

---

## QUALIDADE DE VIDA E HÁBITOS SAUDÁVEIS NO TRABALHO EM UMA EMPRESA ALIMENTÍCIA NO SUL DE MINAS GERAIS

Me. Emerson Luiz Abbud  
Bel. Paula Alessandra da Silva Sá  
Bel. Leticia Teixeira Silva  
Bel. Gabriela Ruas Costa Souza  
Bel. Matheus de Oliveira Lima

**Resumo:** A qualidade de vida no Trabalho enfoca o ser humano em todas as suas dimensões, sendo elas, mental, social, física, emocional e espiritual. E tem sido um dos maiores objetivos de gestão das empresas. Este termo abrange vários aspectos, sendo aplicados no local e nos colaboradores da organização. Deste modo, este trabalho visa captar os melhores conceitos e ideias de cada tema, mostrando de maneira sucinta o que a organização precisa para alcançar seus objetivos e o que é realmente vivenciado no dia a dia da organização. Na pesquisa utilizou-se uma empresa alimentícia e os métodos aplicados foram questionários, entrevista e observações para analisar a realidade das atividades desenvolvidas pela organização e explorar suas práticas rotineiras.

**Palavras-chave:** Qualidade Vida no Trabalho. Hábitos Saudáveis. Estudos Organizacionais.

### 1. INTRODUÇÃO

Após algumas pesquisas, foi levantado alguns pontos sobre temas relevantes para a qualidade de vida no trabalho e na responsabilidade socioambiental das empresas além de algumas dicas de saúde e postura no ambiente do trabalho, com base nestes pontos, os estudos realizados neste trabalho visam contrastar a teoria com a prática.

Contudo para um bom desempenho do trabalhador na organização, sua vida deve estar muito bem equilibrada em todos os aspectos. A empresa por sua vez tem a responsabilidade de provê boas condições de trabalho ao colaborador, como por exemplo, oferecendo compensação justa e adequada, uma integração social e oportunidades de crescimento. Adaptando as funções e as ferramentas a cada colaborador, de maneira que não haja movimentos desnecessários no processo de produção, assim evitando futuras lesões. Contudo a organização não pode se esquecer, de que também está inserida em um meio, e é este que provê a ela, matéria prima e mão de obra, sendo, portanto, uma responsabilidade sua manter o mesmo.

Na pesquisa utilizou-se uma empresa alimentícia e os métodos aplicados foram questionários, entrevista e observações para analisar a realidade das atividades desenvolvidas pela organização

---

e explorar suas práticas rotineiras. Para constatar se a empresa em questão se encontra nos padrões exigidos pela nova realidade comercial.

Deste modo, este trabalho visa captar os melhores conceitos e ideias de cada tema, mostrando de maneira sucinta o que a organização precisa para alcançar seus objetivos e o que é realmente vivenciado no dia a dia da organização.

## **2. REFERENCIAL TEÓRICO OU REVISÃO DE LITERATURA**

### **2.1. QUALIDADE DE VIDA E HÁBITOS SAUDÁVEIS NO TRABALHO**

#### **2.1.1. Conceito**

A qualidade de vida no Trabalho enfoca o ser humano em todas as suas dimensões, sendo elas, mental, social, física, emocional e espiritual. E tem sido um dos maiores objetivos de gestão das empresas. Este termo abrange vários aspectos, sendo aplicados no local e nos colaboradores da organização. A qualidade de vida deve estar presente em todas as organizações, para um bom desempenho de toda equipe de colaboradores. Ela não envolve somente escolher praticar atividades físicas e ter uma alimentação adequada, mas também ao bem-estar, a segurança, a vida social, o reconhecimento, os benefícios, o respeito, entre outros pontos importantes que são extremamente necessários em uma organização de sucesso. Incluindo a satisfação da pessoa de se desenvolver na sua carreira profissional e pessoal, através do seu ambiente de trabalho, pois está ligada diretamente com o desempenho de seus colaboradores.

Em síntese, um programa de qualidade de vida em empresas deve promover ações que revertam-se em benefícios à saúde dos funcionários e deve criar mecanismos para lidar com as dificuldades que as pessoas e a empresa têm para aderirem à prática contínua de atividades de qualidade de vida, considerando que qualidade de vida no trabalho é muito mais do que escolher praticar atividades físicas, ter uma alimentação adequada, aproveitar melhor o tempo livre, aprimorar seus relacionamentos, enfim, escolhas que fazem com que as pessoas tenham uma vida saudável. Qualidade de vida é ter plena consciência dos benefícios à saúde que essa escolha trará para as pessoas e um meio para que a empresa possa aproveitar melhor o potencial dos seus colaboradores. (CANIZARES, 2008).

Além da satisfação, motivação e inspiração que os colaboradores desenvolvem com a Qualidade de Vida no Trabalho, as empresas que adotam essa técnica, tem um aumento muito significativo em sua produção e conseqüentemente um aumento em seu lucro.

Hierarquia das necessidades de Maslow, enfatizando a importância da compreensão de tais necessidades:

