

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO SÓCIO-ECONÔMICO
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS DA ADMINISTRAÇÃO
COORDENADORIA DE ESTÁGIOS

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO:
estudo de caso na HI Indústria de Etiquetas Ltda.

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE ESTÁGIO

DAISY ISLEB

FLORIANÓPOLIS, JULHO DE 2000.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO SÓCIO-ECONÔMICO
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS DA ADMINISTRAÇÃO
COORDENADORIA DE ESTÁGIOS

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO:
estudo de caso na HI Indústria de Etiquetas Ltda.

Daisy Isleb

Orientado por
Prof. Dante Marciano Girardi

Área de Concentração
Administração de Recursos Humanos

Florianópolis, julho de 2000.

Este Trabalho de Conclusão de Estágio foi apresentado e julgado perante a Banca Examinadora, que atribuiu a nota _____ a aluna Daisy Isleb na disciplina Estágio Supervisionado Obrigatório – Cad 5401.

Banca Examinadora:

Prof. Dante Marciano Girardi
Presidente

Prof. Nélon Colossi
Membro

Prof. Gerson Rizzatti
Membro

AGRADECIMENTOS

Deixo aqui registrado os meus agradecimentos a todos aqueles que de forma direta ou indireta contribuíram para a realização deste trabalho. De maneira especial agradeço:

- Aos meus pais que, que sempre estiveram presentes me auxiliando das mais diversas formas, e pelo amor e confiança ao longo da minha caminhada;
- Ao meu orientador, Professor Dante Marciano Girardi, pela sua orientação, incentivo e cooperação neste estudo;
- A HI Indústria de Etiquetas Ltda. e seus funcionários que possibilitaram a realização desta pesquisa;
- À minhas amigas Gabriela, Gisely, Karoline e Margarida, pelos muitos trabalhos e festas realizados durante estes anos estudando juntas;
- À Márcia Regina Batistella que sempre esteve disposta a dar apoio e material necessário à execução desta pesquisa;
- A todos os professores que possibilitaram a minha completa formação acadêmica.

SUMÁRIO

LISTA DE QUADROS	7
LISTA DE TABELAS E GRÁFICOS	8
1 INTRODUÇÃO	11
2 OBJETIVOS	13
2.1 Objetivo Geral	13
2.2 Objetivos Específicos	13
3 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	14
3.1 Origem da preocupação com os trabalhadores	14
3.1.1 Mayo e a Experiência de Hawthorne	14
3.1.2 Maslow e a Hierarquia das Necessidades	15
3.1.3 Herzberg e a Teoria dos Dois Fatores	16
3.1.4 McGregor e a Teoria X e Y	17
3.2 Um breve histórico sobre Qualidade de Vida no Trabalho	18
3.3 Definições de Qualidade de Vida no Trabalho	20
3.4 Abordagens sobre a QVT	20
3.4.1 O modelo de Walton (1973)	21
3.4.2 O modelo de Westley (1979)	23
3.4.3 O modelo de Davis & Werther (1983)	24
3.4.4 O modelo de Huse & Cummings (1985)	24
3.4.5 O modelo de Nadler & Lawler (1983)	25
4 CARACTERIZAÇÃO GERAL DA EMPRESA	26
4.1 Diagnóstico geral da empresa	26
4.2 Políticas de Recursos Humanos da empresa	27
4.2.1 Plano de Cargos e Salários	27
4.2.2 Colocação de Pessoal	27
4.2.3 Treinamento e Desenvolvimento	28

4.2.4 Benefícios Sociais	28
4.2.5 Avaliação de Desempenho	29
4.2.6 Medicina, Higiene e Segurança no Trabalho	29
5 METODOLOGIA	30
5.1 Delimitação do local e do tempo	30
5.2 Tipo de estudo	30
5.3 Caracterização da população	30
5.4 Técnicas para coleta de dados	31
5.4.1 Instrumento para coleta de dados	32
5.5 Aplicação dos instrumentos para coleta de dados	38
5.6 Análise e interpretação dos dados	38
5.7 Limitações	39
6 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS	40
6.1 Caracterização dos respondentes	40
6.2 Compensação justa e adequada	42
6.2.1 Renda adequada ao trabalho	42
6.2.2 Equidade interna	44
6.2.3 Equidade externa	45
6.3 Condições de trabalho	47
6.3.1 Jornada de trabalho	47
6.3.2 Ambiente físico seguro e saudável	52
6.3.3 Recursos materiais	58
6.4 Oportunidade de uso e desenvolvimento de capacidades	60
6.4.1 Autonomia	60
6.4.2 Significado da tarefa	63
6.4.3 Identidade da tarefa	65
6.4.4 Variedade de habilidade	66
6.4.5 Retroinformação	67
6.5 Oportunidade de crescimento e segurança	72
6.5.1 Possibilidade de carreira	72

6.5.2 Crescimento profissional	73
6.5.3 Segurança no emprego	75
6.6 Integração social no trabalho	77
6.6.1 Igualdade de oportunidades	77
6.6.2 Relacionamento	78
6.7 Constitucionalismo	83
6.7.1 Respeito às leis e direitos trabalhistas	83
6.7.2 Liberdade de expressão	84
6.7.3 Normas e rotinas	85
6.8 Trabalho e espaço total da vida	87
6.8.1 Papel balanceado do trabalho	87
6.9 Relevância social da vida no trabalho	90
6.9.1 Imagem da empresa	90
6.9.2 Responsabilidade social pelos produtos	92
6.10 Quadro resumo da análise geral das dimensões apresentadas	94
7 RECOMENDAÇÕES	96
8 CONSIDERAÇÕES FINAIS	99
9 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	101

LISTA DE QUADROS

Quadro 01: Evolução do conceito de QVT _____	19
Quadro 02: Modelo de Walton para aferição da QVT. _____	21
Quadro 03: Indicadores da QVT _____	23
Quadro 04: Número de funcionários entrevistados por departamento/turno _____	31
Quadro 05: Resumo dos resultados da pesquisa _____	94

LISTA DE TABELAS E GRÁFICOS

Tabela e gráfico 01: O salário pago pela empresa é adequado às funções que você desempenha _____	42
Tabela e gráfico 02: Como você se sente em relação ao seu salário _____	43
Tabela e gráfico 03: Existem diferenças salariais entre os funcionários que realizam praticamente as mesmas tarefas _____	44
Tabela e gráfico 04: Comparando com outras empresas da região, como você se sente em relação ao seu salário _____	45
Tabela e gráfico 05: Você considera sua jornada de trabalho suficiente para a realização das suas atividades _____	47
Tabela e gráfico 06: O que você acha do seu horário de trabalho _____	48
Tabela e gráfico 07: Você considera seu trabalho cansativo _____	49
Tabela e gráfico 08: Com relação ao seu intervalo para descanso, você está _____	50
Tabela e gráfico 09: Com que frequência você costuma ser chamado para fazer hora extra _____	51
Tabela e gráfico 10: Qual seu grau de satisfação quanto aos móveis e equipamentos que a empresa oferece para a realização do seu trabalho _____	52
Tabela e gráfico 11: Qual seu grau de satisfação quanto à temperatura e ventilação que a empresa oferece para a realização do seu trabalho _____	53
Tabela e gráfico 12: Qual seu grau de satisfação quanto ao espaço físico que a empresa oferece para a realização do seu trabalho _____	54
Tabela e gráfico 13: Qual seu grau de satisfação quanto a limpeza que a empresa oferece para a realização do seu trabalho _____	55
Tabela e gráfico 14: Qual seu grau de satisfação quanto a luminosidade que a empresa oferece para a realização do seu trabalho _____	56
Tabela e gráfico 15: Qual seu grau de satisfação quanto ao ruído _____	57
Tabela e gráfico 16: Com que frequência os equipamentos, ferramentas e materiais de segurança estão disponíveis para a execução do seu trabalho _____	58
Tabela e gráfico 17: Você tem liberdade para tomar decisões e agir em seu local de trabalho _____	60

Tabela e gráfico 18: Você tem oportunidade de sugerir mudanças no seu local de trabalho _____	61
Tabela e gráfico 19: Você tem liberdade de tomar decisões sobre o seu trabalho, sem necessitar de autorização do seu líder _____	62
Tabela e gráfico 20: Como você se sente com relação ao trabalho que realiza dentro da empresa _____	63
Tabela e gráfico 21: Você considera seu trabalho importante para o alcance dos objetivos da empresa _____	64
Tabela e gráfico 22: Você recebe informações para a realização do seu trabalho _____	65
Tabela e gráfico 23: Você tem oportunidade de usar suas habilidades e conhecimentos durante a realização do seu trabalho _____	66
Tabela e gráfico 24: Você recebe retorno sobre seu desempenho no local de trabalho _____	67
Tabela e gráfico 25: Quando você comete algum erro, o seu líder chama sua atenção sem que ocorra discussão _____	68
Tabela e gráfico 26: O seu líder elogia você quando realiza um bom trabalho _____	69
Tabela e gráfico 27: A empresa oferece chances de promoção aos funcionários capacitados _____	72
Tabela e gráfico 28: A empresa oferece cursos e treinamentos aos funcionários _____	73
Tabela e gráfico 30: Apesar do desemprego constante, você se sente seguro trabalhando nesta empresa _____	75
Tabela e gráfico 31: As pessoas são tratadas com igualdade dentro da empresa, independente de sexo, cor, raça, idade, religião e grau de escolaridade _____	77
Tabela e gráfico 32: O seu relacionamento com as chefias é _____	78
Tabela e gráfico 33: O seu relacionamento com os colegas de trabalho é _____	79
Tabela e gráfico 34: Você tem facilidade de conversar com seu líder _____	80
Tabela e gráfico 35: As pessoas do seu grupo de trabalho cooperam entre si _____	81
Tabela e gráfico 36: Na sua opinião, a empresa respeita todas as leis trabalhistas _____	83
Tabela e gráfico 37: As críticas e sugestões feitas por você são aceitas _____	84
Tabela e gráfico 38: As normas e rotinas são bem divulgadas a todos os funcionários da empresa _____	85
Tabela e gráfico 39: Até que ponto seu trabalho influencia sua vida familiar e social _____	87

Tabela e gráfico 40: O seu horário de trabalho o possibilita a participar de outras atividades de seu interesse _____	88
Tabela e gráfico 41: Comparando com outras empresas da região, como você se sente trabalhando nesta empresa _____	90
Tabela e gráfico 42: Você acha que a HI Indústria de Etiquetas Ltda. possui boa imagem perante a comunidade, seus clientes, seus fornecedores e seus concorrentes _____	91
Tabela e gráfico 43: A qualidade dos produtos que a empresa oferece também é de sua responsabilidade _____	92

1 INTRODUÇÃO

O trabalho, em sua origem, foi concebido como alguma coisa muito humilhante e de caráter desqualificante. A origem da sua palavra vem de *tripalium*, que em latim significa o instrumento de tortura utilizado para repreender criminosos que, eram obrigados a realizar trabalho forçado (BOM SUCESSO, 1997).

A partir do momento que as organizações começaram a se desenvolver, o trabalho passou a ser visto de outra maneira. Era com o resultado do esforço no trabalho que o indivíduo obtinha meios para sua sobrevivência.

Com a racionalização do trabalho, o objetivo maior das empresas passou a ser o aumento da produtividade e conseqüentemente, o aumento no lucro para os empresários. Segundo RODRIGUES (1994, p.19) "o século em que vivemos caracterizou-se pelo desenvolvimento e preocupações com o binômio Indivíduo X Trabalho". A preocupação com a satisfação do indivíduo no seu trabalho começou a aumentar. Muitas organizações passaram a valorizar seus funcionários, oferecendo a eles melhores condições de trabalho.

A partir da década de 50, alguns cientistas começaram a estudar o agrupamento de indivíduos, organização e trabalho. Este agrupamento foi designado Qualidade de Vida no Trabalho - QVT, que visava a melhor realização das tarefas pelos trabalhadores. Hoje, sabe-se que a QVT é o modo como os funcionários de uma determinada empresa satisfazem as suas necessidades no seu ambiente de trabalho. Uma empresa que resolve adotar um programa de Qualidade de Vida no Trabalho terá maiores chances de obter mais produtividade por parte de seus funcionários.

A HI Indústria de Etiquetas Ltda. foi fundada em 1994 e está situada na cidade de Pomerode -SC. É uma empresa que fabrica etiquetas tecidas, também conhecidas por bordadas. Estas são feitas sob encomenda e vendidas para indústrias de

confeções, indústrias de cama, mesa e banho e para indústrias do setor calçadista.

Atualmente, a empresa emprega 73 funcionários que trabalham em três turnos distintos. Estes estão distribuídos em diferentes departamentos: tecelagem, corte, criação e desenvolvimento, e administrativo.

A empresa procura atender as necessidades dos seus funcionários, no que diz respeito aos benefícios sociais oferecidos e ao proporcionar à estes, um ambiente de trabalho agradável, condizente com suas respectivas funções.

Neste trabalho são apresentados primeiramente, os objetivos da pesquisa, trazendo em seguida, uma revisão bibliográfica sobre as primeiras preocupações com os trabalhadores e a Qualidade de Vida no Trabalho. Logo após, é apresentada a caracterização da empresa em estudo.

A metodologia utilizada foi o estudo de caso com a abordagem quantitativa dos dados. Como instrumento de pesquisa foram utilizados o questionário estruturado não-disfarçado e a entrevista semi-estruturada.

Sendo assim, esta pesquisa visa verificar quais as reais necessidades dos funcionários da HI Indústria de Etiquetas Ltda., para que deste modo consiga-se elaborar uma Proposta de Qualidade de Vida no Trabalho, que possa proporcionar aos funcionários da empresa, uma maior satisfação com seu trabalho.

2 OBJETIVOS

2.1 Objetivo Geral

Diagnosticar a Qualidade de Vida no Trabalho dentro HI Indústria de Etiquetas Ltda. e propor melhorias.

2.2 Objetivos Específicos

- Caracterizar o ambiente de trabalho dentro da HI Indústria de Etiquetas Ltda.;
- Identificar o grau de satisfação dos funcionários da HI Indústria de Etiquetas Ltda., com relação:
 - ao ambiente de trabalho;
 - aos benefícios oferecidos pela empresa;
 - as condições físicas de trabalho;
 - a motivação para o trabalho;
- Divulgar a imagem da HI Indústria de Etiquetas frente os seus funcionários;
- Relatar as principais necessidades dos funcionários da empresa;
- Apontar os fatores que possam levar à melhoria da Qualidade de Vida no Trabalho dos funcionários na empresa.

3 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

3.1 Origem da preocupação com os trabalhadores

Desde a Revolução Industrial, muitos estudiosos vêm se dedicando ao estudo das condições de trabalho nas organizações. O que ocorria naquela época, era uma preocupação muito grande com a produtividade nas organizações e o esquecimento, quase que total, da satisfação dos funcionários com o seu ambiente de trabalho.

A partir dos anos 20, começaram a surgir as primeiras preocupações científicas com as condições físicas do trabalho com influência sobre a produtividade industrial. Os trabalhos foram iniciados por Elton Mayo, que em Hawthorne observou o "Homem Social", seguido por Abraham Maslow, com a Hierarquia das Necessidades, Douglas McGregor, com a Teoria X e Y, e por Frederick Herzberg, com a Teoria dos Fatores (RODRIGUES, 1994).

3.1.1 Mayo e a Experiência de Hawthorne

Em 1923, Mayo conduziu uma pesquisa em uma indústria têxtil próxima a Filadélfia, onde introduziu inicialmente um intervalo de descanso. Também deixou os operários decidirem quando as máquinas deveriam ser paradas e contratou uma enfermeira. Com isto, pode verificar o surgimento de um espírito de grupo, além de aumentar a produtividade e diminuir a rotação de pessoal dentro da indústria.

Foi em 1927 que Mayo e seus colaboradores iniciaram um estudo na fábrica da *Western Electric Company*, localizada no bairro de *Hawthorne*, em Chicago, cujo objetivo era analisar a relação entre a intensidade da iluminação e a eficiência dos empregados. A experiência veio a se estender também ao estudo da fadiga, dos acidentes de trabalho, da rotação de pessoal e do efeito das condições físicas do local de trabalho sobre a produtividade dos operários.

A Experiência de *Hawthorne*, como ficou conhecida, trouxe importantes conclusões. Com ela, pode-se verificar que o nível de produção não é somente determinado pela capacidade física ou fisiológica do operário, e sim por normas sociais expectativas que o envolvem. Permitiu também, verificar que os trabalhadores não agem isoladamente como indivíduos, e sim, como membros de grupos. Observou-se que as recompensas não-econômicas tem enorme influência sobre o comportamento dos trabalhadores, e que o conteúdo dos cargos e a natureza do trabalho podem também intervir na moral do trabalhador (CHIAVENATO, 1993).

3.1.2 Maslow e a Hierarquia das Necessidades

MASLOW *in* RODRIGUES (1994, p. 40) afirma que:

"...as necessidades humanas estão organizadas numa hierarquia de valor ou premência, quer dizer, a manifestação de uma necessidade se baseia geralmente na satisfação prévia de outra, mais importante ou premente. O homem é um animal que sempre deseja. Não há necessidade que possa ser tratada como se fosse isolada; toda necessidade se relaciona com o estado de satisfação ou insatisfação de outras necessidades".

