pesquisa (2012)

Há um equilíbrio entre os respondentes quanto aos temas: Bom relacionamento, Motivação e Segurança no trabalho, em 08 de 11 respostas, encontramos essa definição sobre os aspectos que favorecem a QVT.

Maximiano (2006, p.43) aponta que:

A ética, como base da QVT, procura identificar, eliminar ou, pelo menos, minimizar todos os tipos de riscos ocupacionais. Isso envolve desde a segurança do ambiente físico, até o controle do esforço físico e mental requerido para cada atividade, bem

como a forma de gerenciar situações de crise que comprometam a capacidade de manter salários e empregos.

Limongi-França (2004) aponta que as empresas criaram no ambiente de trabalho várias ações que contribuem para a QVT, focando as necessidades biológicas, psicológicas e sociais, gerando bem-estar e gestão integral do ser humano, São elas: SIPATs; Ações ecologicamente corretas; Administração participativa; Estudos do clima organizacional; Ações ergonômicas; Intervenções pedagógicas empresariais; Orientações nutricionais; Plano de cargos, salários e benefícios; Programas de educação financeira; Ajustamento psico-social do funcionário; Estrutura física adequada; Incentivo a prática de esportes e Ações de responsabilidade social e cidadania.

Tabela 3. Aspectos que desfavorecem a QVT na organização

ASPECTOS QUE DESFAVORECEM A QVT NA ORGANIZAÇÃO
<p>Definição: Os aspectos que desfavorecem a QVT na organização ficam mais evidentes na conflitos entre setores e na baixa remuneração.</p>
<p>Temas: Conflitos entre setores Baixa remuneração</p>
<p>Relatos: <i>“...a <u>promoção de um ambiente integrado e harmônico de trabalho</u>, através de campanha do setor de RH da empresa, também poderia auxiliar na melhoria da QVT” (respondente 1; sexo masculino)</i> <i>“<u>Competição entre setores</u>. Não traz benefícios nenhum para o porte que a empresa tem.” (respondente 2; sexo masculino) “...<u>remuneração pouco satisfatória</u> para a maioria dos setores, ...”(respondente 4; sexo feminino) “...<u>gerando conflitos com todos que estão em volta... todos deveriam ter os mesmos direitos em questão de benefícios como; plano de saúde, <u>questão salarial</u> (piso salarial da empresa relacionado a cada cargo).</u>” (respondente 7; sexo feminino) “<u>Salário baixo</u> e sem perspectivas de aumento e crescimento profissional e de conhecimento e pessoas com <u>dificuldade nas relações inter-pessoais</u>.” (respondente 9; sexo masculino).</i></p>

Fonte: Dados da Pesquisa (2012)

Na Tabela 3 fica fortíssimo a questão de conflitos entre setores e a baixa remuneração, gerando aspectos que desfavorecem a QVT na organização. Vasconcelos (2001) salienta que as empresas exigem que seus empregados lhe confiem todo o seu capital intelectual e comprometimento com o seu trabalho, mas em contra partida as empresas não se comprometem com os seus empregados e David; Bruno-Faria (2007) diz que fazer investimentos necessários à valorização do potencial humano e a sua capacitação para enfrentar os desafios que ora se apresentam ao mundo do trabalho, são fundamentais para o crescimento e competitividade das organizações.

Tabela 4. Ações desenvolvidas pela organização

<p style="text-align: center;">AÇÕES DESENVOLVIDAS PELA ORGANIZAÇÃO</p>
<p>Definição: As ações identificadas como sendo desenvolvidas pela organização são a organização da CIPA, a disponibilização de EPIs e a promoção do bem-estar social.</p>
<p>Temas: CIPA Disponibilização de EPIs Promoção do bem-estar social</p>
<p>Relatos: <i>“A empresa <u>disponibiliza EPIs e treinamentos para sua correta utilização.... Há ainda esforço de setores individuais da empresa na <u>promoção da harmonia e do bom relacionamento</u>” (respondente 1; sexo masculino) “A empresa dispõe de uma <u>comissão interna de prevenção de acidentes, descontos em planos de saúde, adequação estrutural para diminuição de riscos ergonômicos, <u>promoção de bem-estar social, entre outros.</u>”(respondente 4; sexo feminino) “...<u>disponibilização de uniformes e EPIs.</u>” (respondente 5; sexo masculino) “A empresa desenvolve ações na parte de segurança no trabalho, através da <u>CIPA.</u>” (respondente 11; sexo masculino).</u></u></i> </p>

Fonte: Dados da Pesquisa (2012)