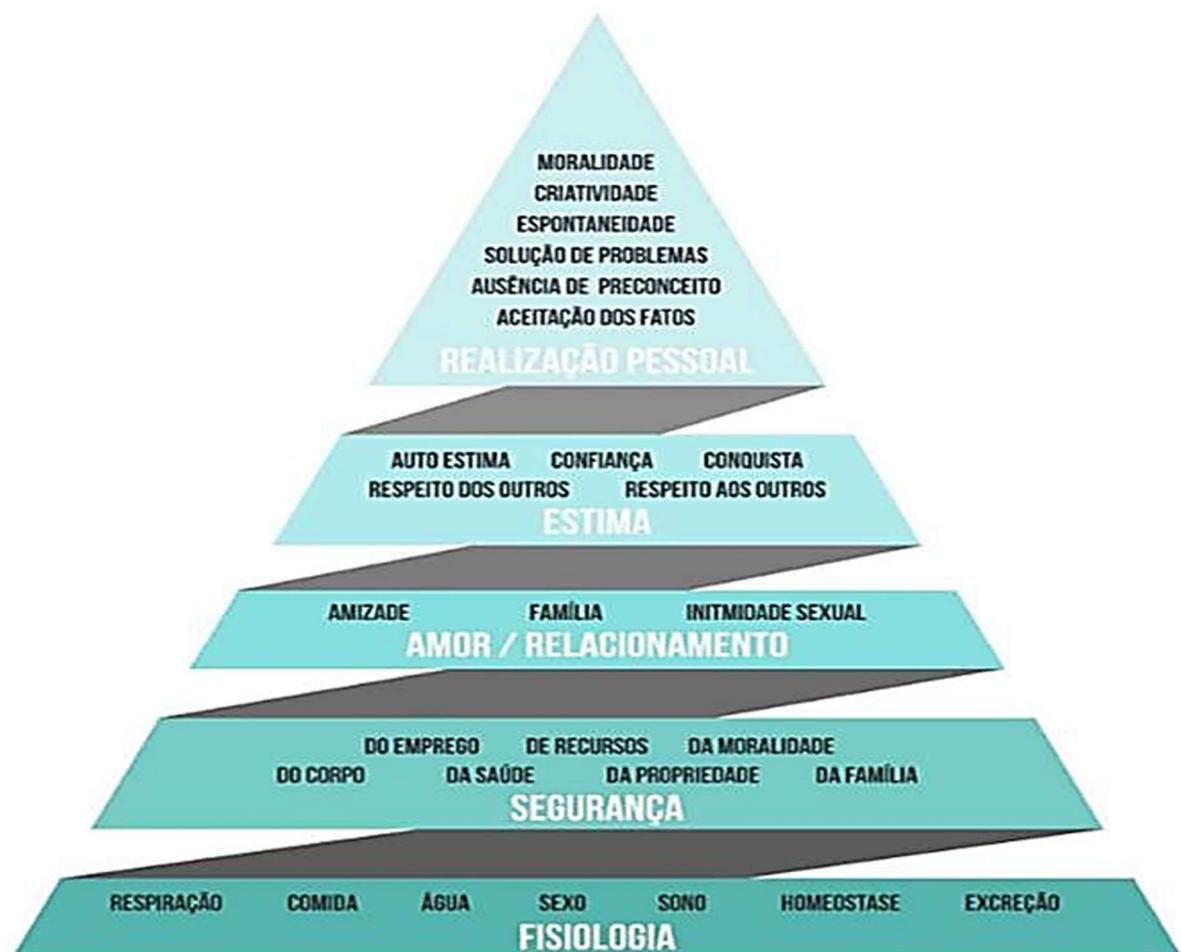


Figura 1: Pirâmide de MASLOW, 1943  
Fonte: (PEREIRA, 2008)

Quando se alcança as necessidades básicas, serão impulsionados a chegar ao topo da pirâmide. Mesmo o nível de Realização Pessoal sendo um dos mais difíceis de serem alcançados, ele é indispensável na liderança de uma equipe.

No entanto, são pequenas mudanças que podem fazer a diferença na vida dos colaboradores e nos resultados da empresa. Porém, a empresa deverá estar atenta ao fazer mudanças para que

inclua todos os colaboradores da organização, e traga satisfação a todos. (PEREIRA, 2008).

Assim, pode-se afirmar que os líderes das organizações que buscam humanizar seu trabalho, devem pensar em qualidade de vida e devem pensar em como seu liderado encara seu trabalho e como ele vivencia sua qualidade de vida e desenvolve seus objetivos e expectativas de atuação na empresa. Desta forma, o desafio dos vários conceitos e teorias de qualidade de vida seriam desenvolver ambientes de trabalhos que sejam tão bons para as pessoas como para a saúde econômica da organização, pois visa à melhoria do trabalho, enfatizando as habilidades, incentivo as atitudes, redução do estresse ocupacional ou pessoal e o desenvolvimento de ações mais produtivas, além de incentivo ao lazer e ao esporte, e uma atenção à saúde física e espiritual.

Quando realizado programas de qualidade de vida, existe um custo a ser disponibilizado, e lembrando que as organizações não devem pensar que seus colaboradores apenas querem um aumento de salário, eles estão dispostos até a vender seu tempo e sua produção, mas sua confiança, dedicação e responsabilidade em troca do reconhecimento, a delegação de autoridade, tarefas, a educação continuada, o conhecimento da missão e política do ambiente em que trabalha.(PEPLAU, 2009).

### 2.1.2. Principais Modelos de QVT

São vários os Modelos de QVT, segundo Luís (2009) e Guarino (2009), são eles os principais:

➤ **Modelo de Walton (1973):** O modelo de Walton é dividido em oito categorias que abrange várias dimensões.

TABELA 1

<b>Compensação justa e adequada:</b>	Salário adequado ao trabalhador, equidade ou compatibilidade interna, equidade ou compatibilidade externa.
<b>Condições de segurança e saúde no trabalho:</b>	Jornada de trabalho, ambiente físico (seguro e saudável).
<b>Utilização e desenvolvimento de capacidades:</b>	Autonomia, significado de tarefa, identidade de tarefa, variedade de habilidades, retroação e retro informação.

<b>Oportunidades de crescimento contínuo e segurança:</b>	Possibilidade de carreira, crescimento profissional, segurança de emprego.
<b>Integração social na organização:</b>	Igualdade de oportunidade, relacionamentos interpessoais e grupais, senso comunitário.
<b>Garantias constitucionais:</b>	Respeito às leis e direitos trabalhistas, privacidade pessoal, liberdade de expressão, normas e rotinas claras da organização.
<b>Trabalho e espaço total de vida:</b>	Papel balanceado na vida e no trabalho.
<b>Relevância social da vida no trabalho:</b>	Imagem da empresa, responsabilidade social pelos produtos e serviços.

Elaboração dos autores

➤ **Modelo de Westley (1979):** Os problemas vivenciados pelas pessoas no ambiente de trabalho são classificados em quatro categorias, sendo elas: injustiça, insegurança, isolamento e anomia.

TABELA 2

Natureza do problema	Sintoma do problema	Ação para solucionar o problema	Indicadores	Propostas
<b>Fatores Econômicos (1850)</b>	Injustiça	União dos trabalhadores	- Insatisfação - Greves e sabotagem	- Cooperação - Divisão dos lucros - Participação nas decisões
<b>Fatores Políticos (1850-1950)</b>	Insegurança	Posições Políticas	- Insatisfação - Greves e sabotagem	- Trabalho auto supervisionado - Conselho de trabalhadores - Participação nas decisões
<b>Fatores Psicológicos (1950)</b>	Isolamento	Agentes de mudança	- Sensação de isolamento - Absenteísmo e turnover	- Valorização das tarefas - Auto realização no trabalho.

<b>Fatores Sociológicos</b>	Anomia	Grupos de autodesenvolvimento	- Desinteresse pelo trabalho - Absenteísmo e turnover	- Métodos sócio-técnicamente aplicados aos grupos de trabalho: valorização das relações interpessoais, distribuição de responsabilidade na equipe, etc.).
-----------------------------	--------	-------------------------------	--	---

Elaboração dos autores

➤ **Modelo de Hackman & Oldham (1975):** Os estados psicológicos são criados de acordo com cinco dimensões, sendo elas:

- **Variedade de Habilidades:** grau em que o trabalho requer uma variedade de diferentes atividades e o uso de diferentes habilidades e talentos em sua realização;
- **Identidade da Tarefa:** grau em que o trabalho é realizado por completo (do início até o final) com um resultado visível, sendo composto de tarefas identificáveis;
- **Significado da Tarefa:** grau no qual o trabalho tem impacto substancial na vida ou no trabalho de outras pessoas – na própria organização ou na sociedade;
- **Autonomia:** grau com que o trabalho permite a liberdade, independência e discricção do trabalhador na programação de suas atividades e na determinação dos procedimentos a serem utilizados; e,
- **Feedback do próprio trabalho (intrínseco):** grau com que informações relacionadas ao desempenho na execução das atividades solicitadas são claramente apresentadas durante sua realização.
  - **Retroação do próprio trabalho:** os superiores devem proporcionar informação de retorno para que o próprio indivíduo possa avaliar o seu desempenho;
  - **Retroação extrínseca:** deve haver um retorno dos superiores hierárquicos ou cliente a respeito do desempenho de sua tarefa;
  - **Inter-relacionamento:** o contato interpessoal do ocupante com outras pessoas

---

ou clientes deverá ser estimulado e possibilitado.