Este estudioso apresentou uma teoria na qual as necessidades humanas podem ser visualizadas numa hierarquia de importância. Abaixo estão apresentadas estas necessidades de acordo com seu grau de importância para o indivíduo:

- 1- *Necessidades fisiológicas*: neste nível, encontram-se as necessidades de alimentação, de sono e repouso, de abrigo, de desejo sexual. São necessidades que já nascem com o indivíduo e estão relacionadas com a sobrevivência do mesmo e a preservação da espécie. Se todas as outras necessidades humanas não estiverem satisfeitas, a maior motivação será encontrada na realização das necessidades fisiológicas;
- 2- *Necessidades de segurança*: encontram-se neste nível, a busca pela proteção contra ameaça ou privação, doença, incerteza, desemprego e roubo. Surgem geralmente quando as necessidades fisiológicas já estão satisfeitas;

- 3- *Necessidades sociais*: necessidades de associação, de participação, de aceitação por parte dos companheiros, compreensão, consideração, de amizade, de afeto e amor. Surge a partir do momento que as necessidades primárias (de segurança e fisiológicas) já estão satisfeitas;
- 4- *Necessidades de estima*: necessidades relacionadas com o modo pelo qual o indivíduo se vê e se avalia. Envolvem o orgulho, o auto-respeito, o progresso, a confiança, a necessidade de *status*, o prestígio, o reconhecimento, a apreciação, a admiração pelos outros e a consideração. A não satisfação dessas necessidades podem levar ao desânimo ou a atividades compensatórias;
- 5- *Necessidades de auto-realização*: estas são as necessidades humanas mais elevadas e estão situadas no topo da hierarquia. São necessidades de auto-realização, auto-desenvolvimento e auto-satisfação. Pode ser geralmente expressa pelo desejo que o indivíduo tem em se tornar cada vez mais do que é.

Dependo da pessoa, estas necessidades podem tomar formas e expressões variadas, e sua intensidade ou manifestação estão relacionadas às diferenças individuais de cada pessoa (CHIAVENATO, 1993).

3.1.3 Herzberg e a Teoria dos Dois Fatores

A partir de um estudo realizado com 200 engenheiros e contadores de nove indústrias de fabricação de metais, localizadas em Pittsburgh, Herzberg formulou a teoria dos dois fatores para melhor explicar o comportamento das pessoas perante a uma situação de trabalho. Segundo ele, existem dois fatores que orientam o comportamento das pessoas: os fatores higiênicos ou extrínsecos, e os fatores motivacionais ou intrínsecos.

Os fatores higiênicos são fatores capazes de gerar insatisfação e compreendem a política e a administração da empresa, as relações interpessoais com os supervisores, a supervisão, as condições de trabalho, os salários, o *status*, e a segurança no trabalho. Estão localizados no ambiente que rodeia as pessoas e

abrangem as condições dentro das quais elas desempenham seu trabalho (RODRIGUES, 1994).

Já os fatores que geram satisfação são os fatores motivacionais e compreendem a realização, o reconhecimento, o próprio trabalho, a responsabilidade, o progresso ou desenvolvimento. Estes fatores, segundo CHIAVENATO (1993) estão relacionados com as tarefas que o indivíduo realiza no seu trabalho e com o conteúdo do cargo. Estão sob controle do indivíduo pois estão relacionados com aquilo que ele faz e desempenha.

3.1.4 McGregor e a Teoria X e Y

Para justificar o comportamento humano e organizacional, McGregor preocupou-se em comparar dois estilos opostos de administrar: um estilo baseado na teoria tradicional da administração (Teoria X), e um estilo baseado nas concepções modernas a respeito do comportamento humano (Teoria Y).

A Teoria X está voltada para concepções incorretas sobre o comportamento humano dentro da qual, o homem é considerado indolente e preguiçoso por natureza, onde lhe falta ambição e seus objetivos pessoais não estão de acordo com os da organização. A própria natureza do homem o leva a ser resistente à mudanças e a sua dependência o torna incapaz de ter auto-controle e auto-disciplina (CHIAVENATO, 1993).

De acordo com esta teoria, o homem não aprecia o trabalho e tenta evitá-lo sempre que pode. As pessoas precisam ser coagidas, controladas, dirigidas e punidas, para que deste modo se obtenham ações que levam ao alcance dos objetivos já fixados.

Seguindo essas considerações a respeito do comportamento humano, verifica-se que a Teoria X representa um estilo de administrar duro e rígido que faz com que os indivíduos trabalhem dentro de determinados esquemas e padrões já planejados anteriormente.

A Teoria Y não impõe preconceitos a respeito da natureza humana. O homem não se sente insatisfeito ao trabalhar; tem motivação, potencial de desenvolvimento, padrões de comportamento adequados e capacidade de procurar e assumir responsabilidades. Observa-se que o controle externo e a punição não são os únicos meios de se obter dedicação para o alcance de objetivos.

McGregor propõe que se ofereça condições para que as necessidades do indivíduo sejam atendidas dentro do próprio local de trabalho. MCGREGOR *in* RODRIGUES (1994, p. 44) afirma que "embora o dinheiro tenha pouco valor para satisfazer muitas das necessidades de nível superior, ele pode se tornar o foco de interesse se for o único meio disponível para propiciar alguma satisfação compensatória das necessidades frustradas".

3.2 Um breve histórico sobre Qualidade de Vida no Trabalho

A Qualidade de Vida no Trabalho é uma preocupação do homem que vem desde a sua origem. Mesmo com outras denominações, sempre esteve voltada para facilitar ou trazer satisfação e bem-estar ao trabalhador durante a execução de sua tarefa.

Foi com os estudos de Eric Trist e seus colaboradores, no início da década de 50, que atribuiu-se o nome Qualidade de Vida no Trabalho – QVT, a um modelo macro para agrupar o trinômio INDIVÍDUO/TRABALHO/ORGANIZAÇÃO (RODRIGUES, 1994).

Na década de 60, nos Estados Unidos, as preocupações com a Qualidade de Vida no Trabalho tomaram um novo impulso devido a criação da "*National Commission on Productivity*". A função de este órgão era analisar as causas da baixa produtividade nas indústrias americanas. Em seguida, foi criado pelo congresso o "*National Center for Productivity and Quality of Working Life*" cujo principal objetivo era o de realizar estudos e servir de laboratório sobre a produtividade e a qualidade de vida do trabalhador (FERNANDES, 1996).

RODRIGUES (1994) afirma que a crise energética e alta inflação que ocorreu no início dos anos 70 e surpreendeu o Ocidente, mais precisamente os Estados Unidos, desaceleraram e mudaram os rumos da QVT. A ascensão do Japão como nova potência mundial e a crescente competição nos mercados internacionais, fez com que até o final desta década, houvesse uma paralisação no desenvolvimento e na preocupação com a Qualidade de Vida no Trabalho.

A partir de 1979 ressurgem os estudos voltados a QVT, pois devido a crise, constatou-se uma diminuição no compromisso dos trabalhadores com seus respectivos trabalhos. Neste período, verifica-se um grande fascínio pelas novas técnicas japonesas de administrar, principalmente pelo CCQ – Ciclo de Controle de Qualidade, que se espalharam por todo o Ocidente.

Abaixo, apresenta-se um quadro explicativo da evolução da Qualidade de Vida no Trabalho, a partir da década de 50.

Quadro 01: Evolução do conceito de QVT

CONCEPÇÕES EVOLUTIVAS DO QVT	CARACTERÍSTICAS OU VISÃO
1- QVT como uma variável (1959 a 1972)	Reação do indivíduo ao trabalho. Era investigado 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, tendia a trazer melhorias tanto ao empregado como à direção.
3- QVT como um método (1972 a 1975)	Um conjunto de abordagens, métodos ou técnicas para melhorar o ambiente de trabalho e tornar o trabalho mais produtivo e satisfatório. QVT era visto como sinônimo de grupos autônomos de trabalho, enriquecimento de cargo ou desenho de novas plantas com integração social e técnica.
4- QVT como um movimento (1975 a 1980)	Declaração ideológica sobre a natureza do trabalho e as relações dos trabalhadores com a organização. Os termos – administração participativa e 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 taxas de produtividade, problemas de queixas e outros problemas organizacionais.
6- QVT como nada (futuro)	No caso de alguns projetos de QVT fracassarem no futuro, não passará de apenas um "modismo" passageiro.

3.3 Definições de Qualidade de Vida no Trabalho

Desde o início dos estudos sobre a Qualidade de Vida no Trabalho, várias definições já foram feitas a respeito deste termo, onde verifica-se que não há consenso sobre o assunto. O termo Qualidade de Vida no Trabalho vem sendo utilizado, nos últimos anos de forma a descrever métodos com objetivos diversos.

WESTLEY *in* RODRIGUES (1994, p.80) afirma que "com o mesmo título, Qualidade de Vida no Trabalho, é aplicada numa diversidade de mudanças propostas nas organizações de trabalho, o que leva a uma confusão considerável".

FERNANDES (1996) diz que ao termo Qualidade de Vida no Trabalho não se deve atribuir uma definição consensual, pois este engloba atos legislativos que protegem o trabalhador juntamente com o atendimento das necessidades e aspirações humanas, centrado na idéia de humanização do trabalho e responsabilidade social da empresa.

Para HACKMAN&SUTTLE *in* BÚRIGO (1997, p.35)"a qualidade de vida no trabalho refere-se à satisfação das necessidades da pessoa. Ela afeta atitudes pessoais e comportamentais, tais como criatividade, vontade de inovar ou aceitar mudanças, capacidade de adaptar-se a mudanças no ambiente de trabalho e grau de motivação interna para o trabalho, que são fatores importantes para a produtividade do indivíduo".

3.4 Abordagens sobre a QVT

Muitos autores tiveram a oportunidade de abordar a Qualidade de Vida no Trabalho. Entre estes, destacam-se Richard Walton, William Westley, K. Davis & W. Werther, E. Huse & T. Cummings, e D. Nadler & E. Lawler. O modelo que foi utilizado na pesquisa desenvolvida, foi o de Walton por ser o de maior abrangência sobre a QVT.

3.4.1 O modelo de Walton (1973)

Em 1973, Walton publica um artigo que fornece um modelo de análise de experimentos importantes sobre a QVT, onde identifica os fatores e dimensões que afetam de maneira mais significativa o trabalhador no seu trabalho. O mesmo propõe oito categorias conceituais, conforme quadro abaixo:

Quadro 02: Modelo de Walton para aferição da QVT.

CRITÉRIOS	INDICADORES DE QVT
1- COMPENSAÇÃO JUSTA E ADEQUADA	Eqüidade interna e externa Justiça na compensação Partilha dos ganhos de produtividade Proporcionalidade entre salários
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 Qualidade múltiplas Informações sobre o processo total do trabalho
4- OPORTUNIDADE DE CRESCIMENTO E SEGURANÇA	Possibilidade de carreira Crescimento profissional 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 do 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 NAVIDA	Imagem da empresa Responsabilidade social da empresa Responsabilidade pelos produtos Práticas de emprego

Fonte: FERNANDES (1996, p. 48).

Os termos do modelo de proposto por Walton podem ser definidos da seguinte forma:

- 1- *Compensação justa e adequada*: categoria que visa mensurar a Qualidade de Vida no Trabalho em relação à remuneração recebida pelo trabalho realizado, desdobrando-se em três critérios;
 - a) Remuneração adequada: remuneração necessária para o empregado viver dignamente dentro das necessidades pessoais e dos padrões culturais, sociais e econômicos da sociedade onde vive;
 - b) Equidade interna: igualdade, justiça na remuneração em relação a outros empregados da mesma empresa ou organização;
 - c) Equidade externa: igualdade na remuneração em relação a outros profissionais no mercado de trabalho;

- 2- *Condições de trabalho*: esta categoria mede a Qualidade de Vida no Trabalho em relação às condições existentes no local de trabalho, abordando os critérios de jornada de trabalho, carga de trabalho, ambiente físico, material e equipamento ambiente saudável e a quantidade percebida de estresse a que o profissional é submetido na sua jornada de trabalho;

- 3- *Uso e desenvolvimento de capacidades*: refere-se às possibilidades do trabalhador satisfazer suas necessidades de utilização das habilidades e de conhecimentos, de desenvolver sua autonomia, autocontrole e de obter informações sobre o processo total do trabalho bem como de retroinformações quanto ao seu desempenho;

- 4- *Oportunidade de crescimento e segurança*: está relacionado às possibilidades que o trabalho oferece em termos de carreira na empresa, de crescimento e desenvolvimento pessoal e de segurança no emprego de forma mais duradoura;

- 5- *Integração social na organização*: categoria que objetiva medir o grau de integração social existente na organização. A ausência de diferenças hierárquicas demasiadamente marcantes, apoio mútuo, franqueza interpessoal e ausência de preconceito são pontos fundamentais para o estabelecimento de um bom nível de integração social nas empresas;

- 6- *Constitucionalismo*: o estabelecimento de normas e regras da organização, direitos e deveres do trabalhador e recurso contra decisões arbitrárias são necessários para que se estabeleça um clima de democracia;
- 7- *Trabalho e espaço total de vida*: objetiva medir o equilíbrio entre a vida pessoal do empregado e a vida no trabalho. O trabalho não deve absorver todo o tempo e energia do trabalhador em detrimento de sua vida familiar, suas atividades de lazer e comunitárias;
- 8- *Relevância social da vida no trabalho*: categoria que visa mensurar a Qualidade de Vida no Trabalho através da percepção do empregado em relação à responsabilidade social da instituição na comunidade, à qualidade de prestação de serviços e ao atendimento aos seus empregados.

3.4.2 O modelo de Westley (1979)

Westley aponta quatro indicadores da Qualidade de Vida no Trabalho: econômico, político, psicológico e sociológico. Estes podem ser visualizados no quadro abaixo:

Quadro 03: Indicadores da QVT

INDICADORES DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO			
ECONÔMICO	POLÍTICO	PSICOLÓGICO	SOCIOLÓGICO
<ul style="list-style-type: none"> ♦ Equidade salarial ♦ Remuneração adequada ♦ Benefícios ♦ Local de trabalho ♦ Carga horária ♦ Ambiente externo 	<ul style="list-style-type: none"> ♦ Segurança no emprego ♦ Atuação sindical ♦ Retroinformação ♦ Liberdade de expressão ♦ Valorização do cargo ♦ Relacionamento com a chefia 	<ul style="list-style-type: none"> ♦ Realização potencial ♦ Nível de desafio ♦ Desenvolvimento pessoal ♦ Desenvolvimento profissional ♦ Criatividade ♦ Auto-avaliação ♦ Variedade de tarefa ♦ Identidade com a tarefa 	<ul style="list-style-type: none"> ♦ Participação nas decisões ♦ Autonomia ♦ Relacionamento interpessoal ♦ Grau de responsabilidade ♦ Valor pessoal

Fonte: WESTLEY (1979) in FERNANDES (1996, p. 53)

Para WESTLEY *in* FERNANDES (1996, p. 53):

"a insegurança e a injustiça são decorrentes da concentração do poder e da concentração dos lucros e conseqüente exploração dos trabalhadores. Já a alienação advém das características desumanas que o trabalho assumiu pela complexidade das organizações, levando a uma ausência do significado do trabalho, e à anomia, uma falta de envolvimento moral com as próprias tarefas".

3.4.3 O modelo de Davis & Werther (1983)

Werther & Davis apontam um modelo dentro do qual identificam elementos organizacionais, ambientais e comportamentais que tem influência sobre a Qualidade de Vida no Trabalho. Estes elementos podem ser assim apresentados:

- *Elementos organizacionais*: diz respeito a abordagem mecanicista, ao fluxo de trabalho e as práticas de trabalho, buscando deste modo, uma nova forma de organizar o trabalho;
- *Elementos ambientais*: refere-se a habilidade e disponibilidade de empregados e suas respectivas expectativas sociais; e
- *Elementos comportamentais*: estão relacionados com a autonomia, a variedade, a identidade de tarefa e a retroinformação

3.4.4 O modelo de Huse & Cummings (1985)

Segundo Huse & Cummings *in* ROGRIGUES (1994, p. 90) a Qualidade de Vida no Trabalho pode ser definida como um envolvimento de pessoas, trabalho e organização, buscando uma maior produtividade, destacando-se: " a preocupação com o bem-estar do trabalhador e com a eficácia organizacional; a participação dos trabalhadores nas decisões e problemas do trabalho".

Os autores explicam esta definição através de quatro aspectos:

- *A participação do trabalhador*: o trabalhador é envolvido no processo de tomada de decisão nos mais diversos níveis organizacionais;
- *O projeto do cargo*: trata da reestruturação do cargo dos indivíduos ou grupos, a fim de atender às necessidades tecnológicas do trabalhador;
- *Inovação no sistema de recompensa*: abrange todo o plano de cargo e salário da organização com a finalidade de minimizar as diferenças salariais entre os trabalhadores;
- *Melhora no ambiente de trabalho*: envolve mudanças físicas nas condições de trabalho (RODRIGUES, 1994).

3.4.5 O modelo de Nadler & Lawler (1983)

Nadler & Lawlwer desenvolveram diversas pesquisas e identificaram vários fatores que, segundo eles, prevêm o sucesso dos projetos de Qualidade de Vida no Trabalho:

1. "Percepção da necessidade;
2. foco do problema que é destacado na organização;
3. Estrutura para identificação e solução do problema, teoria/modelo de projeto de treinamento e participantes;
4. Compensações projetadas tanto para os processos quanto para os resultados;
5. Sistemas múltiplos afetados;
6. Envolvimento amplo da organização ". (NADLER & LAWLER *in* RODRIGUES, 1994, p. 92)

Para tanto, é necessário que o processo se desenvolva em diferentes níveis, envolvendo mudanças nos sistemas de gerenciamento e disposições organizacionais e também mudanças no comportamento do gerenciamento superior.

4 CARACTERIZAÇÃO GERAL DA EMPRESA

4.1 Diagnóstico geral da empresa

A empresa na qual foi realizada esta pesquisa, denomina-se HI Indústria de Etiquetas Ltda., situada à rua Hermann Koch nº 55 – Testo Central, em Pomerode – SC, tendo como CGC nº 00.107.410/0001-36 e inscrição estadual nº 252.874.900.