Na Tabela 4 identifica-se que à uma unanimidade entre os 11 respondentes ao afirmarem que a maior ação da organização para promover a QVT é o investimento na Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA, com isso vem a

disponibilização de EPIs. Fora prevenção a acidentes, a organização também promove o bem-estar social entre os funcionários, na opinião de 04 dos 11 respondentes. Associando à teoria, Lacaz (2000) diz que a QVT dialoga com diferentes fenômenos, como motivação, satisfação, saúde-segurança no trabalho e envolve discussões mais recentes sobre novas formas de organização do trabalho e novas tecnologias, Mônico e Guimarães (2002) cita que a QVT engloba programas de qualidade total, mas também a satisfação, o bem-estar e a condição de vida das pessoas. Ainda também, Mônico; Guimarães (2000) diz que a QVT está relacionada com o projeto ergonômico dos postos de trabalho, referente à organização, limpeza, segurança, conforto ambiental, etc., mas não se restringe exclusivamente às condições físicas, possui também itens como oferecimento de benefícios sociais e o mais importante as relações de trabalho e o ambiente social.

Tabela 5. Quem participa dessas ações

QUEM PARTICIPA DESSAS AÇÕES
Definição: Os membros da CIPA e os demais funcionários participam dessas ações.
Temas: Membros da CIPA Demais funcionários
Relatos: <i><u>“Todas as pessoas que trabalham nesse setor.”</u></i> <i>(respondente 2; sexo masculino) <u>“RH, Setor de Qualidade, funcionários.”</u></i> (respondente 5; sexo masculino) <i><u>“Funcionários e auditores.”</u></i> (respondente 7; sexo feminino) <i><u>“Membros da CIPA eleitos pelos funcionários.”</u></i> (respondente 10; sexo feminino).

Fonte: Dados da Pesquisa (2012)

As ações desenvolvidas pela organização têm plena participação dos membros da CIPA e demais funcionários, conforme Tabela 5. Soares (2010) diz que no campo da gestão dentre as diversas práticas de QVT, tem-se a autonomia e autocontrole permitidos aos funcionários através do incentivo à utilização das capacidades de cada indivíduo no desempenho de suas funções, sendo que essa concessão de poder intervir nas tarefas realizadas pode ser denominada gestão participativa.

Tabela 6. Como são avaliadas as ações

COMO SÃO AVALIADAS AS AÇÕES
Definição: Não existe política de avaliação dessas ações.
Temas: Não existe avaliação
Relatos: <i>“Não tenho conhecimento se há avaliação...”</i> (respondente 1; sexo masculino) <u>“Desconheço.”</u> (respondente 3; sexo masculino) <u>“Não possuo informações sobre avaliação das ações.”</u> (respondente 9; sexo masculino) <u>“Não tenho conhecimento dessas avaliações.”</u> (respondente 10; sexo feminino).

Fonte: Dados da Pesquisa (2012)

Na Tabela 6 identifica-se que não há política de avaliação das ações de QVT desenvolvidas pela organização. Na opinião da grande maioria de teóricos, para a implantação de QVT e o seu bom andamento, necessita-se de um projeto e política de avaliações. Essa visão é influenciada por um movimento originado a partir do "chão de fábrica" especialmente na Europa, no qual a "gestão participativa" e a "democracia industrial" são ideais a serem conquistados e garantidos (LACAZ et al., 2010, p. 04).

5. CONCLUSÃO E RECOMENDAÇÕES

Após formatação e análise dos dados, foi possível identificar e alcançar o objetivo principal deste trabalho que é o entendimento de funcionários de uma empresa do ramo de laticínios sobre Qualidade de Vida no Trabalho. A maioria dos respondentes enxerga QVT nas ações de Prevenção a Acidentes no Trabalho através da CIPA e nas condições físicas das instalações e ambiente de trabalho.

Constatou-se que a falta de critérios e atitudes avaliadoras na organização, atrapalha a progressão da mesma, pois não existem mecanismos de avaliação das ações de QVT e as ações se resumem à atuação da CIPA e algumas ações isoladas de promoção do bem-estar entre os funcionários, procurando evitar os conflitos entre setores, que mostrou-se muito presente na vida da organização. Nos aspectos que favorecem para a Qualidade de Vida no Trabalho, os funcionários levantaram a importância do bom relacionamento entre os colaboradores, a motivação e a segurança no trabalho. Nos aspectos que desfavorecem para a Qualidade de Vida no Trabalho na organização que trabalham, foram elencados como principais os conflitos entre setores e a baixa remuneração entre a maioria dos funcionários. Nas ações que a organização desenvolve, identificou-se a atuação da CIPA, a disponibilização de EPIs e a promoção do bem-estar social. O público participante dessas ações são os membros da CIPA e os demais funcionários. Por fim na questão de como são avaliadas as ações, não foi identificado nenhuma forma organizada de avaliação, a maioria dos respondentes desconhecem tais avaliações.