➤ **Modelo de Davis & Werther (1983):** O modelo é baseado em três grupos de elementos, sendo eles:

- **Elementos organizacionais:** referem-se à especialização, às práticas e ao fluxo do trabalho. Está relacionado à busca da eficiência; sendo esta alcançada a partir da especialização na racionalização da produção. A abordagem mecanicista, o fluxo de trabalho e as práticas de trabalho são os métodos para análise da especialização. A abordagem mecanicista tenta identificar cada tarefa em um cargo dispondo-as de maneira a minimizar o tempo e o esforço dos trabalhadores. O fluxo de trabalho é influenciado pela natureza do produto ou serviço. As práticas são as maneiras determinadas para realização do trabalho.
- **Elementos Ambientais:** São as condições externas a organização, as potencialidades (habilidades), as disponibilidades e as expectativas sociais. O fator habilidade deve ser considerado importante para que o cargo não seja dimensionado acima ou abaixo das aspirações profissionais do trabalhador.
- **Elementos comportamentais:** São as necessidades de alto nível dos funcionários. Estas necessidades estão relacionadas com a autonomia, variedade de habilidades, feedback, valorização do cargo, etc. A autonomia refere-se à responsabilidade pelo trabalho; a variedade de habilidades refere-se ao uso das diferentes capacidades, o feedback está relacionado às informações sobre o desempenho, e a identidade da tarefa está relacionado a entender e executar o todo do trabalho.

### 2.1.3. Principais problemas de saúde nas organizações

Os problemas de saúde nas organizações são de suma importância para qualidade de vida dos colaboradores, para que o administrador possa prevenir possíveis acidentes dentro e fora da empresa, pois em alguns casos o vício que talvez o colaborador tenha, pode prejudicar a parte externa da organização.

O Grupo Hermes Pardini (2017) ressalta que os benefícios são tanto para a empresa quanto para o funcionário:

---

O empregador se beneficia com a sustentabilidade de seu negócio, pois manter a sua mão de obra saudável diminui o absenteísmo, aumenta a produtividade e preserva o conhecimento dentro da empresa. Para o empregado as vantagens são ainda mais claras: nossa saúde é nosso maior bem, preservá-la é o melhor investimento e a empresa se preocupa com isso.

Os principais problemas de saúde nas organizações estão relacionados com:

- Alcoolismo e dependência química de drogas e medicamentos, considerada doença pela Organização Mundial da Saúde.
- Estresse no trabalho, com a longa jornada e a pressão por resultados, pode evoluir para quadros ansiosos e depressivos mais significativos.
- Exposição a produtos químicos perigosos, como ácidos, asbesto, etc.;
- Exposição a condições ambientais frias, quentes, contaminadas, secas, úmidas, barulhentas e pouco iluminadas.

#### 2.1.4. Ergonomia

Em todo o tipo de organização é necessário que os funcionários estejam confortáveis o suficiente para realizar suas atividades, pois é um fator que lida diretamente no aumento ou diminuição da produtividade.

A ergonomia surgiu com o homem primitivo no intuito de melhorar a proteção e os métodos de sobrevivência, os princípios básicos da ergonomia foi acontecendo sem planejamento. Assim utensílios foram feitos e adaptados para quem fosse executar as tarefas, mas foi a partir da revolução industrial que o termo ganhou uma propensão evolutiva. Tornando-se fundamental no desenvolvimento de armas e equipamentos bélicos. Sendo fator crucial para o aumento da produtividade e qualidade dos produtos, e também de maneira satisfatória a qualidade de vida dos trabalhadores. (BRANDÃO et al. 2008).

Os avanços da tecnologia e as constantes mudanças no cenário interno e externo vem se tornando um dos pontos chaves do século XXI, que por sua vez com a automatização, influencia a diminuição do recurso humano de forma considerável no processo de produção, pois de certa maneira as máquinas que realizam grande parte na execução das tarefas nas organizações, não sendo necessário um número tão grande de servidores como antes da revolução industrial.

(BRANDÃO et al. 2008).

A função da ergonomia no trabalho tem o objetivo de analisar os aspectos tais como: duração da jornada de trabalho, a função, o ciclo da tarefa, número de movimentos, as pausas, as posturas inadequadas, o esforço muscular e o ritmo que deve ser usado na realização da tarefa e também o tipo de equipamento necessário e quais as condições de modo geral está influenciando e como serão os resultados. Os resultados financeiros são de grande importância para a empresa, pois é por meio dele que as organizações se movem, porém, para que atinja o objetivo com êxito é essencial a atenção adequada a esses aspectos que são capazes de fazer toda a diferença.

A ergonomia organizacional pode ser dividida em dois pilares sendo eles: A saúde mental que se preocupa com o emocional do colaborador a respeito do trabalho e da sua rotina cotidiana. A saúde física cuidando para que o indivíduo não se prejudique ao executar movimentos repetitivos, pois muitas das vezes ocorre uma lesão que influencia diretamente no processo de rotatividade tornando uma grande desvantagem para a empresa que conseqüentemente aumentará seus gastos com funcionários. As doenças são comuns no ambiente de trabalho onde os administradores não valoriza de forma precisa o bem-estar dos seus colaboradores.

O projeto ergonômico ajuda a detectar problemas na empresa por meio de suas práticas incoerentes na maneira de desenvolver as atividades rotineiras sendo eles: postura inadequada na realização de tarefas, iluminação indesejada, temperatura desagradável, insegurança é de suma importância que seja evitado, pois o colaborador deve se sentir seguro no local de trabalho, a prevenção é essencial.

O conforto do funcionário é necessário em todo e qualquer tipo de organização por isso é utilizado métodos como palestras, treinamentos e a ginástica laboral que pode ser dividida em três categorias a preparatória consiste em preparar o organismo para o trabalho físico, melhorando oxigenação, circulação, disposição e concentração. Sendo separado o tempo de aproximadamente doze minutos antes do início das atividades, então são feitos exercícios de coordenação, equilíbrio, flexibilidade e resistência. Já a compensatória é realizada no período da jornada de trabalho para diminuir o estresse e aliviar as tensões musculares adquiridas durante o processo. Os exercícios utilizados são de correção da postura, flexibilidade, alongamentos e exercícios respiratórios. Quanto à última etapa do dia é o relaxamento onde a

---

prioridade é alívio das tensões acumuladas por intermédio da automassagem, alongamentos e meditação. (MELATTI, 2014).

Portanto, a organização que possui um projeto ergonômico valoriza a integridade física e mental do indivíduo organizacional sendo lícito afirmar que se tornou essencial para empresas que procuram crescimento produtivo.

### **3 METODOLOGIA CIENTÍFICA**

O método utilizado de pesquisa foi a exploratória cujo objetivo foi fornecer um diagnóstico por meio das informações coletadas e analisar o veredito de acordo com os resultados obtidos. Através das experiências, levantamentos, questionamentos e da satisfação dos funcionários entrevistados.

Este tipo de pesquisa visa uma primeira aproximação do pesquisador com o tema, para torná-lo mais familiarizado com os fatos e fenômenos relacionados ao problema a ser estudado. No estudo, o investigador irá buscar subsídios, não apenas para determinar a relação existente, mas, sobretudo, para conhecer o tipo de relação. (UNAMA).

O processo usado inicialmente para a verificação foi a sondagem feita na empresa como todo e a visão do empresário em relação ao patrimônio construído. Ao decorrer das visitas a empresa pode se notar algumas divergências naquilo que foi dito previamente. Então iniciou o processo de explorar os detalhes em busca de uma conclusão ou hipóteses sobre o sistema adotado pela empresa.