A referida empresa iniciou suas funções em 1994, tendo como atividade principal, a produção de etiquetas tecidas, comumente chamadas de bordadas. A empresa opera atualmente em prédio próprio, com cerca de 1.300 m² de área construída.

O empreendimento surgiu devido ao fato de um de seus sócios já ter atuado numa organização do mesmo ramo e ter um certo domínio nesta área de negócios, levando-o juntamente com outro sócio a montar sua própria empresa.

Como em 1994 só existia uma empresa do mesmo ramo em Santa Catarina, era bastante favorável a abertura de outra empresa deste setor aqui no estado, visto que este é um grande centro de indústrias têxteis. A partir desta data, o mercado consumidor teve mais uma opção de escolha, pois a empresa trabalha com preços bastante competitivos.

As etiquetas da HI são vendidas para indústrias de confecção, malharias, indústria de cama, mesa e banho, e para o setor calçadista, estando este último concentrado no estado do Rio Grande do Sul, mais precisamente na cidade de Novo Hamburgo. As vendas são realizadas através de vendedores autônomos, que se distribuem por vários estados do país (Santa Catarina, Paraná, Rio Grande do Sul, São Paulo, Rio de Janeiro, Goiás e parte do Nordeste), sendo os principais clientes da HI: Hering, Cativa, Farfalla, Alpargatas Santista, Dudalina, Artex e Teka.

A HI enfrenta uma acirrada concorrência, visto que o mercado das etiquetas é disputado por grandes empresas como a HACO, considerada uma das maiores do

mundo e situada em Blumenau, Liramax, Helvetia, Garbor. Buscando enfrentar estes concorrentes, a HI presta serviços diferenciados, com agilidade no fornecimento de amostras, execução dos pedidos em prazo reduzido e ainda com preços competitivos que variam com a largura, comprimento, quantidade de cores e volume comprado.

O quadro de funcionários da empresa é composto por 73 funcionários, sendo assim distribuídos: 16 na tecelagem, 41 no corte e acabamento, 5 no Departamento Administrativo e 11 no Departamento de Criação e Desenvolvimento.

4.2 Políticas de Recursos Humanos da empresa

4.2.1 Plano de Cargos e Salários

A HI Indústria de Etiquetas Ltda. não apresenta um Plano de Cargos e Salários definidos. As funções de todos os cargos são apresentadas de maneira informal para o conhecimento de todos os funcionários da empresa.

Os funcionários do departamento administrativo e do departamento de criação e desenvolvimento recebem salário mais todos os benefícios sociais oferecidos pela empresa. Já os funcionários da tecelagem e do corte recebem salários diferenciados, dependendo do tempo de serviço e da função que desempenham.

4.2.2 Colocação de Pessoal

A empresa não apresenta um planejamento sobre as possíveis vagas dentro da mesma. Quando necessita recrutar algum novo empregado, primeiramente a empresa recorre às indicações dos seus próprios empregados. Caso não seja possível, a empresa analisa os já currículos armazenados no seu banco de dados. Caso não tenha encontrado alguém adequado às funções exigidas, a empresa procura externamente.

As entrevistas são realizadas com o gerente industrial e cabe a ele apontar o indivíduo mais apto às funções exigidas pelo cargo. O indivíduo só é aprovado após uma entrevista com a chefia.

O processo de seleção termina com a realização dos exames médicos, e o indivíduo só é admitido assim que o médico emitir o atestado de que está apto para o serviço.

4.2.3 Treinamento e Desenvolvimento

A empresa oferece treinamento a todos os departamentos, dependendo das suas funções. No caso da aquisição de novo equipamento ou nova máquina, a empresa realiza treinamento junto aos funcionários da tecelagem ou do corte, dependendo do caso.

Para os funcionários do departamento administrativo e da criação e desenvolvimento são oferecidos cursos junto à FURB - Universidade Regional de Blumenau - e ao SENAC.

4.2.4 Benefícios Sociais

Atualmente, a empresa oferece aos seus funcionários plano de assistência odontológica, convênio com farmácia, assistência médica aos funcionários do departamento administrativo e criação e desenvolvimento, vale-transporte, vale-alimentação, além dos salários e benefícios legais (13º salários, férias, etc.).

A cada dois meses é realizado uma confraternização durante a troca de turnos de trabalho, com o objetivo de homenagear os aniversariantes do período. Também é realizada uma festa de confraternização todo final de ano, para celebração do Natal.

A empresa também distribui lucros semestralmente àqueles funcionários que obtiveram grande destaque dentro da empresa.

4.2.5 Avaliação de Desempenho

A empresa realiza a avaliação de desempenho a cada quatro meses, sendo esta realizada pelos chefes de cada departamento.

4.2.6 Medicina, Higiene e Segurança no Trabalho

A empresa apresenta grande preocupação com relação a saúde dos seus funcionários. Estes realizam exames periódicos para avaliação do seu estado de saúde. A CIPA também é respeitada, bem como todas as outras exigências legais.

Os departamentos administrativo e criação e desenvolvimento possuem cadeiras giratórias confortáveis, que evitam lesões na coluna. Os funcionários da tecelagem e do corte utilizam protetores auriculares, devido ao grande barulho provenientes das máquinas.

5 METODOLOGIA

5.1 Delimitação do local e do tempo

O presente estudo foi realizado na HI Indústria de Etiquetas Ltda., localizada no município de Pomerode – SC, no período de março a maio de 2000.

5.2 Tipo de estudo

Para a realização desta pesquisa, utilizou-se a abordagem quantitativa com o método de estudo de caso que de acordo com GIL (1988, p.58) está caracterizado como sendo um "estudo profundo e exaustivo de um de poucos objetos, de maneira que permita o seu amplo e detalhado conhecimento".

5.3 Caracterização da população

O universo pesquisado abrangeu funcionários dos quatro departamentos da HI Indústria de Etiquetas Ltda.: tecelagem, corte, criação e desenvolvimento, e administrativo. Para que a pesquisa fosse mais consistente, também foi levado em consideração, os diferentes turnos de trabalho na empresa.

Para a definição da amostra utilizou-se uma porcentagem considerada adequada ao número de funcionários de cada departamento da empresa, conforme quadro a seguir.

Quadro 04: Número de funcionários entrevistados por departamento/turno

Departamentos	Turnos				Total
	1º Turno	2º Turno	3º Turno	Normal	
Tecelagem	02	02	02	-	06
Corte	04	04	04	-	12
Criação e Desenvolvimento	-	02	02	-	04
Administrativo	-	-	-	04	04
Total de entrevistados	06	08	08	04	26

Fonte: Dados primários

5.4 Técnicas para coleta de dados

Nesta pesquisa foram utilizados os seguintes instrumentos para a técnica e coleta de dados: a análise documental interna e externa, a entrevista semi-estruturada, os questionários estruturados não disfarçados e a observação pessoal.

Foram utilizados os relatórios internos da HI Indústria de Etiquetas Ltda. para a análise documental interna, visando obter dados precisos e necessários para a obtenção do diagnóstico. Já para a análise documental externa foram utilizados, entre outros, os livros relacionados na bibliografia.

A entrevista pessoal semi-estruturada foi realizada com o intuito de obter informações referentes à empresa e a política de Recursos Humanos adotada pela mesma. Esta entrevista foi realizada com a assistente administrativa e com o gerente industrial.

Os questionários estruturados não disfarçados foram aplicados com os funcionários dos setores de tecelagem, corte, criação e desenvolvimento, e administrativo. MATTAR (1997) explica que este tipo de instrumento para coleta de dados apresenta problemas e objetivos bem definidos, pois há uma certa padronização no instrumento utilizado, onde todos responderão às mesmas perguntas e terão as mesmas opções de respostas. Este mesmo instrumento também não envolve

comportamentos, ou seja, o pesquisado assume uma posição de transparência quando do instrumento de coleta de dados.

As técnicas de coleta de dados foram complementadas ainda com a observação pessoal.

5.4.1 Instrumento para coleta de dados

1- Sexo

Masculino

Feminino

2- Faixa etária

até 20 anos

entre 31 e 40 anos

acima de 50 anos

entre 21 e 30 anos

entre 41 e 50 anos

3- Estado civil

Solteiro

Divorciado

Casado

Viúvo

4- Número de filhos: _____

5- Grau de instrução

1º Grau incompleto

Superior incompleto

1º Grau completo

Superior completo

2º Grau incompleto

Não frequentou escola

2º Grau completo

6- Há quanto tempo trabalha na empresa: _____

7- Local de trabalho

Administrativo

Tecelagem

Desenvolvimento

Corte

8- Turno de trabalho

- Normal 2º Turno
 1º Turno 3º Turno

9- O salário pago pela empresa é adequado às funções que você desempenha

- Bastante Mais ou menos Nada
 Muito Pouco

10-Como você se sente em relação ao seu salário

- Muito satisfeito Neutro Muito insatisfeito
 Satisfeito Insatisfeito

11-Existem diferenças salariais entre os funcionários que realizam as praticamente as mesmas tarefas

- Bastante Mais ou menos Nada
 Muito Pouco

12-Comparando com outras empresas da região, como você se sente em relação ao seu salário

- Muito satisfeito Neutro Muito insatisfeito
 Satisfeito Insatisfeito

13-Você considera sua jornada de trabalho suficiente para a realização das suas atividades

- Sim Não Não tem opinião

14- o que você acha do seu horário de trabalho

- Ótimo Regular Péssimo
 Bom Ruim

15- Você considera seu trabalho cansativo

- Bastante Mais ou menos Nada
 Muito Pouco

16- Com relação ao seu intervalo para descanso, você está

- Muito satisfeito Neutro Muito insatisfeito
 Satisfeito Insatisfeito

17- Com que frequência você costuma ser chamado para fazer hora extra

- Sempre Às vezes Nunca
 Quase sempre Raramente

18- Qual seu grau de satisfação quanto às seguintes condições que a empresa oferece para a realização do seu trabalho

	Muito satisfeito	Satisfeito	Insatisfeito	Muito	Não tem opinião
Móveis e equipamentos					
Temperatura e ventilação					
Espaço					
Limpeza					
Luminosidade					
Ruído					

19- Com que frequência os equipamentos, ferramentas e materiais de segurança estão disponíveis para a execução do seu trabalho

- Sempre Às vezes Nunca
 Quase sempre Raramente

20- Como você se sente com relação ao trabalho que realiza dentro da empresa

- Muito satisfeito Neutro Muito insatisfeito
 Satisfeito Insatisfeito

21- Você considera seu trabalho importante para o alcance dos objetivos da empresa

- Sim Não Não tem opinião

22- Você recebe informações para a realização do seu trabalho

- Sempre Às vezes Nunca

- Quase sempre Raramente

23- Você tem liberdade para tomar decisões e agir em seu local de trabalho

- Sempre Às vezes Nunca

- Quase sempre Raramente

24- Você tem oportunidade de sugerir mudanças no seu local de trabalho

- Sempre Às vezes Nunca

- Quase sempre Raramente

25- Você tem oportunidade de usar suas habilidades e conhecimentos durante a realização do seu trabalho

- Sempre Às vezes Nunca

- Quase sempre Raramente

26- Você tem liberdade de tomar decisões sobre o seu trabalho, sem necessitar de autorização do seu líder

- Sempre Às vezes Nunca

- Quase sempre Raramente

27- Você recebe retorno sobre seu desempenho no local de trabalho

- Sempre Às vezes Nunca

- Quase sempre Raramente

28- Quando você comete algum erro, o seu líder chama sua atenção sem que ocorra discussão

- Sempre Às vezes Nunca

- Quase sempre Raramente

37- Você tem facilidade de conversar com seu líder

- Sempre Às vezes Nunca
 Quase sempre Raramente

38- As pessoas do seu grupo de trabalho cooperam entre si

- Sempre Às vezes Nunca
 Quase sempre Raramente

39- As críticas e sugestões feitas por você são aceitas

- Sempre Às vezes Nunca
 Quase sempre Raramente

40- As normas e rotinas são bem divulgadas a todos os funcionários da empresa

- Sempre Às vezes Nunca
 Quase sempre Raramente

41- Na sua opinião, a empresa respeita todas as leis trabalhistas

- Sempre Às vezes Nunca
 Quase sempre Raramente

42- Até que ponto seu trabalho influencia sua vida familiar e social

- Bastante Mais ou menos Nada
 Muito Pouco

43- O seu horário de trabalho o possibilita a participar de outras atividades de seu interesse

- Sempre Às vezes Nunca
 Quase sempre Raramente

44- Comparando com outras empresas da região, como você se sente trabalhando nesta empresa

- Muito satisfeito Neutro Muito insatisfeito
 Satisfeito Insatisfeito

45- Você acha que a HI Indústria de Etiquetas Ltda. possui boa imagem perante a comunidade, seus clientes, seus fornecedores e seus concorrentes

- Sempre Às vezes Nunca
 Quase sempre Raramente

46- A qualidade dos produtos que a empresa oferece também é de sua responsabilidade

- Sempre Às vezes Nunca
 Quase sempre Raramente

5.5 Aplicação dos instrumentos para coleta de dados

Os instrumentos para coleta de dados foram aplicados nos dias 03, 04 e 05 de maio de 2000. Para conseguir abranger os diferentes turnos de trabalho, a pesquisadora diversificou os horários de aplicação dos questionários. Estes foram aplicados no refeitório da empresa, em pequenos grupos, com no máximo 04 pessoas, para que a retirada dos funcionários do seu trabalho, não interferisse no processo produtivo da empresa. No caso de dúvida ou comentário a respeito de alguma questão, os entrevistados podiam contar com a presença da pesquisadora e do gerente industrial para auxiliá-los.

5.6 Análise e interpretação dos dados

Segundo GIL (1988) o valor de uma pesquisa está ligado diretamente à maneira como serão analisados e interpretados os dados. Primeiramente foi feita a leitura dos dados obtidos com a aplicação do questionário. Em seguida, os mesmos foram tabulados e agrupados na dimensões referentes ao modelo de Walton para a Qualidade de Vida no Trabalho.

Sendo assim, procurou-se comparar tudo o que foi visto na teoria, dentro da fundamentação teórica, com a prática que vem sendo realizada na HI Indústria de Etiquetas Ltda.

5.7 Limitações

Durante a realização desta pesquisa, foram surgindo algumas dificuldades. Primeiramente, foi preciso delimitar o número de respondentes para a pesquisa. Optou-se por uma amostra que englobasse todos os departamentos da empresa e todos os turnos de trabalho, para que desta forma, permitisse avaliar a QVT na empresa como um todo.

Durante a aplicação dos questionários, houveram ainda, dúvidas sobre algumas questões. Muitos entrevistados não compreendiam o significado de determinadas questões, mas como os questionários foram aplicados em pequenos grupos com a presença da pesquisadora, as dúvidas puderam ser sanadas no mesmo momento.

6 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

Neste capítulo do trabalho, serão apresentados os resultados obtidos com a aplicação da pesquisa de campo. Primeiramente serão apresentados os dados sobre a caracterização dos respondentes. Em seguida, serão expostas tabelas e gráficos representativos para a análise da Qualidade de Vida no Trabalho, segundo o modelo de Walton (1973), dentro da empresa em questão. Por último, é apresentado um quadro resumo com as dimensões e os indicadores analisados durante a realização da pesquisa.