Devido à limitação de tempo disponível para a elaboração do presente trabalho e da dificuldade para locomoção, foi utilizado apenas uma organização. Com a utilização de uma única organização para elaboração do trabalho, o recomendado era pelo menos 10 participantes e respondentes, por ocasião usou-se 11 respondentes. O método utilizado foi a pesquisa qualitativa devido ao número relativamente baixo de participantes, dando condições satisfatórias a esse tipo de pesquisa, onde os resultados alcançados seriam mais completos e verdadeiros pela liberdade dos respondentes de expor suas opiniões com calma e tempo.

Sugere-se futuros estudos mais aprofundados contribuindo assim para melhor formação de opinião, inclusive em outras empresas privadas e também em empresas públicas, alcançando outro tipo de respondentes, exemplo: chefias de setores, diretores e outros tipos de colaboradores, também utilizando-se de outros

métodos e instrumentos como método quantitativo e questionários com questões fechadas.

Indica-se a contribuição do presente trabalho para a empresa pesquisada e para qualquer outra pesquisa sobre o tema trabalhado e aproveita-se para propor, ressaltar e recomendar à organização pesquisada, algumas ações baseadas no estudo realizado, tais como:

- 1) A elaboração de um projeto de implantação de Qualidade de Vida no Trabalho;
- 2) Criação de uma comissão de QVT, conforme já existente na área de segurança no trabalho (CIPA);
- 3) Aplicação de questionários qualitativos e quantitativos para avaliação das ações de QVT na organização;
- 4) Explorar a motivação, a integração entre setores e a criação de um plano de cargos e carreira para melhoria da QVT.
- 5) Criação de workshops mensais visando melhora do clima organizacional, com palestras e participações diretas dos próprios funcionários da organização.

6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AÑES, C. R. R. **Sistema de avaliação para a promoção e gestão do estilo de vida saudável e da aptidão física relacionada à saúde de policiais militares.** Florianópolis, 2003, 144 f. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção) – Universidade Federal de Santa Catarina, Santa Catarina.

CHIAVENATO, I. **Administração de Recursos Humanos: fundamentos básicos.** São Paulo: Atlas, 1999.

_____. **Gestão de Pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações.** Rio de Janeiro: Campus, 1999.

_____. **Introdução à Teoria Geral da Administração.** 6 ed. Rio de Janeiro: Campus, 2000.

DAVID, L. M. L.; BRUNO-FARIA, M. F. F.. **Qualidade de vida no Trabalho: construção e validação de uma escala em organizações militares do Exército.** Revista Administração. v. 42. n. 4. Out/Nov/Dez. 2007.

FERREIRA, M. C.; ALVES, L.; T., NATALIA; Universidade de Brasília, **Gestão de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no Serviço Público Federal: O Descompasso entre problemas e Práticas Gerenciais,** Psic.: Teor e Pesq., Brasília, Jul-Set 2009, Vol. 25 n. 3, PP.319-327, disponível no site: [HTTP://www.scielo.br](http://www.scielo.br), acessado em 15 de março de 2011.

FLECK, M. P. A.; et. al. **Desenvolvimento da versão em português do instrument de avaliação da qualidade de vida da OMS (WHOQOL-100).** Revista Brasileira de Psiquiatria, v. 21, n. 1, p. 19-28, 1999.

_____. **A avaliação da qualidade de vida:** guia para profissionais da saúde. Porto Alegre: Artmed, 2008.

LACAZ, F. A. C.. **Qualidade de vida no trabalho e saúde/doença.** Ciênc. saúde coletiva vol.5 n.1 Rio de Janeiro 2000. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232000000100013&lang=pt. Acesso em: 23 de Setembro de 2011.

_____ et al. **Qualidade de vida, gestão do trabalho e plano de carreira como tecnologista em saúde na atenção básica do Sistema Único de Saúde em São Paulo, Brasil.** Cad. Saúde Pública vol.26 n.2 Rio de Janeiro Fev. 2010. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-311X2010000200005. Acesso em: 24 de Setembro de 2011.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de Vida no Trabalho:** QVT. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2004.

_____. **Qualidade de Vida no Trabalho.** Rev. Adm. Empres. vol.45 n.1 São Paulo Jan./Mar. 2005. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-75902005000100011&lang=pt. Acesso em: 23 de Setembro de 2011.