A pesquisa foi de cunho específico no ramo abordado, explorando um assunto até então pouco conhecido pelo grupo, que a partir do momento desenvolveu um projeto de estudo. Onde visou-se o conhecimento e entendimento sobre o ramo, utilizando de pesquisas sobre o assunto em sites e também através dos próprios recursos disponibilizados pela organização.

Estabeleceu-se uma estrutura prévia para a entrevista com o objetivo de direcioná-la de maneira correta para o alcance das metas instituídas no início da pesquisa. E buscou-se estudar o cenário natural da organização, averiguando em detalhes se o que foi dito condizia com os resultados rotina da empresa.

A fonte dos dados da pesquisa foi retirada de uma empresa voltada para a produção de pães, bolos, salgados, localizada no município de Lavras, Minas Gerais, que concedeu passe livre para pesquisar em suas instalações. Para evitar atrapalhar o processo de produção e para agilizar o processamento de dados, para entrevista foi escolhido dentre o quadro de funcionários, que conta com 23 funcionários em dois turnos, 7 funcionários do turno matutino e 8 do turno vespertino, totalizando 15 funcionários. Para coletar os dados, utilizou-se de várias frentes para que pudesse obter uma visão mais ampla. Foi utilizado primeiramente um questionário, que garante o anonimato para os interrogados, além de possuir um padrão de respostas o que facilita na tabulação posterior. O questionário (Anexo I) foi entregue a 11 funcionários, sendo 7 do turno matutino e 4 do turno vespertino, os quais permaneceram com ele por 2 dias e o devolveram. Foi realizado também uma entrevista com o grupo selecionado, parte a qual pode ser considerada mais importante da pesquisa, pois a entrevista:

[...]permite uma eficiência na obtenção dos dados, classificação e quantificação. Além disso, se comparada com os questionários, a pesquisa não restringe aspectos culturais do entrevistado, possui maior número de respostas, oferece maior flexibilidade e possibilita que o entrevistador capte outros tipos de comunicação não verbal. (OLIVEIRA, 2011. p.37).

A entrevista foi feita em dois dias, por duas pessoas do grupo, um gravando a entrevista para posterior análise e outro fazendo as perguntas. As perguntas realizadas tanto no questionário, quanto na entrevista estarão nos anexos deste trabalho.

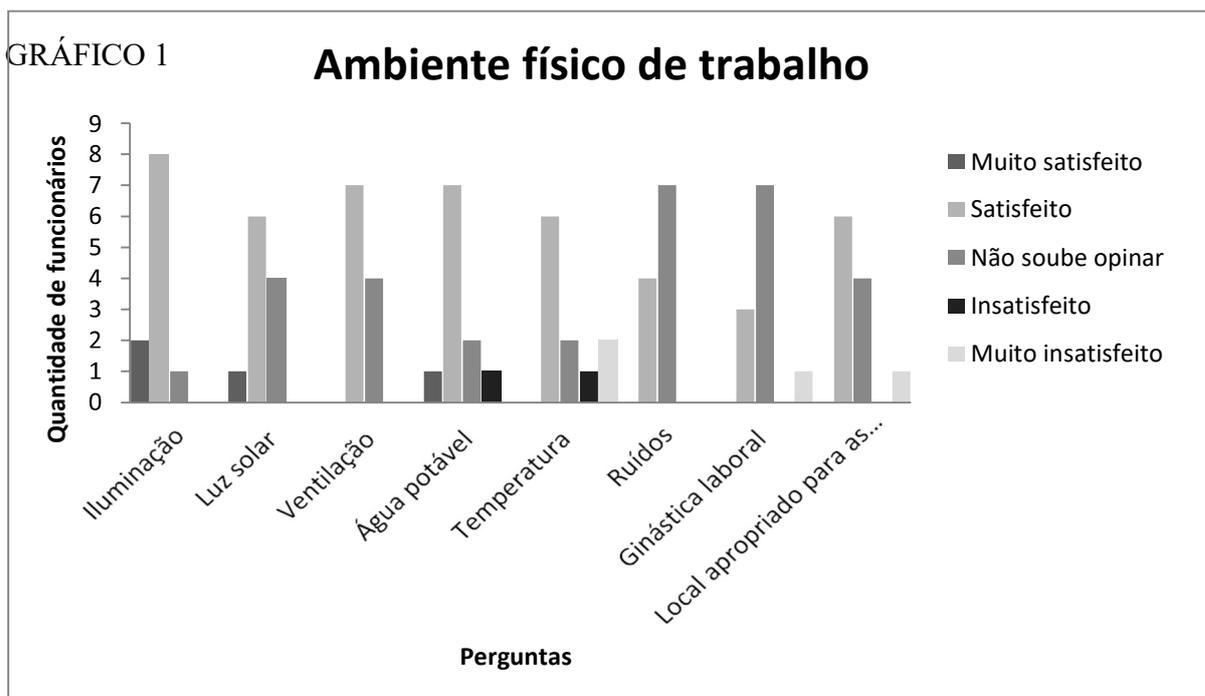
Com estes dados, foi tabelado as respostas do questionário e da entrevista, de maneira que ficasse mais claro as opiniões que foram coletadas. Quantificou-se as respostas em porcentagem de maneira simples e rápida para que uma análise pudesse ser feita. Nas entrevistas dados adicionais, que fugiram da tabulação, foram anotados como observações para não se perder nada.

#### **4 RESULTADOS E DISCUSSÃO**

Este tópico, apresentará de maneira didática os resultados e as análises decorrentes da pesquisa realizada. Na primeira parte será discutido os resultados dos questionários, seguido pela análise

e discussão dos resultados da entrevista e por fim as observações feitas nas visitas que foram realizadas na empresa.