6.1 Caracterização dos respondentes

De acordo com a pesquisa realizada, o perfil dos respondentes pode ser demonstrado, segundo as seguintes porcentagens:

- ♦ *Sexo dos respondentes*

Masculino: 38,46%

Feminino: 61,54%

- ♦ *Faixa Etária*

Até 20 anos: 34,62%

Entre 21 e 30 anos: 46,15%

Entre 31 e 40 anos: 7,69%

Entre 41 e 50 anos: 11,54%

Acima de 50 anos: 0,00%

- ♦ *Estado Civil*

Solteiro: 50%

Casado: 46,15%

Divorciado: 3,85%

Viúvo: 0,00%

- ◆ *Número de filhos*

Nenhum: 65,38%
01 filho: 19,23%
02 filhos: 11,54%
03 filhos: 0,00%
Acima de 04 filhos: 3,85%

- ◆ *Grau de instrução*

1º Grau incompleto: 23,08%
1º Grau completo: 15,38%
2º Grau incompleto: 11,54%
2º Grau completo: 34,62%
Superior incompleto: 15,38%
Superior completo: 0,00%
Não frequentou escola: 0,00%

- ◆ *Tempo de trabalho na empresa*

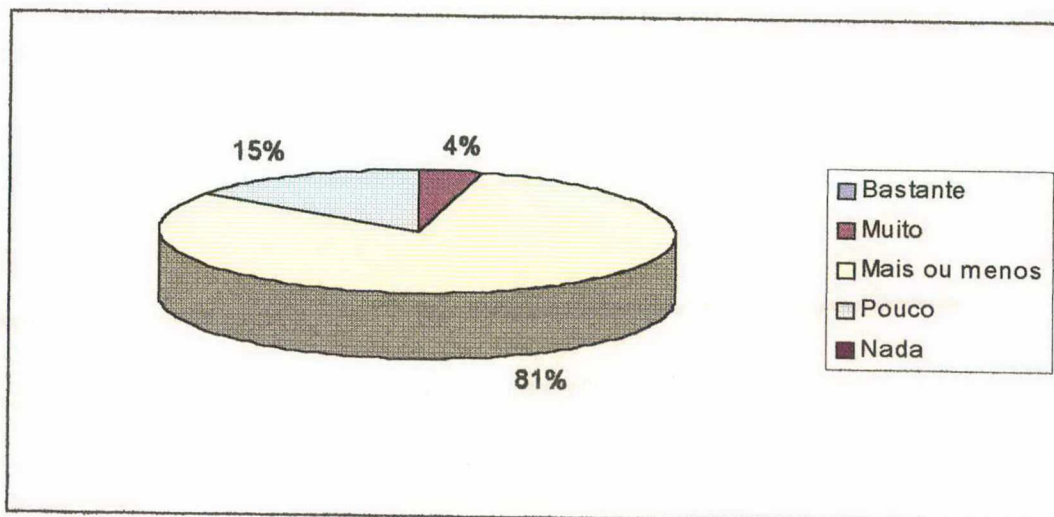
Até 01 ano: 42,31%
De 01 a 02 anos: 7,69%
De 02 a 03 anos: 23,08%
Acima de 03 anos: 26,92%

6.2 Compensação justa e adequada

6.2.1 Renda adequada ao trabalho

Tabela e gráfico 01: O salário pago pela empresa é adequado às funções que você desempenha

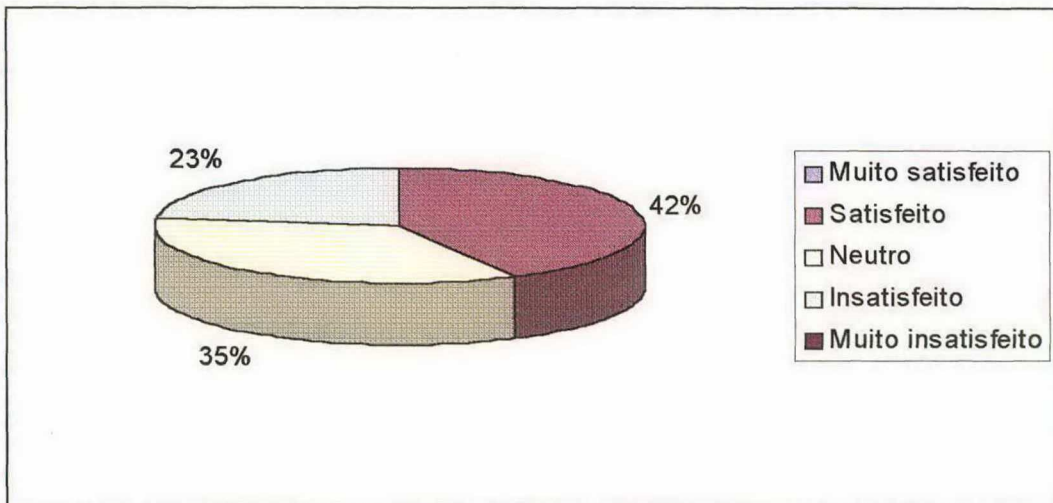
Opções de resposta	Valor Absoluto	Valor Relativo
Bastante	0	0,00%
Muito	1	3,85%
Mais ou menos	21	80,77%
Pouco	4	15,38%
Nada	0	0,00%
Total	26	100,00%



Observa-se que 80,77% dos pesquisados responderam que o salário pago pela empresa é mais ou menos adequado às funções que este desempenha. Já 15,38% dos pesquisados responderam que o salário é pouco adequado às funções que desempenha e apenas 3,85% dos pesquisados responderam que o salário é muito adequado.

Tabela e gráfico 02: Como você se sente em relação ao seu salário

Opções de resposta	Valor Absoluto	Valor Relativo
Muito satisfeito	0	0,00%
Satisfeito	11	42,31%
Neutro	9	34,62%
Insatisfeito	6	23,08%
Muito insatisfeito	0	0,00%
Total	26	100%

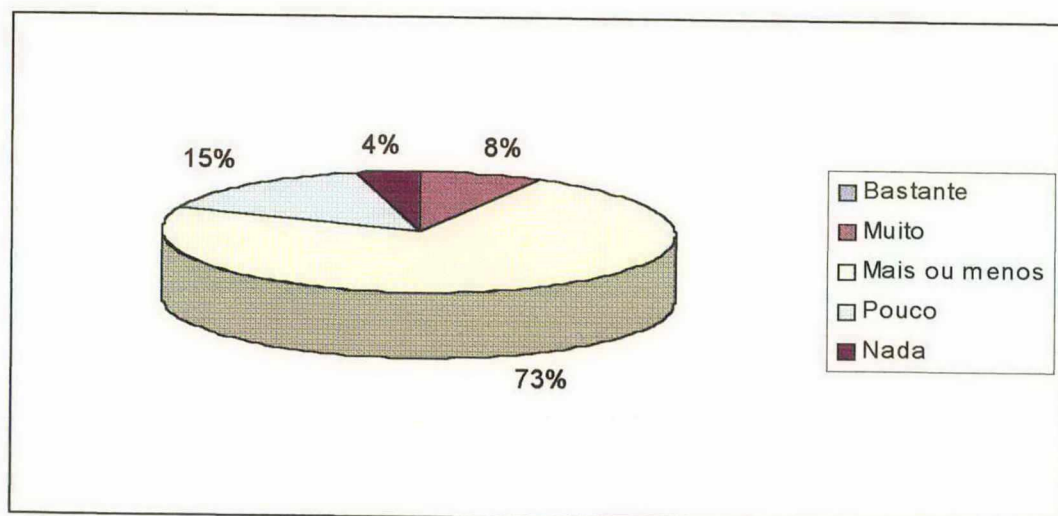


Constatou-se que 42,31% dos pesquisados apresentam-se satisfeitos com relação ao seu salário e 23,08% demonstram-se insatisfeitos em relação ao mesmo. Já 34,62% dos pesquisados demonstram-se neutros com relação a esta questão.

6.2.2 Eqüidade interna

Tabela e gráfico 03: Existem diferenças salariais entre os funcionários que realizam praticamente as mesmas tarefas

Opções de resposta	Valor Absoluto	Valor Relativo
Bastante	0	0,00%
Muito	2	7,69%
Mais ou menos	19	73,08%
Pouco	4	15,38%
Nada	1	3,85%
Total	26	100,00%

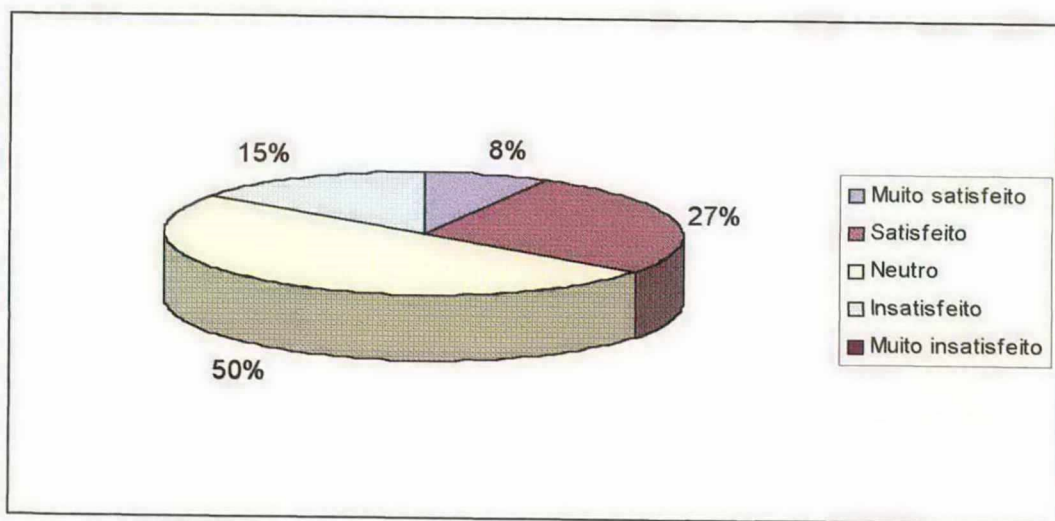


Nesta questão, 80,77% dos entrevistados afirmam que existem diferenças salariais entre os funcionários que realizam praticamente as mesmas tarefas. Já para 15,38% dos entrevistados existem poucas diferenças salariais e para 3,85% não existem diferenças salariais.

6.2.3 Eqüidade externa

Tabela e gráfico 04: Comparando com outras empresas da região, como você se sente em relação ao seu salário

Opções de resposta	Valor Absoluto	Valor Relativo
Muito satisfeito	2	7,69%
Satisfeito	7	26,92%
Neutro	13	50,00%
Insatisfeito	4	15,38%
Muito insatisfeito	0	0,00%
Total	26	100%



Na questão acima pode-se verificar que 34,61% dos entrevistados apresentam-se muito satisfeitos ou satisfeitos em relação ao seu salário. Já metade dos entrevistados, ou seja, 50,00% dos mesmos apresentam-se neutros em relação a esta questão e 15,38% apresentam-se insatisfeitos em relação ao seu salários.

Análise da Dimensão: COMPENSAÇÃO JUSTA E ADEQUADA

Com a análise da dimensão *Compensação Justa e Adequada*, pode-se verificar que os seus indicadores apresentaram-se de forma neutra.

O indicador *renda adequada ao trabalho* pode ser considerado neutro, onde 80,77% dos pesquisados afirmaram que o salário pago pela empresa é mais ou menos adequado às funções que desempenha, e 15,38% afirmaram que o salário é pouco adequado.

Dos pesquisados, 34,62% também apresentaram-se neutros quando perguntados sobre como se sente em relação ao seu salário, e 23,08% mostraram-se insatisfeitos. Em contrapartida, 42,31% demonstraram-se satisfeitos com relação a esta questão.

O indicador *eqüidade interna* pode ser considerado o mais negativo desta dimensão, onde observa-se que para 80,77% dos pesquisados, há diferenças salariais entre os funcionários que realizam as mesmas tarefas, sendo que para 7,69% há muita diferença entre os salários.

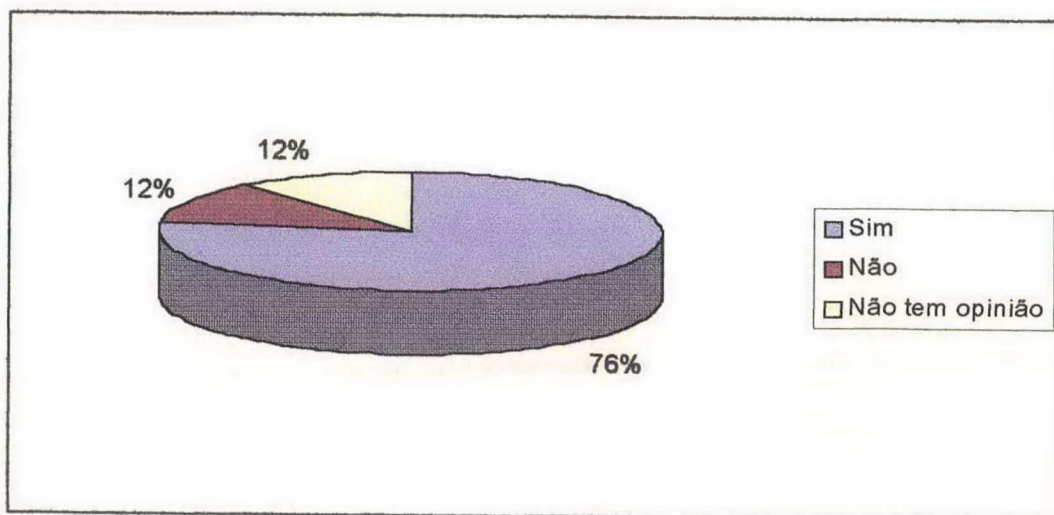
No último indicador analisado nesta dimensão, a *eqüidade externa*, 50% dos pesquisados apresentaram-se neutros quando foi questionado a satisfação com relação ao seu salário, comparando-se com os salários de outras empresas da região. Observou-se também que 15,38% apresentaram-se insatisfeitos e 34,61% satisfeitos. No entanto, muitos dos pesquisados ficaram em dúvida ao responder esta questão, pois não tinham informações sobre o salário pago aos funcionários nas outras empresas da região.

6.3 Condições de trabalho

6.3.1 Jornada de trabalho

Tabela e gráfico 05: Você considera sua jornada de trabalho suficiente para a realização das suas atividades

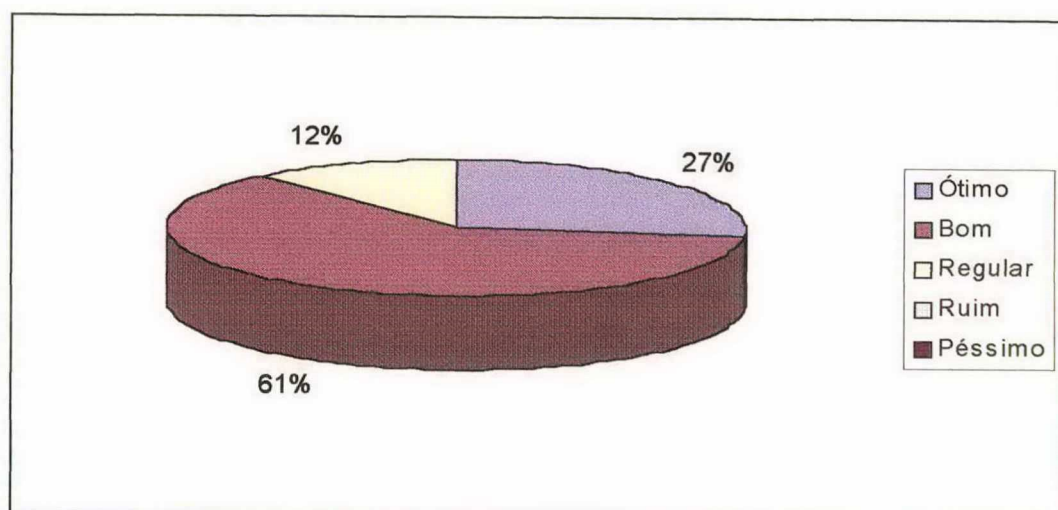
Opções de resposta	Valor Absoluto	Valor Relativo
Sim	20	76,92%
Não	3	11,54%
Não tem opinião	3	11,54%
Total	26	100%



Identificou-se que 76,92% dos pesquisados afirmam que sua jornada de trabalho é suficiente para a realização das suas atividades. Para 11,54% dos pesquisados a jornada de trabalho não é suficiente para a realização das atividades e 11,54% não tem opinião.

Tabela e gráfico 06: O que você acha do seu horário de trabalho

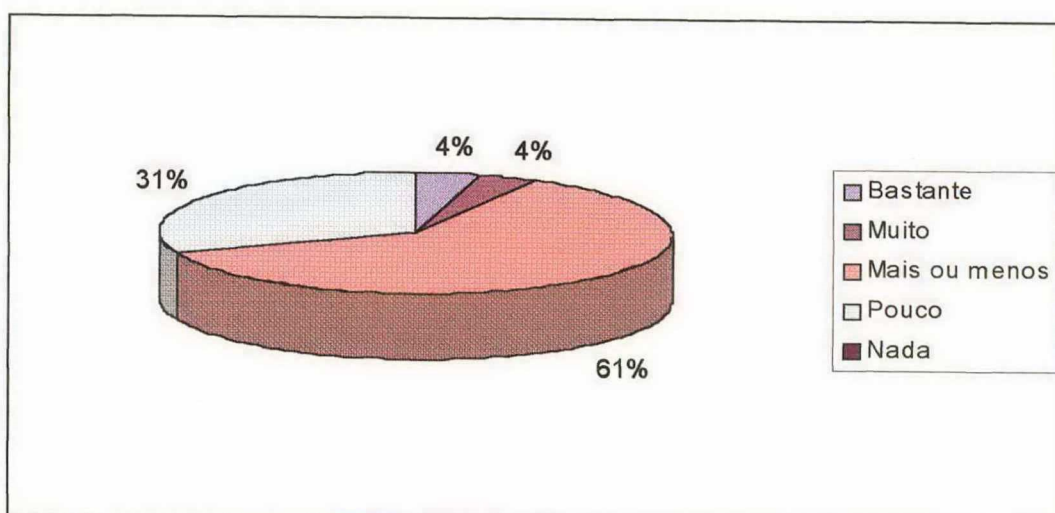
Opções de resposta	Valor Absoluto	Valor Relativo
Ótimo	7	26,92%
Bom	16	61,54%
Regular	3	11,54%
Ruim	0	0,00%
Péssimo	0	0,00%
Total	26	100,00%



Nesta questão, 88,46% dos entrevistados afirmam que seu horário de trabalho é bom ou ótimo, e somente 11,54% afirmam que seu horário de trabalho é regular.

Tabela e gráfico 07: Você considera seu trabalho cansativo

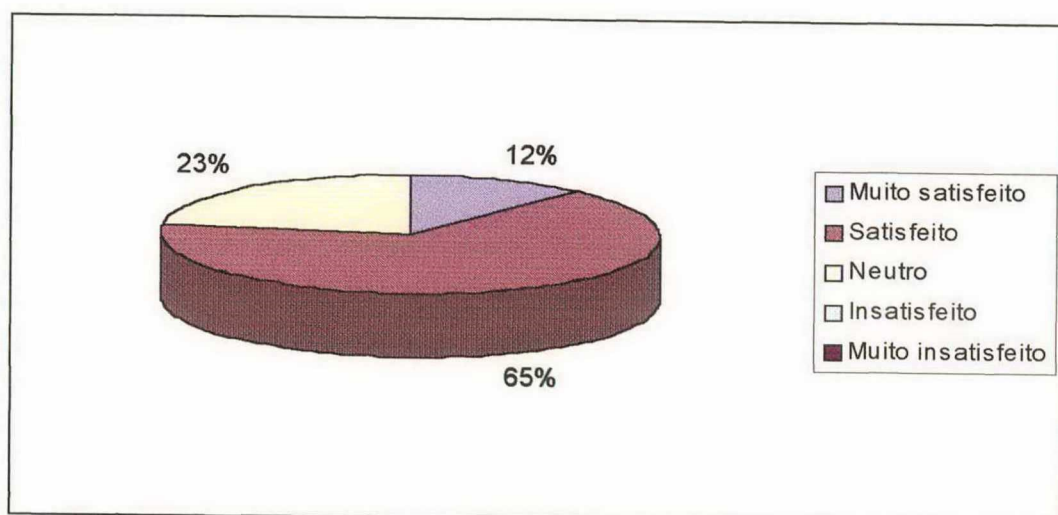
Opções de resposta	Valor Absoluto	Valor Relativo
Bastante	1	3,85%
Muito	1	3,85%
Mais ou menos	16	61,54%
Pouco	8	30,77%
Nada	0	0,00%
Total	26	100,00%



Observou-se que pequena parte da amostra, apenas 7,70% dos pesquisados, considera seu trabalho bastante ou muito cansativo. Outros 61,54% acha seu trabalho mais ou menos cansativo, e 30,77% acha seu trabalho pouco cansativo.