MAXIMIANO, A. C. A. **Introdução à Administração:** Edição Compacta. São Paulo: Atlas, 2006.

MONACO, F. F.; GUIMARÃES, V. N.. **Gestão da qualidade total e qualidade de vida no trabalho:** o caso da Gerência de Administração dos Correios. Rev. Adm. Contemp. vol.4 n.3 Curitiba Set./Dez. 2000. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-65552000000300005&lang=pt. Acesso em: 24 de Setembro de 2011.

NAHAS, M. V. **Atividade física, saúde e qualidade de vida:** conceitos e sugestões para um estilo de vida ativo. 4. ed. Londrina: Midiograf, 2006.

SOARES, J. O.. **A Influência da Gestão Participativa para o estabelecimento da Qualidade de Vida no Trabalho**. Universidade Estadual do Piauí. Centro de Ciências Sociais Aplicadas. Coordenação de Administração. Teresina-Piauí, 2010. Disponível em: <http://www.uespi.br/prop/XSIMPOSIO/TRABALHOS/INICIACAO/Ciencias%20Sociais/A%20INFLUENCIA%20DA%20GESTAO%20PARTICIPATIVA%20PARA%20O%20ESTABELECIMENTO%20DA%20QUALIDADE%20DE%20VIDA%20NO%20TRABA LHO.pdf>. Acesso em: 24 de Setembro de 2011.

TIMOSSI, S., L.; FRANCISCO, A., C.; JUNIOR, G., S.; XAVIER, A., A., P.; UTFPR, Ponta Grossa, PR, **Análise da Qualidade de Vida no Trabalho de colaboradores com diferentes níveis de instrução através de uma análise de correlações**, Produção, v. 20, n. 3, jul/set. 2010, p. 471-480, dói: 10.1590/S0103-65132010005000031, disponível no site: <HTTP://www.scielo.br>, acessado em 21 de outubro de 2011.

TOLFO, S. R.; PICCINI, V. C. **As melhores empresas para trabalhar no Brasil e a qualidade de vida no trabalho: disjunções entre a teoria e a prática**. In: **Anais XXII**. Encontro Nacional da Associação de Pós-Graduação em Administração. Foz do Iguaçu, PR: ANPAD, 1998.

_____. **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, 5, N. 1. Jan/Abr. 2001: pag. 165-193, disponível no site: <http://www.scielo.br/pdf/rac/v5n1/v5n1a10.pdf>. Acesso em 15 de março de 2011.

VASCONCELOS, A. F.. **Qualidade de Vida no Trabalho: Origem, Evolução e Perspectivas**. Caderno de Pesquisas em Administração. São Paulo. v. 08. n. 01. Janeiro/Março de 2001. Disponível em: <http://www.ead.fea.usp.br/cad-pesq/arquivos/v08-1art03.pdf>. Acesso em: 25 de Setembro de 2011.

APÊNDICE: ROTEIRO DE ENTREVISTA

1. **APRESENTAÇÃO:** Sou do curso de Administração da UNB (Universidade de Brasília) e estou desenvolvendo essa entrevista a título de construção da minha monografia, peço a sua contribuição.

2. **OBJETIVO DO ESTUDO:** *O objetivo deste estudo é pesquisar qual o entendimento dos trabalhadores do laticínio, sobre Qualidade de Vida no Trabalho, para subsidiar a elaboração de uma monografia de conclusão de curso.*

3. **INFORMAÇÕES SOBRE OS PROCEDIMENTOS:** *“Os dados desta pesquisa serão analisados através de resultados gerais; assim, as respostas individuais não poderão ser identificadas. Além de anônima, toda informação fornecida será mantida confidencial. **NÃO É NECESSÁRIO IDENTIFICAR-SE!**”;*

4. QUESTÕES:

Considerando a organização onde você trabalha:

(4.1). Em sua opinião, o que significa Qualidade de Vida no Trabalho? E bem-estar no trabalho?

(4.2). Que aspectos favorecem para qualidade de vida no trabalho? Por que?

(4.3). Quais aspectos desfavorecem para a Qualidade de vida no trabalho na organização onde você trabalha? Por que?

(4.4). Quais as ações que a organização desenvolve na área de qualidade de Vida no Trabalho?

(4.5). Quem participa dessas ações?

(4.6). Como são avaliadas as ações de qualidade de vida no trabalho?

Dados demográficos

Tipo de organização: () pública () privada

Sexo:

Idade:

Cargo/função:

Tempo de serviço na atual empresa:

Possui cargo de chefia? () sim () não

Se sim, quanto tempo exerce função de chefia?