#### 4.1 ANÁLISE E DISCUSSÃO A PARTIR DO QUESTIONÁRIO



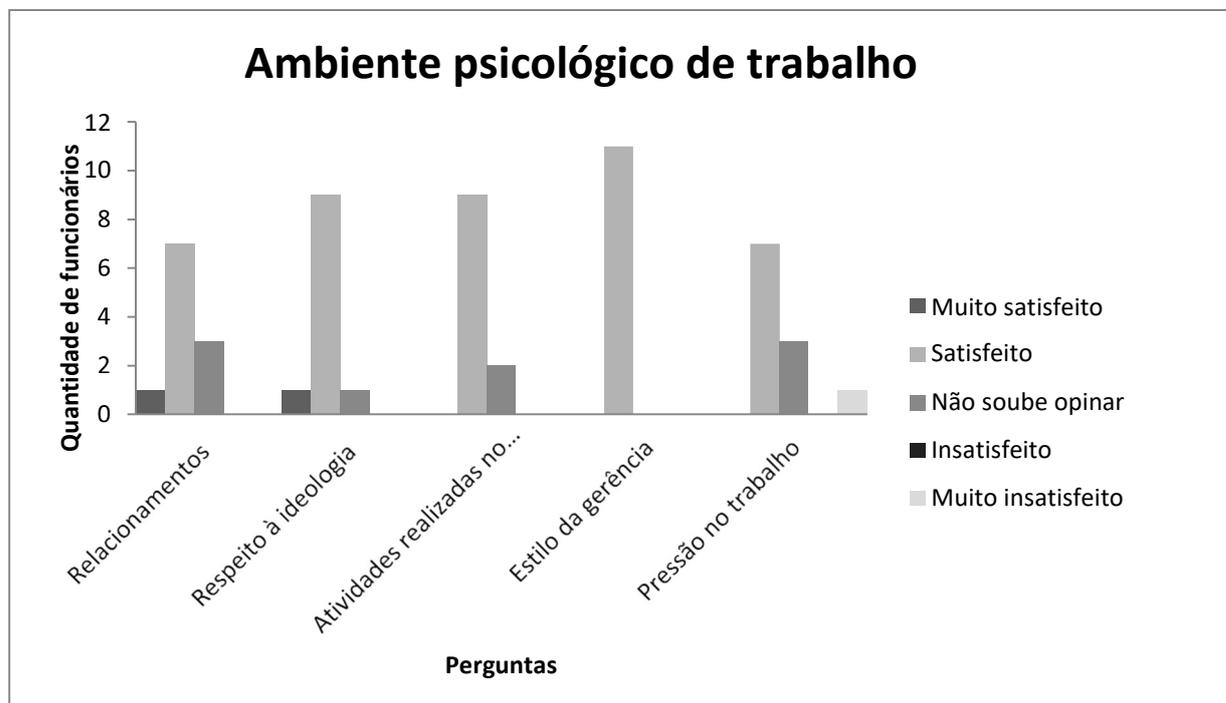
O gráfico 1 discorre sobre o tema Ambiente físico de trabalho, onde são necessárias boas condições do ambiente para a melhor realização das atividades. Foram abordados os seguintes assuntos: Iluminação, luz solar, ventilação, água potável, temperatura, ruídos, ginástica laboral e local apropriado para as refeições.

De acordo com o resultado nota-se que a iluminação no ambiente se encontra em boa qualidade para os funcionários, que trabalham muitas vezes a noite e isso se torna essencial, porém a luz solar não é muito bem aproveitada, o que poderia diminuir o consumo de energia elétrica, além de prevenir o local contra mofo. Sendo esses fatores importantes para cadeia produtiva da empresa em questão, a ventilação em um ambiente onde se têm muitos fornos e uma grande quantidade de alimentos sendo produzidos é essencial para manter a qualidade tanto dos produtos quanto do rendimento dos colaboradores e de acordo com os funcionários se tem uma

ventilação adequada sendo um ponto positivo para a empresa. Para manter se bem em um ambiente onde permanece sempre em pé, uma boa disponibilidade de água é indispensável, e como pode se notar o resultado, a maioria sente se bem com os postos de água potável na empresa. Já na questão da temperatura, encontra-se a maior dificuldade para a empresa abordada, pois pela quantidade de fornos funcionando todos ao mesmo tempo, os funcionários da produção se sentem incomodados com o excesso de calor, o que dificulta a respiração, aumenta a necessidade de líquidos.

A questão dos ruídos e da ginástica laboral, os resultados não foram conclusivos, pois a maioria dos funcionários não soube opinar sobre o assunto, mostrando que possivelmente a empresa não buscou instruí-los sobre estes tópicos. E por último o local apropriado para as refeições dos colaboradores, a maioria está satisfeita, porém, alguns se sentem insatisfeitos com o local que lhes é reservado para a pausa e refeição.

GRÁFICO 2

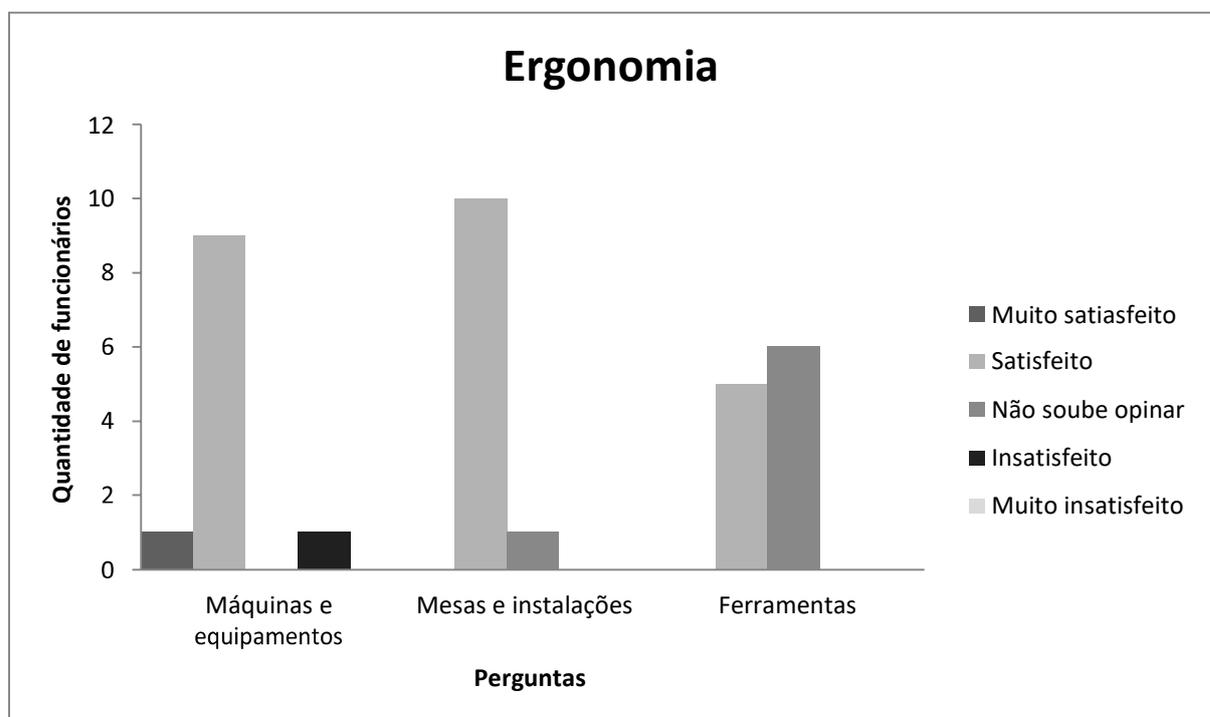


No gráfico 2, se pode ver o resultado do Ambiente psicológico de trabalho que aborda as questões de relacionamento interpessoal na empresa.

Os relacionamentos com colegas de trabalho e com seus superiores são de suma importância

para o bom convívio dentro da organização, pois onde se tem um bom relacionamento a produtividade tende a aumentar. Segundo o resultado da pesquisa a empresa em questão administra de maneira satisfatória os relacionamentos interpessoais da empresa. Para um bom relacionamento entre a equipe de trabalho é necessário que haja respeito no convívio de suas ideologias. Obteve-se um bom resultado, mostrando que a organização preza o princípio do respeito mútuo. Em relação as atividades realizadas no trabalho que os colaboradores prestam à empresa, os resultados mostram que a maioria se encontra satisfeitos com os serviços que realizam, o que garante por parte deles um prazer ao realizar seus afazeres e assim as atividades são exercidas com mais qualidade. Para os colaboradores o estilo da gerência mostra-se empenhada na boa administração dos interesses tanto da empresa, quanto dos interrogados, garantindo uma boa relação entre chefia e funcionário. Quanto a pressão no trabalho, alguns colaboradores se sentem confortáveis enquanto outros não estão satisfeitos com a pressão que recebem, pois acham que excede o limite que lhe e designado pela sua função.