Tabela e gráfico 08: Com relação ao seu intervalo para descanso, você está

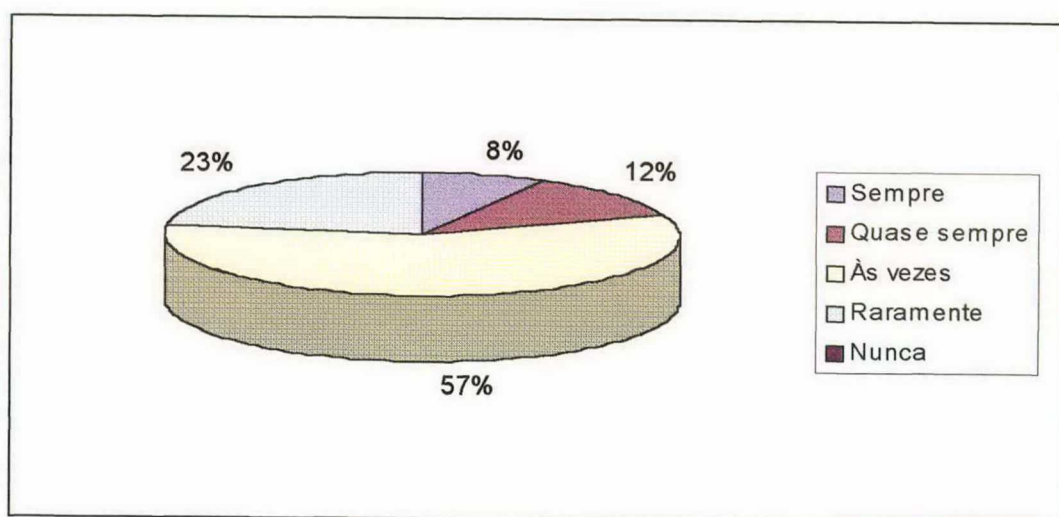
Opções de resposta	Valor Absoluto	Valor Relativo
Muito satisfeito	3	11,54%
Satisfeito	17	65,38%
Neutro	6	23,08%
Insatisfeito	0	0,00%
Muito insatisfeito	0	0,00%
Total	26	100%



Nota-se que a maioria, ou seja 76,92% dos entrevistados, mostra-se muito satisfeito ou satisfeito com seu horário para descanso. Somente 23,08% dos entrevistados mostra-se neutro com relação a esta questão.

Tabela e gráfico 09: Com que frequência você costuma ser chamado para fazer hora extra

Opções de resposta	Valor Absoluto	Valor Relativo
Sempre	2	7,69%
Quase sempre	3	11,54%
Às vezes	15	57,69%
Raramente	6	23,08%
Nunca	0	0,00%
Total	26	100%

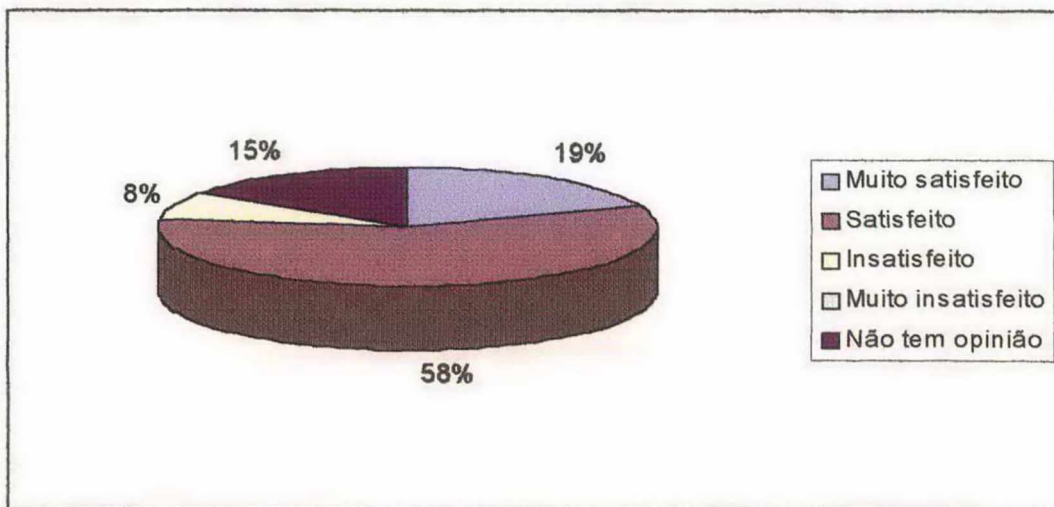


Na questão acima pode-se verificar que 7,69% dos entrevistados sempre são chamados para fazer hora extra, 11,54% quase sempre, 57,69% às vezes, e 23,08% raramente.

6.3.2 Ambiente físico seguro e saudável

Tabela e gráfico 10: Qual seu grau de satisfação quanto aos móveis e equipamentos que a empresa oferece para a realização do seu trabalho

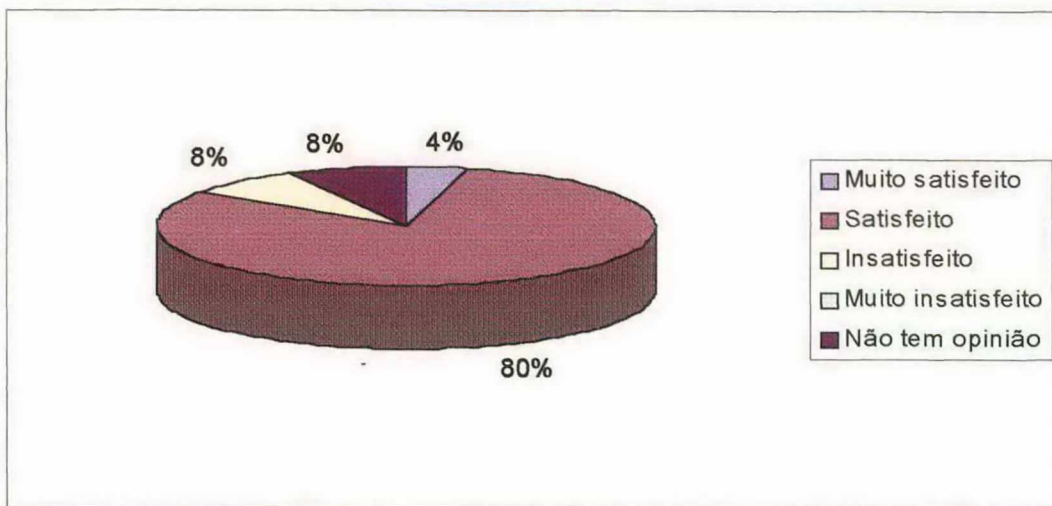
Opções de resposta	Valor Absoluto	Valor Relativo
Muito satisfeito	5	19,23%
Satisfeito	15	57,69%
Insatisfeito	2	7,69%
Muito insatisfeito	0	0,00%
Não tem opinião	4	15,38%
Total	26	100%



Verifica-se que a maioria dos respondentes (76,92%) apresentam-se muito satisfeitos ou satisfeitos com os móveis e equipamentos que a empresa oferece para a realização do trabalho. Apenas 7,69% apresentam-se insatisfeitos e 15,38% não tem opinião.

Tabela e gráfico 11: Qual seu grau de satisfação quanto à temperatura e ventilação que a empresa oferece para a realização do seu trabalho

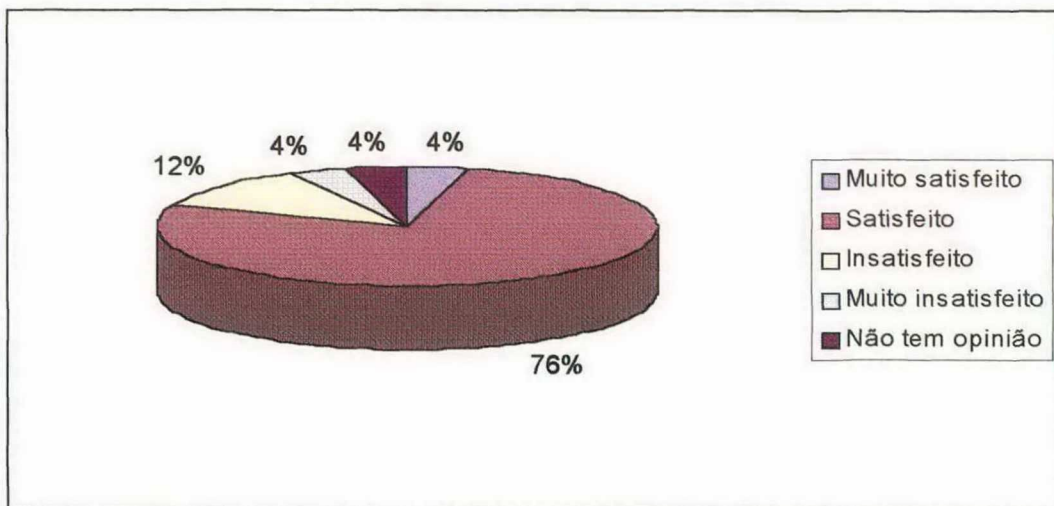
Opções de resposta	Valor Absoluto	Valor Relativo
Muito satisfeito	1	3,85%
Satisfeito	21	80,77%
Insatisfeito	2	7,69%
Muito insatisfeito	0	0,00%
Não tem opinião	2	7,69%
Total	26	100%



Constatou-se que a maioria dos entrevistados, ou seja, 84,62% dos mesmos apresentam-se muito satisfeitos ou satisfeitos com a temperatura e ventilação na empresa. Somente 7,69% demostram-se insatisfeitos e outros 7,69% não tem opinião.

Tabela e gráfico 12: Qual seu grau de satisfação quanto ao espaço físico que a empresa oferece para a realização do seu trabalho

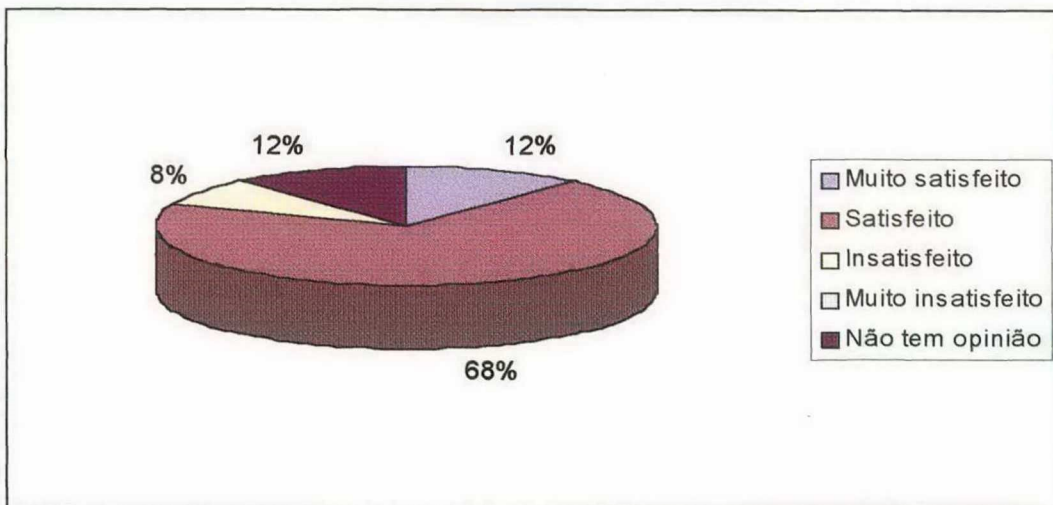
Opções de resposta	Valor Absoluto	Valor Relativo
Muito satisfeito	1	3,85%
Satisfeito	20	76,92%
Insatisfeito	3	11,54%
Muito insatisfeito	1	3,85%
Não tem opinião	1	3,85%
Total	26	100%



Com relação ao espaço físico da empresa, 3,85% apresentam-se muito satisfeitos, 76,62% satisfeitos, 11,54% insatisfeitos, 3,85% muito insatisfeitos, e 3,85% não tem opinião em relação a esta questão.

Tabela e gráfico 13: Qual seu grau de satisfação quanto a limpeza que a empresa oferece para a realização do seu trabalho

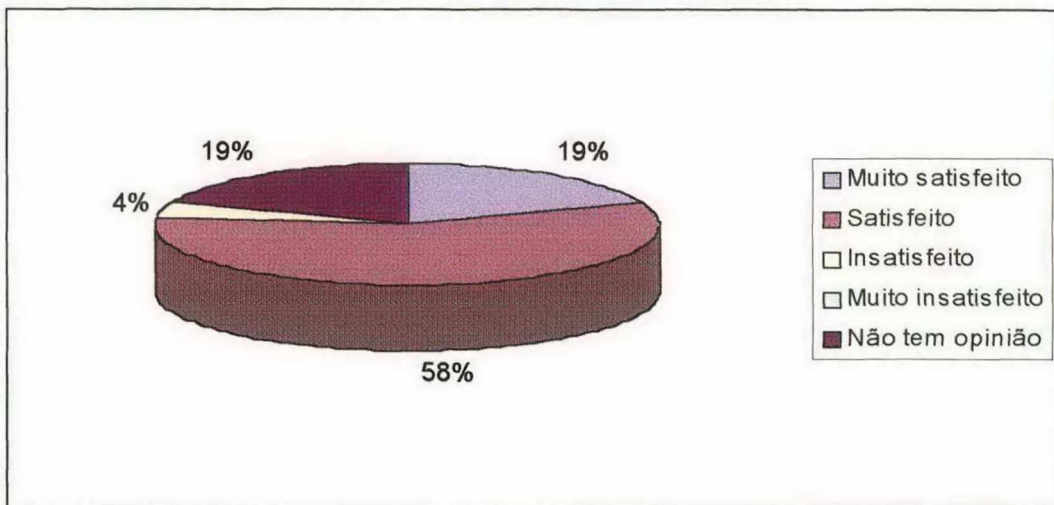
Opções de resposta	Valor Absoluto	Valor Relativo
Muito satisfeito	3	11,54%
Satisfeito	18	69,23%
Insatisfeito	2	7,69%
Muito insatisfeito	0	0,00%
Não tem opinião	3	11,54%
Total	26	100%



Identificou-se que grande parte dos entrevistados (80,77%) estão muito satisfeitos ou satisfeitos com a limpeza da empresa. Somente 7,69% demonstram-se insatisfeitos e 11,54% não tem opinião.

Tabela e gráfico 14: Qual seu grau de satisfação quanto a luminosidade que a empresa oferece para a realização do seu trabalho

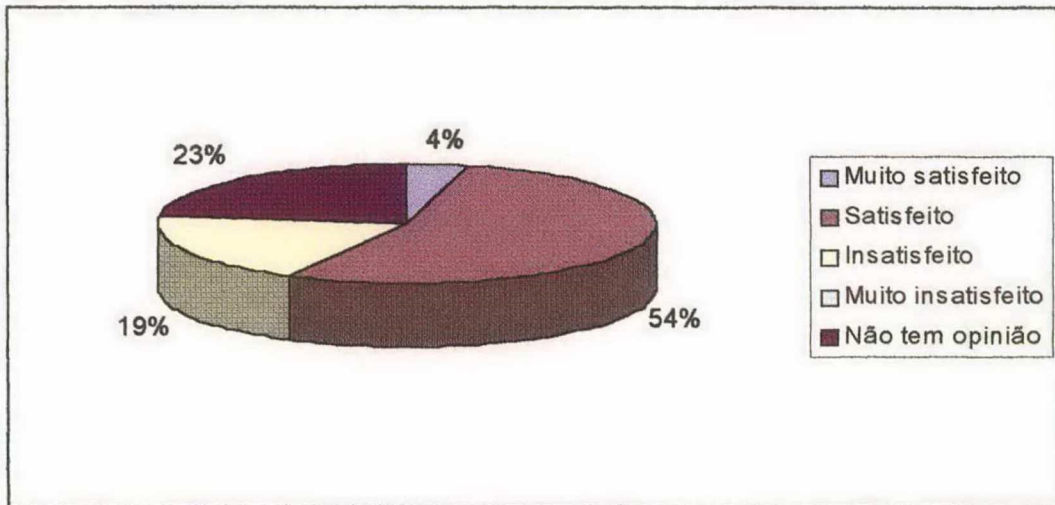
Opções de resposta	Valor Absoluto	Valor Relativo
Muito satisfeito	5	19,23%
Satisfeito	15	57,69%
Insatisfeito	1	3,85%
Muito insatisfeito	0	0,00%
Não tem opinião	5	19,23%
Total	26	100%



76,92% da amostra mostra-se muito satisfeito ou satisfeito em relação à luminosidade dentro da empresa. Apenas 3,85% estão insatisfeitos e 19,23% não tem opinião sobre este item.