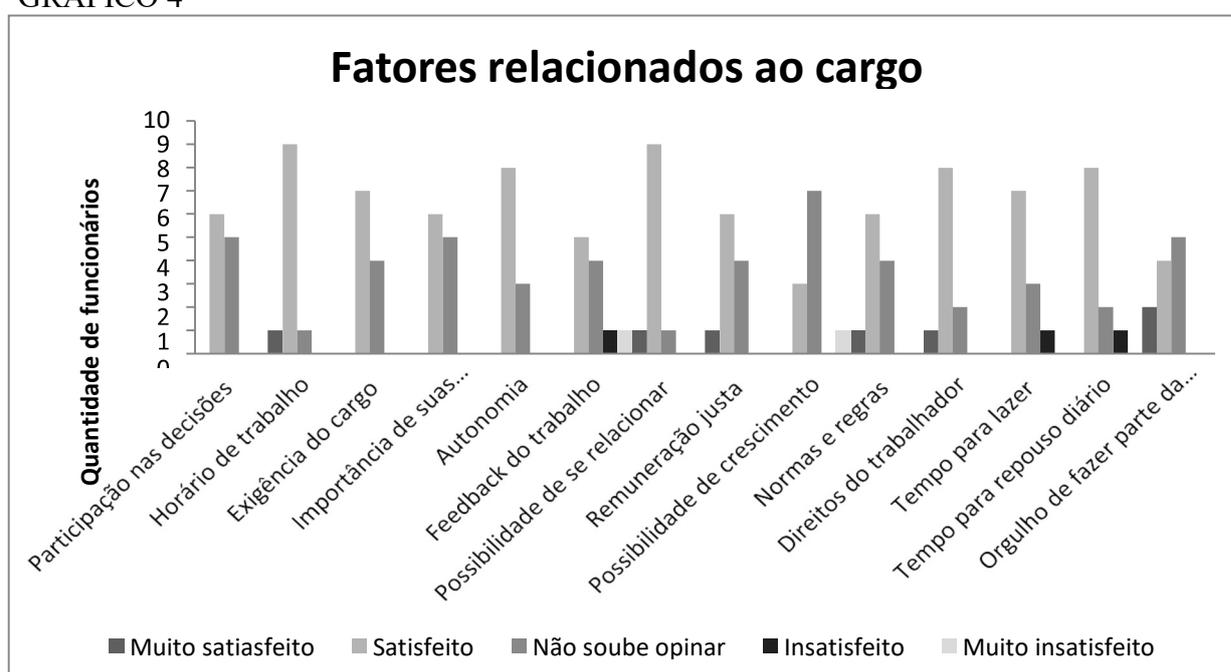
GRÁFICO 3



A ergonomia visa detectar problemas nas atividades rotineiras dos empregados sendo elas posturas, adequação do maquinário, a fim de minimizar riscos na produção.

As máquinas e equipamentos da organização, segundo o resultado, mostram-se em condições que são agradáveis e satisfatórias para os colaboradores que as utilizam. As mesas e as instalações encontram-se adequadas para a realização das atividades que lhe são designadas, proporcionando um ambiente seguro e confortável para se trabalhar. Na questão das ferramentas que reduzem a necessidade de esforços, o resultado não foi satisfatório para realizar uma análise que fosse relevante para pesquisa.

GRÁFICO 4



O gráfico 4 analisará alguns fatores importantes relacionados aos cargos da organização. Eles ajudam a definir a satisfação do colaborador em estar trabalhando na empresa.

A participação dos colaboradores nas decisões da empresa, faz com que eles se sintam importantes ao saberem que as opiniões deles influenciam nas decisões da organização, tendo um resultado não muito relevante, pois quase a metade dos entrevistados não soube opinar. Para os colaboradores a sua carga horária é boa, pois não trabalham em excesso e o horário permite que possuam a manhã ou a tarde livre para que possam realizar suas atividades pessoais. Em relação a satisfação dos colaboradores com as exigências do cargo, como as habilidades, conhecimentos e competências, os resultados mostram que se sentem confortáveis com que lhes

é exigido. As pessoas em geral gostam de se sentirem importantes, desta maneira o trabalho que exercem também deve ser importante para elas, a conclusão da pesquisa mostra de maneira não muito conclusiva, que a maioria dos colaboradores estão satisfeitos com a importância de seus trabalhos.

Seres humanos se adaptam sempre as suas condições, por isso gostam de realizar as atividades de maneira que lhes é mais prática, desta forma a autonomia no trabalho mostra-se um fator importante para satisfação do colaborador na organização. De acordo com o resultado a organização pesquisada mantém esse princípio de maneira satisfatória. Para toda realização das atividades é necessário que haja um retorno por parte dos líderes, para que os funcionários sejam motivados e corrigidos quando necessário. O que não acontece de maneira adequada na empresa pesquisada, pois alguns mostram-se insatisfeitos com o feedback de seus superiores, o que abre espaço tanto para a falta de motivação por parte da gerência para seus funcionários, quanto para ações que não condizem com atividade da empresa e não são corrigidas. Os relacionamentos interpessoais são muito importantes na empresa, pois muitas vezes são eles que ditam a produtividade do colaborador, o resultado da pesquisa mostra a satisfação dos colaboradores com as possibilidades de se relacionar enquanto trabalham. Todos os funcionários buscam uma remuneração ao nível de importância e cobrança de seu trabalho, na conclusão da pesquisa muitos se encontram satisfeitos, enquanto outros preferiram não opinar. A possibilidade de crescimento é um dos fatores motivacionais mais importantes para os colaboradores, contudo na pesquisa realizada os colaboradores não souberam opinar, mostrando que na empresa não fica claro se existe alguma possibilidade de crescimento profissional, o que pode se tornar um problema na motivação dos colaboradores.

As normas e regras ditam a maneira que os funcionários devem se portar na organização, o resultado encontrado mostra a satisfação com as normas e regras estabelecidas pela empresa, o que resulta em um comprometimento com a organização de forma mais natural. O comprometimento por parte da empresa com os direitos do trabalhador garante a ele mais segurança e estabilidade no emprego, de forma que no resultado apresentado, a empresa mostra-se bem comprometida em seguir as leis que protegem os funcionários. O lazer e precípuo na vida de todo ser humano, pois garante sua felicidade e realização pessoal, o trabalho influencia diretamente no lazer, pois o trabalho ocupa a maior parte do tempo e energia do trabalhador, de acordo com o resultado a maioria se encontra satisfeito, porém nem todos, por precisarem

trabalhar aos finais de semana. O descanso ajuda o colaborador a repor suas energias e manter-se bem para trabalhar, sendo um fator indispensável na vida de todos. O resultado da pesquisa realizada foi a satisfação dos colaboradores em relação ao tempo que a empresa lhes fornece para descanso diário e semanal. É de suma importância para organização que os colaboradores se sintam parte de algo grande, algo que lhes dê orgulho, e satisfação de falar aos outros. O orgulho de fazer parte de algo garante compromisso e fidelidade por parte do colaborador. Porém o resultado encontrado mostra que a maioria dos funcionários não sabe se estão orgulhosos de participarem da organização, deixando seu compromisso e fidelidade em aberto para que possam futuramente mudarem de emprego.