Tabela e gráfico 15: Qual seu grau de satisfação quanto ao ruído

Opções de resposta	Valor Absoluto	Valor Relativo
Muito satisfeito	1	3,85%
Satisfeito	14	53,85%
Insatisfeito	5	19,23%
Muito insatisfeito	0	0,00%
Não tem opinião	6	23,08%
Total	26	100%

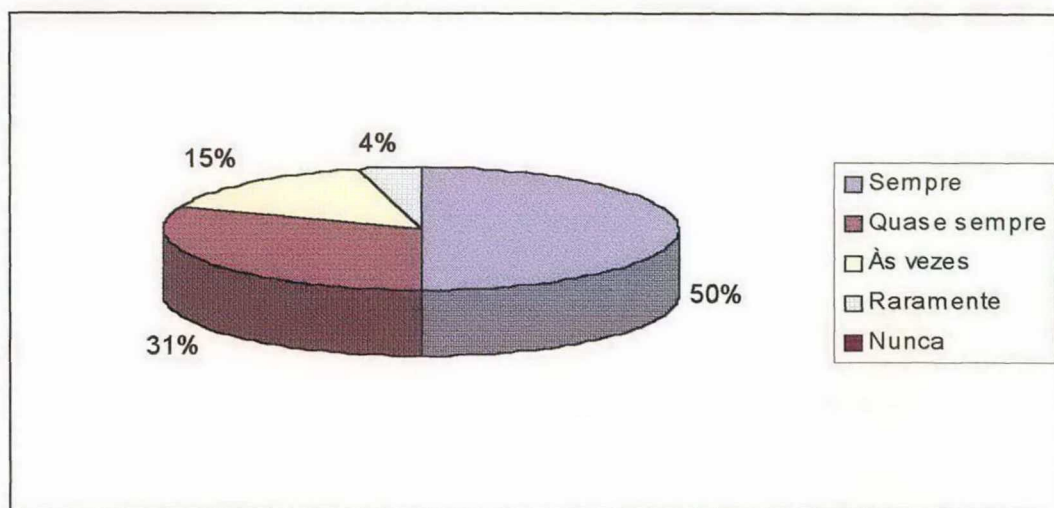


Constatou-se nesta questão, que 3,85% dos pesquisados apresentam-se muito satisfeitos em relação ao ruído na empresa, 53,85% estão satisfeitos, 19,23% estão insatisfeitos e 23,08% não tem opinião sobre esta questão.

6.3.3 Recursos materiais

Tabela e gráfico 16: Com que freqüência os equipamentos, ferramentas e materiais de segurança estão disponíveis para a execução do seu trabalho

Opções de resposta	Valor Absoluto	Valor Relativo
Sempre	13	50,00%
Quase sempre	8	30,77%
Às vezes	4	15,38%
Raramente	1	3,85%
Nunca	0	0,00%
Total	26	100%



Para 50% da amostra, os equipamentos, ferramentas em materiais de segurança estão sempre disponíveis para a execução do seu trabalho. Já para 30,77% os recursos materiais estão quase sempre disponíveis, para 15,38% às vezes, e para 3,85% raramente.

Análise da Dimensão: CONDIÇÕES DE TRABALHO

Pode-se constatar, com a análise da dimensão *Condições de Trabalho*, que os pesquisados a percebem de forma positiva.

Sobre o indicador *jornada de trabalho*, os pesquisados mostraram-se neutros, onde 76,92% da amostra afirma que sua jornada de trabalho é suficiente para a realização de suas atividades

Já 88,46% dos entrevistados afirmaram que seu horário de trabalho é bom, sendo que destes, 26,92% o consideram ótimo. Na questão seguinte, 61,54% da amostra consideram o trabalho que realizam mais ou menos cansativo e 30,77% pouco cansativo, e somente 7,70% consideram o trabalho cansativo.

Observou-se também, que com relação ao intervalo para descanso, 76,92% dos pesquisados encontram-se satisfeitos e 23,08% neutros. Quando indagados sobre a frequência com que costumam fazer hora extra, 7,69% afirmaram que isto sempre ocorre, 11,54% quase sempre, 57,69% às vezes e 23,08% raramente.

Quanto ao indicador *ambiente físico seguro e saudável*, pode-se verificar que a maioria dos respondentes encontram-se satisfeitos com as condições que a empresa oferece para a realização do trabalho, sendo assim distribuídos: 76,92% estão satisfeitos com os móveis e equipamentos; 84,62% estão satisfeitos com a temperatura e ventilação; 80,77% estão satisfeitos com o espaço físico; 80,77% estão satisfeitos com a limpeza; 76,92% estão satisfeitos com a luminosidade e 57,70% estão satisfeitos com o ruído.

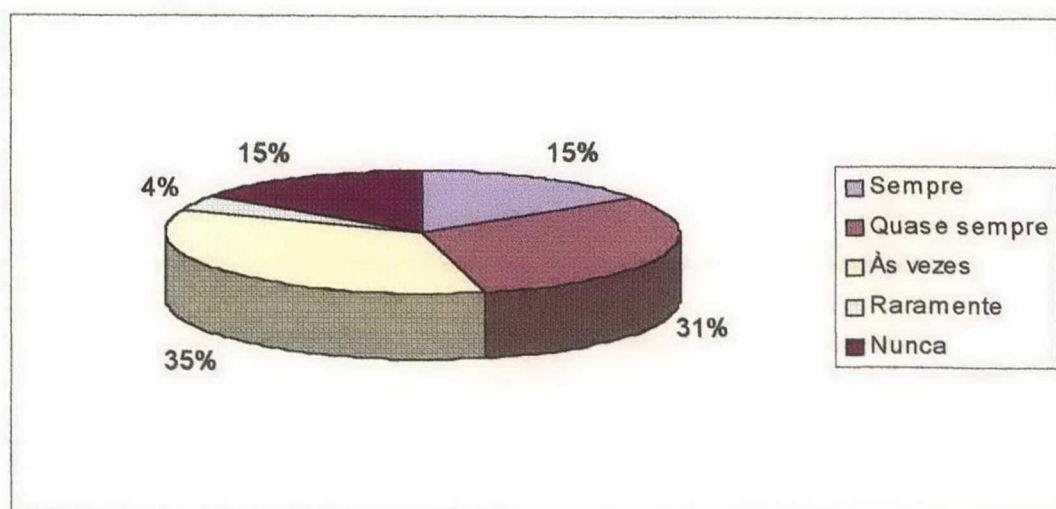
Analisando o último indicador desta dimensão, os *recursos materiais*, observa-se que 30,77% dos pesquisados afirmaram que os equipamentos e materiais necessários para a execução do seu trabalho quase sempre estão disponíveis e para 50% estes sempre estão disponíveis.

6.4 Oportunidade de uso e desenvolvimento de capacidades

6.4.1 Autonomia

Tabela e gráfico 17: Você tem liberdade para tomar decisões e agir em seu local de trabalho

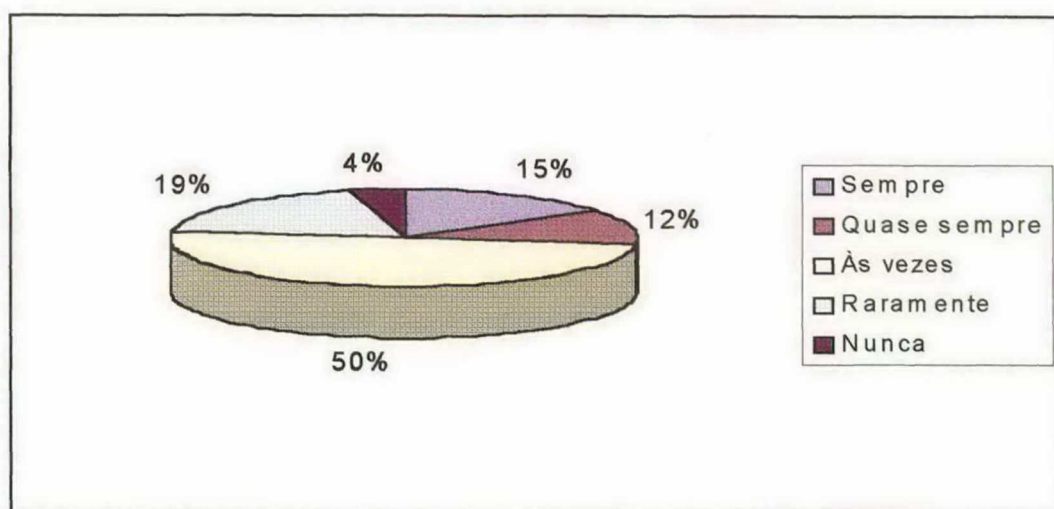
Opções de resposta	Valor Absoluto	Valor Relativo
Sempre	4	15,38%
Quase sempre	8	30,77%
Às vezes	9	34,62%
Raramente	1	3,85%
Nunca	4	15,38%
Total	26	100%



Nesta questão, as respostas dos pesquisados mostraram-se bastante equilibradas, onde 15,38% afirmam que sempre tem liberdade de agir em seu local de trabalho e 30,77% quase sempre. Em contrapartida, 34,62% da amostra consideram que às vezes tem liberdade de agir e tomar decisões em seu local de trabalho, 3,85% raramente, e 15,38% nunca tem essa oportunidade.

Tabela e gráfico 18: Você tem oportunidade de sugerir mudanças no seu local de trabalho

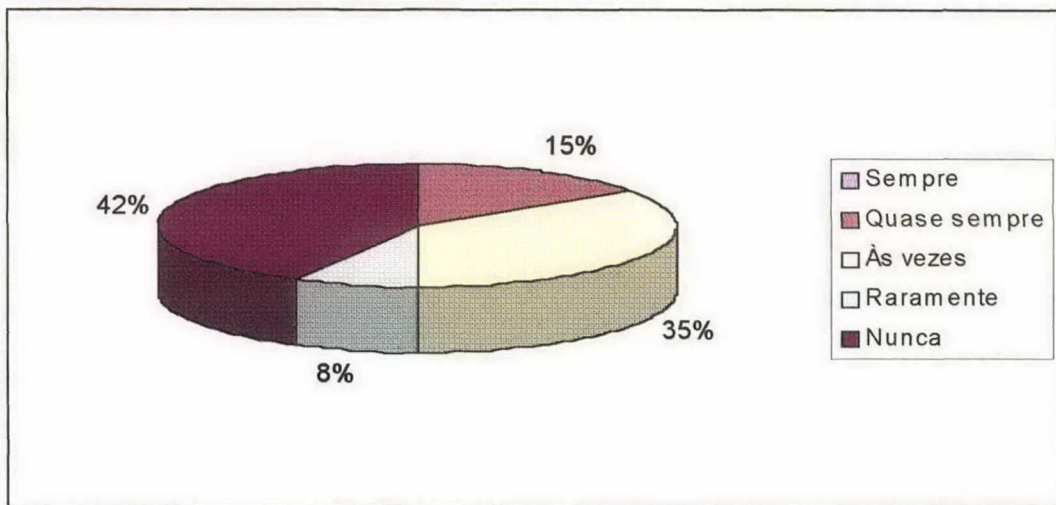
Opções de resposta	Valor Absoluto	Valor Relativo
Sempre	4	15,38%
Quase sempre	3	11,54%
Às vezes	13	50,00%
Raramente	5	19,23%
Nunca	1	3,85%
Total	26	100%



Constatou-se que 26,92% dos entrevistados tem oportunidade de sugerir mudanças no seu local de trabalho, sendo que destes, 15,38% afirmam que sempre tem oportunidade e 11,54% quase sempre. Já 50% da amostra afirma que às vezes têm esta oportunidade, 19,23% raramente, e 3,85% nunca tem esta oportunidade.

Tabela e gráfico 19: Você tem liberdade de tomar decisões sobre o seu trabalho, sem necessitar de autorização do seu líder

Opções de resposta	Valor Absoluto	Valor Relativo
Sempre	0	0,00%
Quase sempre	4	15,38%
Às vezes	9	34,62%
Raramente	2	7,69%
Nunca	11	42,31%
Total	26	100%

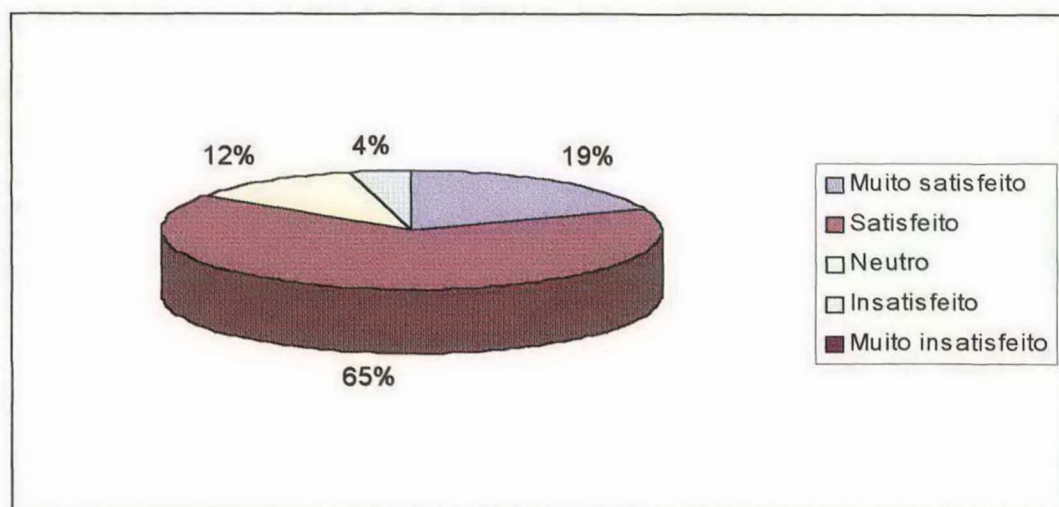


Com relação à questão acima, verifica-se que apenas 15,38% dos pesquisados quase sempre tem liberdade de tomar decisões sobre o seu trabalho, sem necessitar de autorização do seu líder. Entretanto, 34,62% da amostra às vezes tem esta liberdade, 7,69% raramente, e 42,31% nunca tem liberdade de tomar decisões sobre seu trabalho sem necessitar de autorização do seu líder.

6.4.2 Significado da tarefa

Tabela e gráfico 20: Como você se sente com relação ao trabalho que realiza dentro da empresa

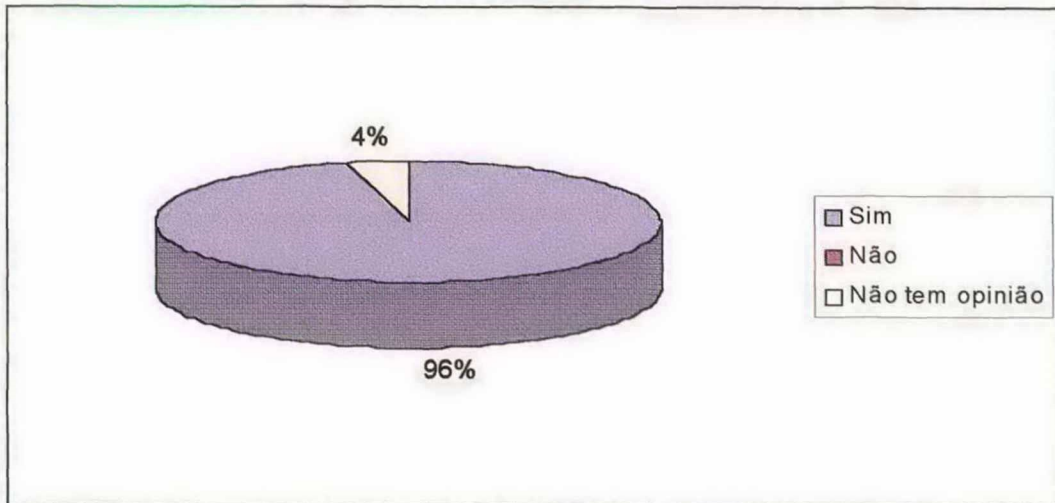
Opções de resposta	Valor Absoluto	Valor Relativo
Muito satisfeito	5	19,23%
Satisfeito	17	65,38%
Neutro	3	11,54%
Insatisfeito	1	3,85%
Muito insatisfeito	0	0,00%
Total	26	100%



Observa-se nesta questão, que a maioria dos entrevistados, ou seja 84,61%, encontra-se satisfeito em relação ao trabalho que realiza dentro da empresa, sendo que destes, 19,23% está muito satisfeito e 65,38% satisfeito. Somente 11,54% encontra-se neutro em relação a esta questão e apenas 3,85% está insatisfeito em relação ao trabalho que realiza dentro da empresa.

Tabela e gráfico 21: Você considera seu trabalho importante para o alcance dos objetivos da empresa

Opções de resposta	Valor Absoluto	Valor Relativo
Sim	25	96,15%
Não	0	0,00%
Não tem opinião	1	3,85%
Total	26	100%

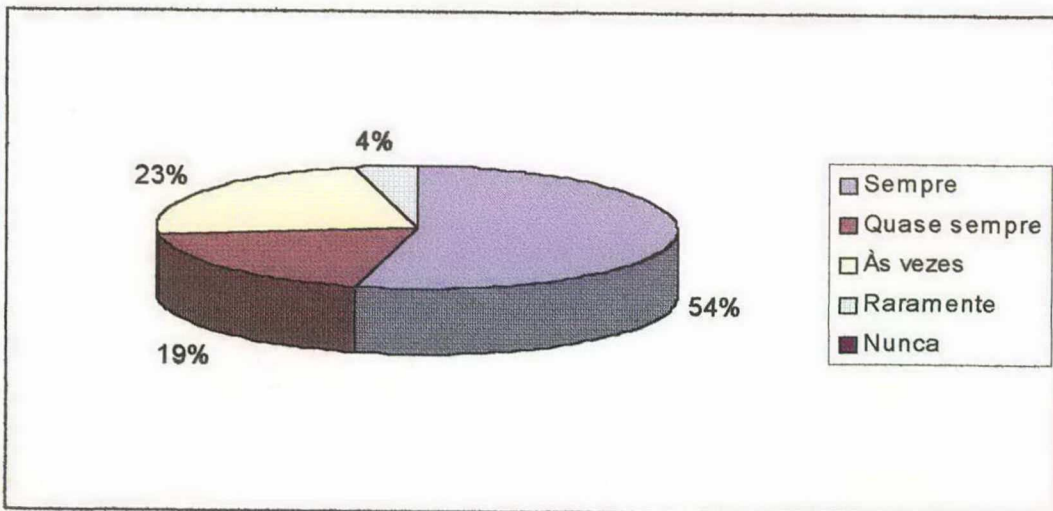


Verifica-se nesta questão, que a grande maioria da amostra (96,15% dos entrevistados) considera seu trabalho importante para o alcance dos objetivos da empresa e apenas 3,85% não tem opinião em relação a esta questão.