#### 4.2 ANÁLISE E DISCUSSÃO A PARTIR DA ENTREVISTA

TABELA 5

Perguntas:	Resultados
<b>1- Você está satisfeito com sua jornada de trabalho?</b>	87% satisfeito e 13% não estão satisfeitos.
<b>2- Você está satisfeito com as condições de trabalhos que lhe são oferecidas?</b>	67% estão satisfeitos, 26% parcialmente satisfeitos e 7% não estão satisfeitos.
<b>3- Você está satisfeito com a importância do trabalho que você faz?</b>	80% estão satisfeitos, 7% parcialmente satisfeitos e 13% não estão satisfeitos.
<b>4- Com relação aos incentivos que a empresa oferece, você está satisfeito?</b>	34% estão satisfeito, 26% parcialmente satisfeitos e 40% não estão satisfeitos.
<b>5- Com relação ao relacionamento com seus colegas de trabalho e chefe, como você se sente?</b>	80% estão satisfeitos, 13% parcialmente satisfeitos e 7% não estão satisfeitos.
<b>6- Em relação ao comprometimento de sua equipe com o trabalho, como você se sente?</b>	67% estão satisfeitos, 20% parcialmente satisfeitos e 13% não estão satisfeitos.
<b>7- O quanto você está satisfeito com a influência do seu trabalho na sua vida pessoal e na sua rotina?</b>	86% estão satisfeitos, 7% parcialmente satisfeitos e 7% não estão satisfeitos.
<b>8- O quanto você está satisfeito com os serviços prestados e a qualidade dos produtos que a empresa oferece?</b>	87% estão satisfeitos e 13% parcialmente satisfeitos.

Elaboração dos autores

---

Para ter um contato mais próximos com os funcionários da organização, e assim conhecer melhor a realidade da empresa, o grupo realizou uma entrevista feita diretamente na empresa durante uma de suas visitas. Na entrevista alguns fatores interessantes foram identificados, e alguns destes contrapondo os resultados do questionário.

Em relação a jornada de trabalho, um fator de suma importância para a qualidade de vida do colaborador, muitos se mostraram contentes e afirmaram que a carga horaria é boa, pois possuem um turno do dia livre para realizar suas atividades pessoais, o que garante para eles uma certa liberdade no seu dia a dia.

As condições de trabalho garantem a segurança, conforto e incentiva o funcionário a aumentar sua produtividade. Neste aspecto o resultado da pesquisa encontrou alguns problemas apesar da maioria se sentir satisfeito. Foram detectados nas observações de alguns funcionários que os uniformes estão velhos e desgastados, além de não possuir quantidades suficientes para atender à necessidade dos colaboradores.

Uma identificação com sua atividade e o prazer em realizá-la garantem o comprometimento do funcionário com a organização. Tendo em vista esse ponto, o resultado encontrado foi muito satisfatório, tendo em vista o ponto da empresa, já que 80% dos entrevistados sentem importância no trabalho que realizam, enquanto alguns afirmaram que não veem importância no seu trabalho e exercem a função apenas por precisarem de um emprego.

Para a realização de qualquer tarefa, um incentivo é essencial para que haja uma motivação ao se completar a atividade delegada. Na pesquisa que foi realizada, notou-se que um dos pontos que mais deixam a desejar na empresa estudada foi este. A maioria dos funcionários entrevistados, afirmaram categoricamente que a empresa não promove nenhum sistema de incentivos. O que resulta em uma perda muito grande de motivação por parte dos funcionários, que não conseguem notar o quanto a empresa valoriza sua dedicação e empenho no trabalho.

O relacionamento com o grupo de pessoas que você trabalha, está diretamente ligado com a qualidade de trabalho que você presta na empresa, afinal você não trabalha sozinho. Sendo assim, os relacionamentos interpessoais que existem na empresa devem ser estudados e analisados de maneira bem minuciosa. O resultado da entrevista realizada aponta para um tipo relacionamento ótimo entre os funcionários e entre os funcionários e a gerência da empresa,

porém durante a entrevistas de alguns colaboradores notou-se que eles não estavam contentes com o ambiente, que havia pessoas que eram difíceis de se conviver, mas responderam que estavam satisfeitos pois afirmaram que isso é normal em qualquer ambiente. Pode-se perceber também um certo desapontamento de alguns com a gerência da empresa, pois afirmaram que suas opiniões e questionamentos não eram ouvidos. Esses casos, mesmo que não sendo a maioria do quadro de funcionários, pode ser o princípio de um problema que no decorrer dos anos irá se agravar, por conseguinte deve-se ter sobre ele uma atenção especial.

Uma empresa é como uma corrente, cada elo é de suma importância para sua força e qualidade, o que une esses elos dentro da empresa é o comprometimento que cada um possui na realização de suas atividades. Considerando esse aspecto, na entrevista feita notou-se que quase 70% estão satisfeitos com o comprometimento da equipe, o que é algo notável, tendo em conta a quantidade de funcionários que a empresa possui pelo seu tamanho. Entretanto, 30% afirmaram que em algum momento ou alguns de seus colegas, possuem um comportamento antagônico ao que a maioria afirmou.

O trabalho influencia a vida das pessoas de diversas formas possíveis. Ele gera renda, o que garante uma qualidade de vida melhor ao colaborador e sua família, ocupa boa parte do dia e também da vida das pessoas, molda a forma de agir e pensar. A julgar por este aspecto, no estudo feito ficou claro que a maioria se sente feliz com a influência que o trabalho exerce na vida pessoal deles. Alguns afirmaram que se sentem bem enquanto trabalham, que lhes gera prazer relacionar-se com diferentes pessoas e o mais importante aspecto, afirmaram que o trabalho influencia diretamente na vida da família, pois é ele que traz o sustento necessário.

A qualidade dos produtos é essencial para a empresa, já que são estes que garantem a fidelidade da clientela na maior parte das vezes. E estes consumidores satisfeitos, costumam comentar com outras pessoas sobre os produtos, o que gera uma cadeia de pessoas que passam a conhecer os produtos e muitas vezes até consumi-los. Isso constrói uma imagem da empresa, a qual deve manter-se sempre polida. Ninguém sabe melhor dos produtos do que as próprias pessoas que o comercializam, tendo em vista esse ponto, o fato de na pesquisa feita basicamente todos ratificarem que os produtos são de boa qualidade, demonstra o comprometimento da organização em manter sua imagem sempre bem vista pela comunidade que a rodeia, garantindo assim clientes fiéis e satisfeitos.

---

## 5 PROPOSIÇÕES PRÁTICAS

Tendo em vista todas as análises feitas sobre a organização foi possível encontrar medidas para a resolução dos problemas encontrados na empresa. Foram muitos os aspectos a serem solucionados, porém será visto que é só uma questão de mudanças de hábitos, adaptações e adoções de práticas por parte dos colaboradores e da gerência.

Funcionários motivados trabalham melhor, o resultado encontrado mostrou que há um déficit nessa questão. A empresa poderia se adequar a esta situação promovendo pequenos incentivos verbais, como parabenizando a equipe quando houver um recorde de vendas, ou outra conquista. Incentivos salariais também seriam muito bem-vistos, já que o serviço é bem cansativo. A melhoria na comunicação entre a gerência e os funcionários ajudaria a manter a equipe coesa, o que garante a produtividade alta.

## 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao discorrer deste trabalho é lícito afirmar que os resultados obtidos demonstram que ainda há muito o que se trabalhar nas questões de higienização no processo de produção, no relacionamento entre colaboradores e seus superiores, na ergonomia do ambiente de trabalho, pois não são totalmente adaptados as necessidades de cada funcionário.