6.4.3 Identidade da tarefa

Tabela e gráfico 22: Você recebe informações para a realização do seu trabalho

Opções de resposta	Valor Absoluto	Valor Relativo
Sempre	14	53,85%
Quase sempre	5	19,23%
Às vezes	6	23,08%
Raramente	1	3,85%
Nunca	0	0,00%
Total	26	100%

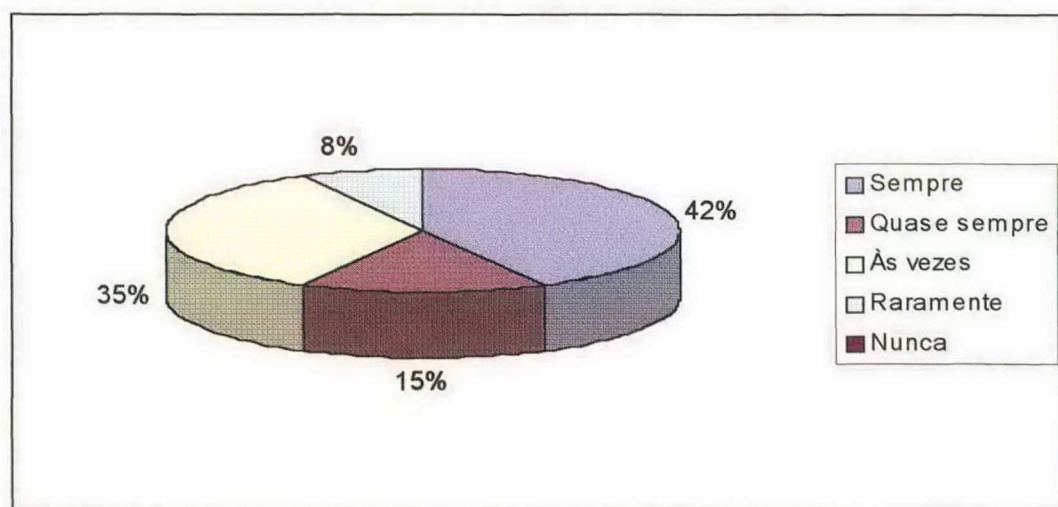


Identificou-se boa parte dos pesquisados recebem informações para realização do seu trabalho. Destes, 53,85% sempre recebem, 19,23% quase sempre, e 23,08% às vezes. Somente 3,85% afirmam que raramente recebem informações para realização do seu trabalho.

6.4.4 Variedade de habilidade

Tabela e gráfico 23: Você tem oportunidade de usar suas habilidades e conhecimentos durante a realização do seu trabalho

Opções de resposta	Valor Absoluto	Valor Relativo
Sempre	11	42,31%
Quase sempre	4	15,38%
Às vezes	9	34,62%
Raramente	2	7,69%
Nunca	0	0,00%
Total	26	100%

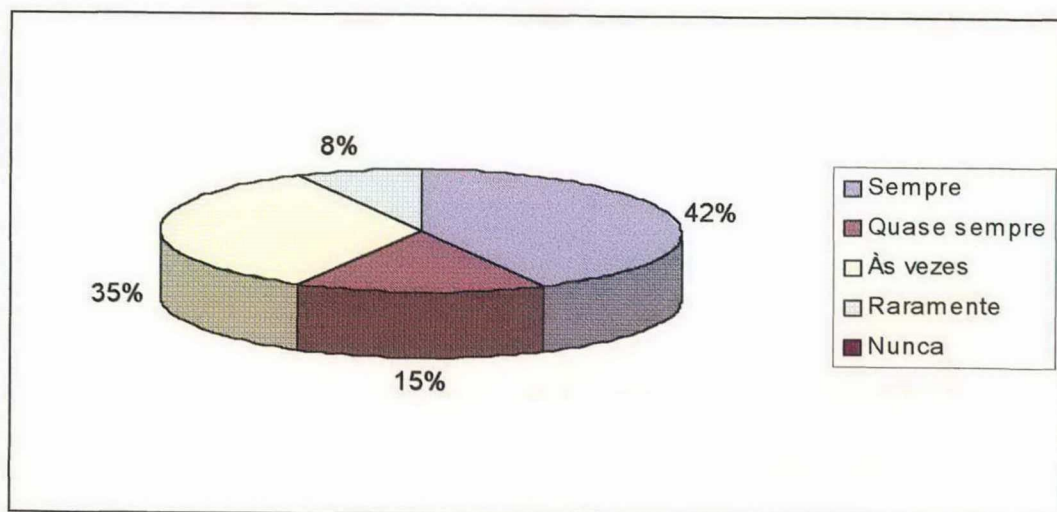


Constatou-se que 42,31% dos participantes da pesquisa sempre tem oportunidade de usar suas habilidades e conhecimentos durante a realização do seu trabalho, 15,38% quase sempre e 34,62% às vezes. Apenas 7,69% dos pesquisados afirmam que raramente tem esta oportunidade.

6.4.5 Retroinformação

Tabela e gráfico 24: Você recebe retorno sobre seu desempenho no local de trabalho

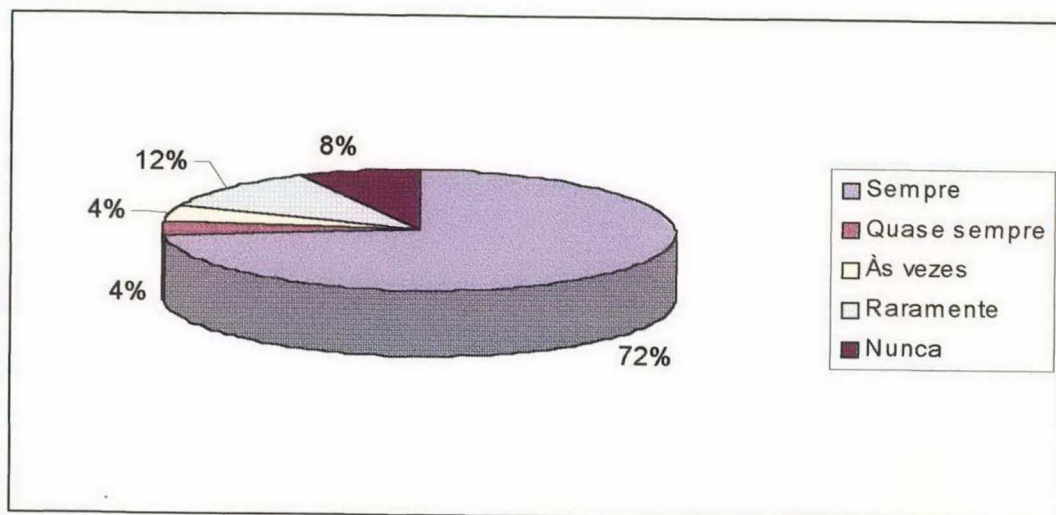
Opções de resposta	Valor Absoluto	Valor Relativo
Sempre	11	42,31%
Quase sempre	4	15,38%
Às vezes	9	34,62%
Raramente	2	7,69%
Nunca	0	0,00%
Total	26	100%



Observou-se que boa parte da amostra, ou seja 57,69% dos pesquisados dizem receber retorno sobre seu desempenho no local de trabalho. Destes, 42,31% afirmam que sempre recebem retorno e 15,38% quase sempre. Já 34,62% às vezes recebem retorno sobre seu desempenho no local de trabalho e 7,69% raramente recebem retorno.

Tabela e gráfico 25: Quando você comete algum erro, o seu líder chama sua atenção sem que ocorra discussão

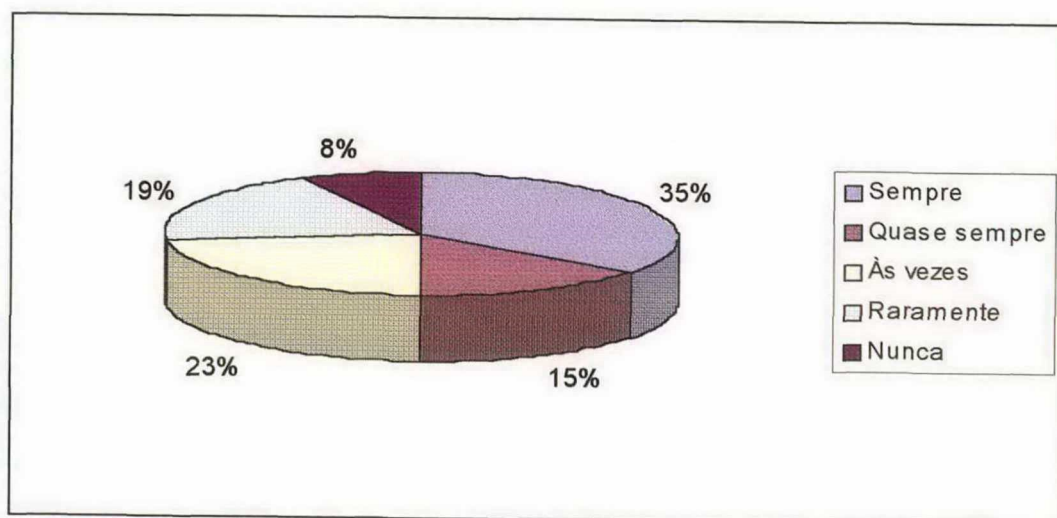
Opções de resposta	Valor Absoluto	Valor Relativo
Sempre	19	73,08%
Quase sempre	1	3,85%
Às vezes	1	3,85%
Raramente	3	11,54%
Nunca	2	7,69%
Total	26	100%



Na questão acima, pode-se observar que para 73,08% dos entrevistados, o líder sempre chama a atenção sem que haja discussão, para 3,85% quase sempre e para outros 3,85% isto ocorre às vezes. Em contrapartida, 11,54% dos entrevistados afirmam que isto raramente ocorre e 7,69% afirmam que isto nunca ocorre.

Tabela e gráfico 26: O seu líder elogia você quando realiza um bom trabalho

Opções de resposta	Valor Absoluto	Valor Relativo
Sempre	9	34,62%
Quase sempre	4	15,38%
Às vezes	6	23,08%
Raramente	5	19,23%
Nunca	2	7,69%
Total	26	100%



Identifica-se nesta questão, que para 34,62% dos respondentes, o líder sempre elogia quando realiza um bom trabalho, para 15,38% quase sempre e para 23,08% às vezes. Em contrapartida, 19,23% afirmam que o líder raramente o elogia e 7,69% afirmam que o líder nunca o elogia quando realiza um bom trabalho.

Análise da Dimensão: USO E DESENVOLVIMENTO DE CAPACIDADES

Verificando a dimensão *Oportunidade de Uso e Desenvolvimento de Capacidades*, observa-se que alguns indicadores são vistos pelos respondentes de forma neutra e outros de forma positiva.

O indicador *autonomia* foi considerado neutro pelos pesquisados. 46,15% dos pesquisados afirmaram que tem liberdade para tomar decisões e agir em seu local de trabalho, 34,62% às vezes e 19,23% dificilmente tem esta oportunidade. Na questão seguinte, 26,92% dos pesquisados concordam quando afirmam que tem oportunidade de sugerir mudanças em seu local de trabalho. Já 50% afirmam que às vezes podem sugerir mudanças e 23,08% não tem esta oportunidade. Com relação a liberdade que os pesquisados têm de tomar decisões sobre o seu trabalho, a maioria concorda que não possuem esta liberdade, sendo que 42,31% da amostra nunca pode tomar decisões sem consultar o seu líder.

O indicador *significado da tarefa*, apresentou-se de forma positiva, onde 84,61% dos entrevistados mostrou-se satisfeito em relação ao trabalho que realiza dentro da empresa e 96,15% da amostra considera seu trabalho importante para o alcance dos objetivos da empresa.

Com relação a *identidade da tarefa*, observa-se que os pesquisados recebem informações para poderem realizar seu trabalho, sendo que 53,85% sempre recebem e 19,23% quase sempre, podendo-se dizer que este indicador é visto de forma positiva.

Analisando o indicador *variedade de habilidade*, nota-se que os respondentes o enxergam de maneira positiva, onde 57,69% dos mesmos concordam quando afirmam que podem utilizar suas habilidades e conhecimentos durante a realização do seu trabalho e 34,62% às vezes tem esta chance.

A *retroinformação* é outro indicador visto positivamente pelos pesquisados. 42,31% dos pesquisados recebem retorno sobre seu desempenho no local de trabalho e

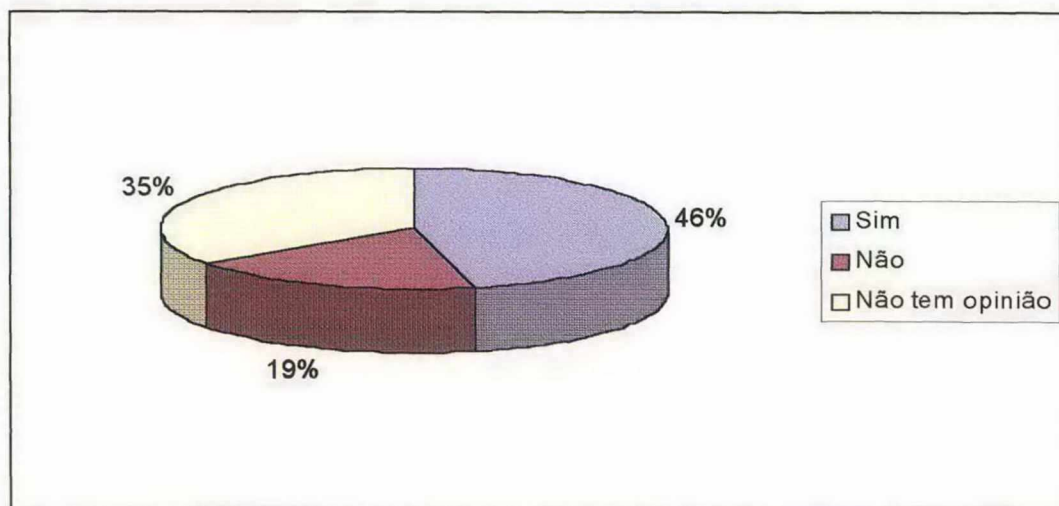
15,38% quase sempre. Já 73,08% da amostra afirmam que quando comentem algum erro, o líder chama a atenção sem que ocorra alguma discussão. Quando indagados se recebem elogios quando realizam um bom trabalho, as respostas dos pesquisados se equilibraram: 34,62% sempre recebem elogios, 15,38% quase sempre, 23,08% às vezes, 19,23% raramente e 7,69% nunca recebem elogios após a realização de um bom trabalho.

6.5 Oportunidade de crescimento e segurança

6.5.1 Possibilidade de carreira

Tabela e gráfico 27: A empresa oferece chances de promoção aos funcionários capacitados

Opções de resposta	Valor Absoluto	Valor Relativo
Sim	12	46,15%
Não	5	19,23%
Não tem opinião	9	34,62%
Total	26	100%

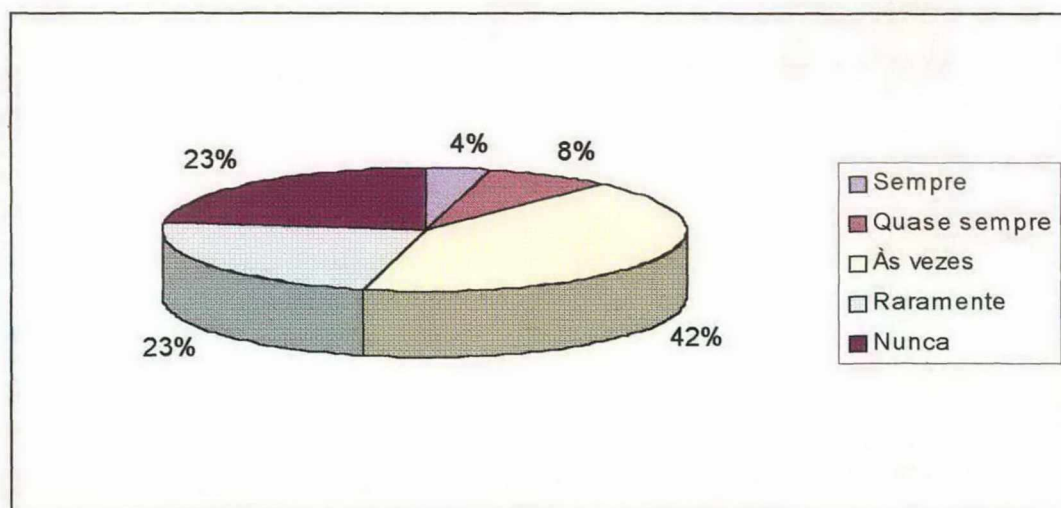


Constatou-se nesta questão, que 46,15% dos entrevistados consideram que a empresa oferece chances de promoção aos funcionários capacitados. Já 34,62% não tem opinião sobre esta questão e 19,23% consideram que a empresa não oferece chances de promoção aos funcionários capacitados.