Adequações simples poderiam resolver facilmente muitos dos problemas encontrados, a conscientização dos funcionários e a dedicação por parte da gerência em instruí-los, garantiria a melhora e até mesmo o fim dos problemas encontrados.

## REFERÊNCIAS

ABREU, Andreza. **Qualidade de vida no trabalho**: principais técnicas e benefícios. Disponível em: <[https://www.salpinx.com.br/qualidade-de-vida-no-trabalho/#\\_](https://www.salpinx.com.br/qualidade-de-vida-no-trabalho/#_)

Toc139818952 >. Acesso em: 10 de abril de 2017.

APS Associados. **A saúde ocupacional dos trabalhadores**. Disponível em:

<<http://www.apsbr.com.br/br/noticias/noticia?id=50/A-Sa%C3%BAde-Ocupacional-dos-Trabalhadores.html>>. Acesso em: 05 de abril de 2017

**As principais leis ambientais brasileiras**. Disponível em: <<http://www.teraambiental.com.br/blog-da-tera-ambiental/as-principais-leis-ambientais-brasileiras>>. Acesso em: 12 de abril de 2017.

BACCI et al. **Aspectos e impactos ambientais de pedreira em área urbana**. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0370-44672006000100007](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0370-44672006000100007)>. Acesso em: 12 de abril de 2017.

BAPTISTELLA, Ana Paula. et al. **Pesquisa qualitativa e quantitativa**. Disponível em: <<https://pt.slideshare.net/jlpaesjr/pesquisa-qualitativa-e-quantitativa>>. Acesso em: 29 de maio de 2017.

BÍBLIA. Português. **Bíblia Sagrada**. Tradução de Sociedade Bíblica do Brasil, NTLH. Barueri. 2000.

BUSS, Dilnei Antunes; HENKES, Jairo Afonso. **Estudo dos impactos ambientais causados por laticínios com foco no reaproveitamento dos resíduos gerados**: R. gest. sust. ambient. Florianópolis, v. 3, n. 2, p. 384 - 395, out. 2014/mar. 2015.

BUSCH, RIBEIRO. **Responsabilidade socioambiental empresarial**: revisão da literatura sobre conceitos. Ierfacehs. São Paulo. 02 de maio 2009. Disponível em: <<http://produção.usp.br/handle/BDPI/14248>>. Acesso em: 23 de março de 2017.

BRANDÃO et al. **A ergonomia como fator de influência na mudança organizacional**: um Estudo de Caso na Biblioteca da Faculdade Sete de Setembro – Fasete. Disponível em: <[http://www.fasete.edu.br/revistarios/media/revistas/2008/a\\_ergonomia\\_como\\_fator\\_de\\_influencia\\_na\\_mudanca\\_organizacional.pdf](http://www.fasete.edu.br/revistarios/media/revistas/2008/a_ergonomia_como_fator_de_influencia_na_mudanca_organizacional.pdf)>. Acesso em: 06 de abril de 2017.

CANIZARES, Juan. **Como implementar ações de qualidade de vida em empresas**. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/artigos/negocios/como-implementar-acoes-de-qualidade-de-vida-em-empresas/20867/>>. Acesso em: 18 de maio de 2017.

FONTELLE, Mauro José. et al. **Metodologia da pesquisa científica: Diretrizes para a elaboração de um protocolo de pesquisa**. Disponível em: <[https://cienciassaude.medicina.ufg.br/up/150/o/Anexo\\_C8\\_NONAME.pdf](https://cienciassaude.medicina.ufg.br/up/150/o/Anexo_C8_NONAME.pdf)>. Acesso em: 01 de junho de 2017.

FREITAS, E SOUZA. **Um modelo para avaliação da qualidade de vida no trabalho em universidades públicas**. Disponível em: <<http://www.revistasg.uff.br/index.php/sg/article/viewFile/V4N2A4/V4N2A4>>. Acesso em: 30 de março de 2017.

Hermes Pardini. **Cuidados com a saúde do trabalhador geram benefícios para empresas e funcionários**. Disponível em: <<http://www3.hermespardini.com.br/pagina/1379/cuidados-com-a-saude-do-trabalhador-geram-beneficios-para-empresas-e-funcionarios.aspx>>. Acesso

em: 14 de maio de 2017.

LIMA, Ari. **Missão, visão e valores para o sucesso empresarial.** Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/artigos/marketing/missao-valor-e-valores-para-o-sucesso-empresarial/63619/>>. Acesso em: 28 de março de 2017.

MARA, Claudia. **A filosofia como ferramenta importante para administração: reflexões a respeito da sua influência.** Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/artigos/economia-e-financas/a-filosofia-como-ferramenta-importante-para-a-administracao-reflexoes-a-respeito-da-sua-influencia/46983/>>. Acesso em: 16 de março de 2017.

MELATTI, Juliana. **Ginástica laboral,** 2014. Disponível em: <<http://www.infoescola.com/educacao-fisica/ginastica-laboral/>>. Acesso em: 07 de abril de 2017.

MELLO, Mônica Seixas de Oliveira. **Qualidade de vida e motivação no trabalho.** Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/artigos/marketing/qualidade-de-vida-e-motivacao-no-trabalho/25825/>>. Acesso em: 20 de maio de 2017

MENDES, Jerônimo. **Filosofia de vida empreendedora.** Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/artigos/negocios/filosofia-de-vida-empreendedora/34236/>>. Acesso em: 20 de março de 2017.

MENDONÇA, SOUSA, BUENO, ARAÚJO. Sustentabilidade empresarial: conceitos e valores. In: CONGRESSO VIRTUAL BRASILEIRO DE ADMINISTRAÇÃO, 3, 2006.

OLIVEIRA, Maxwell Ferreira de. **Metodologia científica: um manual para a realização de pesquisas em Administração.** Catalão: UFG, 2011

Portal Brasil. **Legislação ambiental no Brasil é uma das mais completas do mundo.** Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/meio-ambiente/2010/10/legislacao>>. Acesso em: 13 de abril de 2017.

RESOLUÇÃO CONAMA nº 1, de 23 de janeiro de 1986. Disponível em: <[http://www.mma.gov.br/port/conama/legislacao/CONAMA\\_RES\\_CONS\\_1986\\_001.pdf](http://www.mma.gov.br/port/conama/legislacao/CONAMA_RES_CONS_1986_001.pdf)>. Acesso em: 10 de abril de 2017.

SANTOS, Carlos José Giudice. **Tipos de conhecimento: Tipos de pesquisa.** Disponível em: <[http://www.oficinadapesquisa.com.br/APOSTILAS/METODOL/\\_OF.TIPOS\\_PESQUISA.PD](http://www.oficinadapesquisa.com.br/APOSTILAS/METODOL/_OF.TIPOS_PESQUISA.PD)>. Acesso em: 28 de maio de 2017.

SIGNIFICADOS. **Significados de missão.** Disponível em: <<http://www.significados.com.br/missao/>>. Acesso em: 13 de abril de 2017.

SOUZA, Renato José. **Ergonomia no projeto do trabalho em organizações: O enfoque macroergonômico.** Disponível em: <<https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/157886/94750.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em: 06 de abril de 2017.

YIN, R. K. **Estudo de caso: planejamento e métodos.** 2.ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.