6.5.2 Crescimento profissional

Tabela e gráfico 28: A empresa oferece cursos e treinamentos aos funcionários

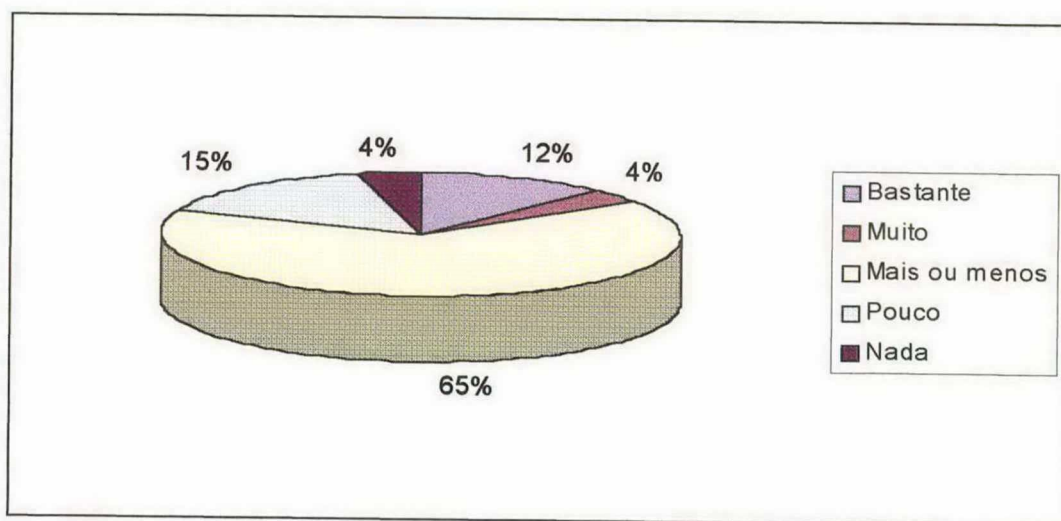
Opções de resposta	Valor Absoluto	Valor Relativo
Sempre	1	3,85%
Quase sempre	2	7,69%
Às vezes	11	42,31%
Raramente	6	23,08%
Nunca	6	23,08%
Total	26	100%



Observa-se que 11,54% dos pesquisados afirmam que a empresa oferece cursos e treinamentos aos funcionários, sendo que destes, 3,85% afirmam que isto sempre ocorre e 7,69% quase sempre, e para 42,31% isto ocorre às vezes. Em contrapartida, 23,08% afirmam que a empresa raramente oferece cursos e treinamentos aos funcionários, e outros 23,08% afirmam que isto nunca ocorre.

Tabela e gráfico 29: Os treinamentos que você participa contribuem para seu crescimento profissional

Opções de resposta	Valor Absoluto	Valor Relativo
Bastante	3	11,54%
Muito	1	3,85%
Mais ou menos	17	65,38%
Pouco	4	15,38%
Nada	1	3,85%
Total	26	100,00%

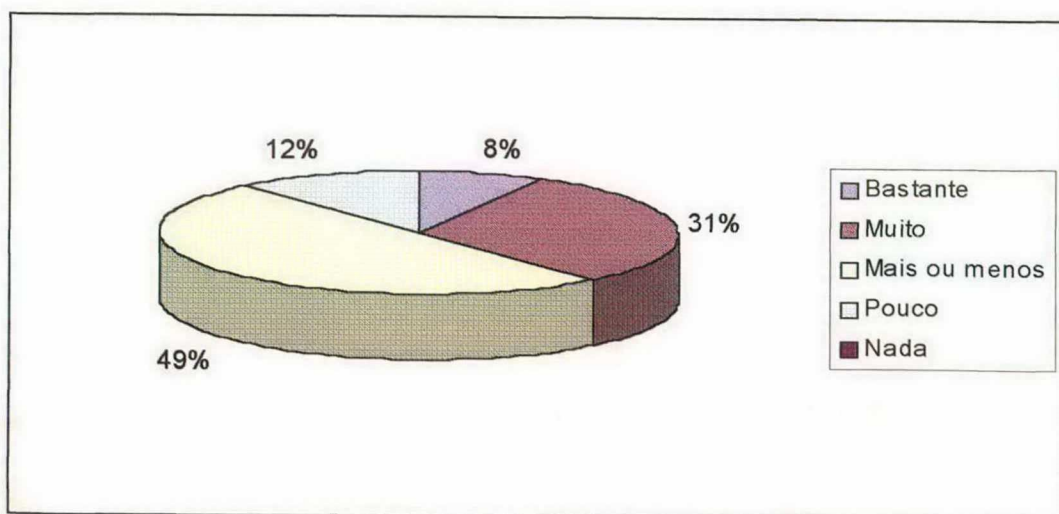


Na questão acima, pode-se observar que 11,54% dos entrevistados afirmam que os treinamentos que este participa contribuem bastante para seu crescimento profissional, para 3,85% contribuem muito, e para 65,38% contribuem mais ou menos. Já 15,38% dos entrevistados afirmam que os treinamentos que a empresa oferece pouco contribuem para seu crescimento profissional e 3,85% afirmam que isto nada contribui para seu crescimento profissional.

6.5.3 Segurança no emprego

Tabela e gráfico 30: Apesar do desemprego constante, você se sente seguro trabalhando nesta empresa

Opções de resposta	Valor Absoluto	Valor Relativo
Bastante	2	7,69%
Muito	8	30,77%
Mais ou menos	13	50,00%
Pouco	3	11,54%
Nada	0	0,00%
Total	26	100,00%



Apesar do desemprego constante, 7,69% dos pesquisados mostram-se bastante seguros trabalhando na empresa, 30,77% muito seguros e 50% mais ou menos seguros. Apenas 11,54% dos pesquisados mostram-se pouco seguros trabalhando na empresa apesar do desemprego constante.

Análise da Dimensão: OPORTUNIDADE DE CRESCIMENTO E SEGURANÇA

Constatou-se com a análise da dimensão *Oportunidade de Crescimento e Segurança*, que os respondentes a enxergam de forma negativa.

Na análise do indicador *possibilidade de carreira*, identificou-se que 46,15% dos respondentes afirmam que a empresa oferece chances de crescimento aos funcionários capacitados, em contrapartida, 19,23% discordam nesta questão e 34,62% não tem opinião.

Com relação ao *crescimento profissional*, apenas 11,54% dos pesquisados afirmaram que a empresa oferece cursos e treinamentos aos funcionários. Já 42,31% da amostra afirmam que a empresa às vezes oferece, 23,08% raramente e 23,08% nunca oferece cursos e treinamentos aos funcionários. Quando indagados sobre a contribuição que os treinamentos têm para seu crescimento profissional, 65,38% dos pesquisados concordam em dizer que os treinamentos mais ou menos contribuem para o crescimento profissional, para 15,38% pouco contribuem e para 3,85% nada contribuem.

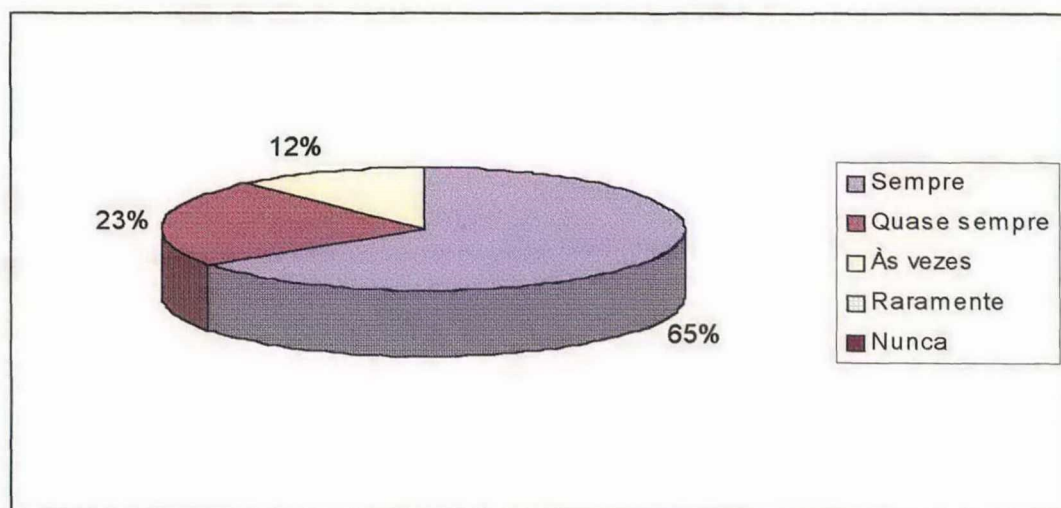
O indicador *segurança no emprego* foi o único considerado positivo pelos respondentes, onde 38,46% da amostra sentem-se seguros trabalhando para esta empresa e 50% mais ou menos.

6.6 Integração social no trabalho

6.6.1 Igualdade de oportunidades

Tabela e gráfico 31: As pessoas são tratadas com igualdade dentro da empresa, independente de sexo, cor, raça, idade, religião e grau de escolaridade

Opções de resposta	Valor Absoluto	Valor Relativo
Sempre	17	65,38%
Quase sempre	6	23,08%
Às vezes	3	11,54%
Raramente	0	0,00%
Nunca	0	0,00%
Total	26	100%

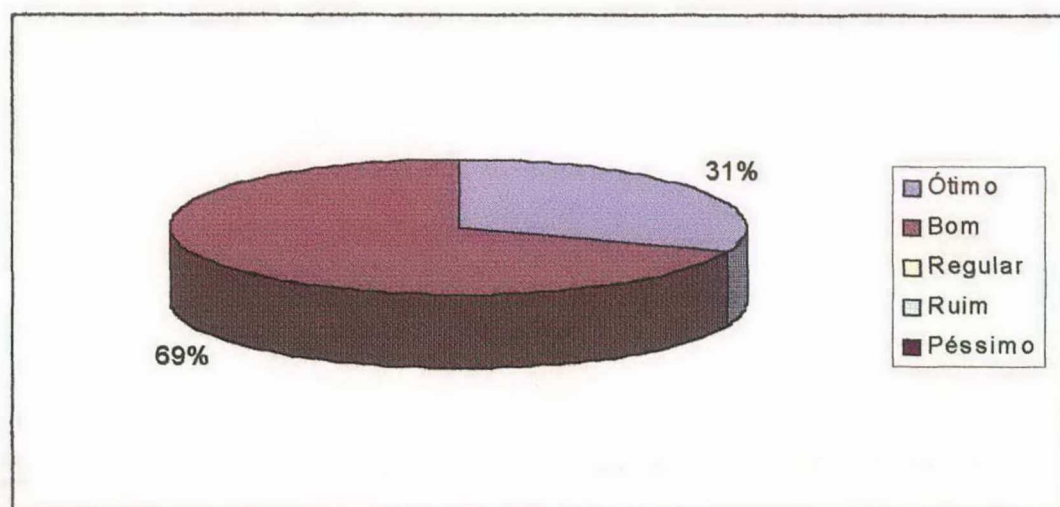


Constatou-se nesta questão, que para 65,38% dos entrevistados as pessoas sempre são tratadas com igualdade dentro da empresa, independente dos fatores acima citados, para 23,08% quase sempre, e para 11,54% às vezes.

6.6.2 Relacionamento

Tabela e gráfico 32: O seu relacionamento com as chefias é

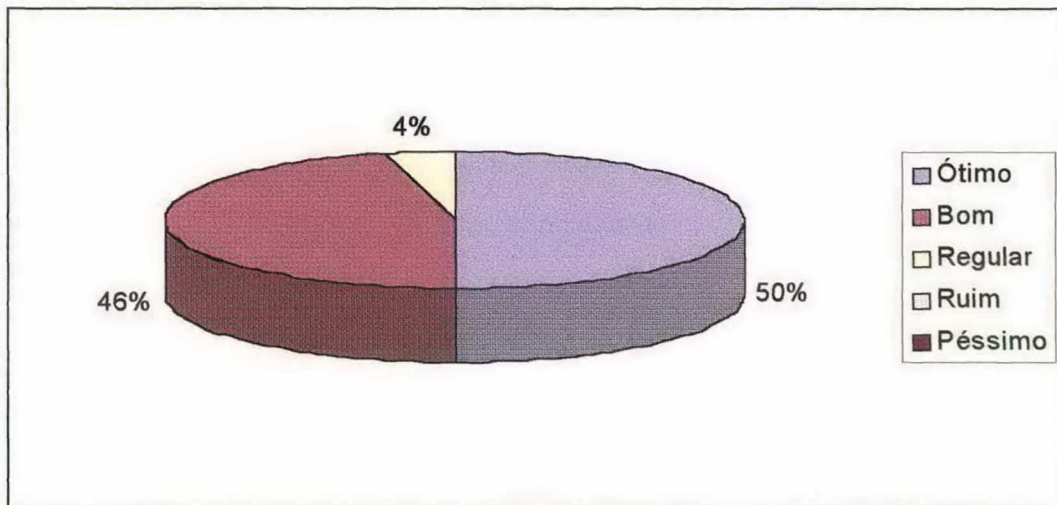
Opções de resposta	Valor Absoluto	Valor Relativo
Ótimo	8	30,77%
Bom	18	69,23%
Regular	0	0,00%
Ruim	0	0,00%
Péssimo	0	0,00%
Total	26	100,00%



Observa-se na questão acima, que para 30,77% o relacionamento com as chefias é ótimo e para 69,23% o relacionamento é bom.

Tabela e gráfico 33: O seu relacionamento com os colegas de trabalho é

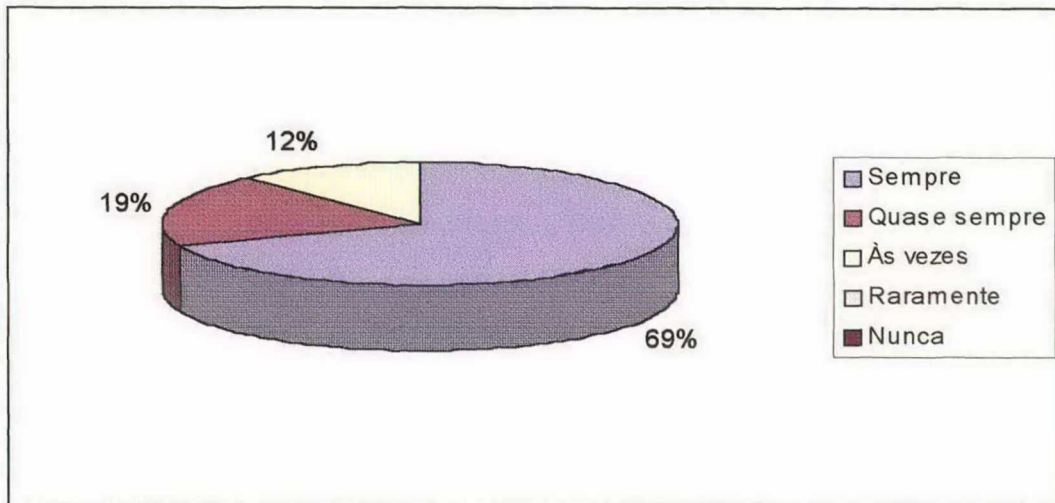
Opções de resposta	Valor Absoluto	Valor Relativo
Ótimo	13	50,00%
Bom	12	46,15%
Regular	1	3,85%
Ruim	0	0,00%
Péssimo	0	0,00%
Total	26	100,00%



Verificou-se que para a metade da amostra (50% dos entrevistados), o relacionamento com os colegas de trabalho é ótimo, para 46,15% é bom e para 3,85 o relacionamento é regular.

Tabela e gráfico 34: Você tem facilidade de conversar com seu líder

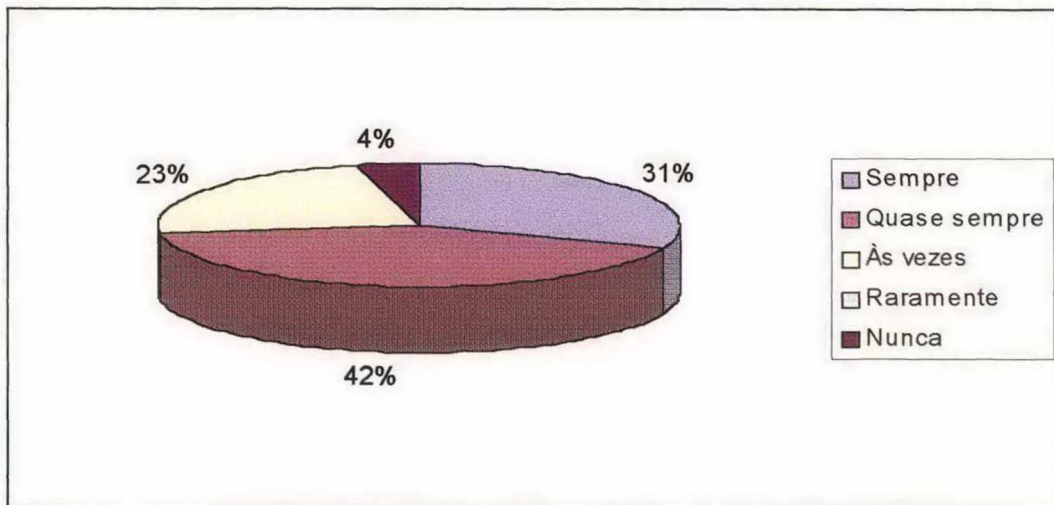
Opções de resposta	Valor Absoluto	Valor Relativo
Sempre	18	69,23%
Quase sempre	5	19,23%
Às vezes	3	11,54%
Raramente	0	0,00%
Nunca	0	0,00%
Total	26	100%



Identificou-se que 69,23% da amostra pesquisada, sempre tem facilidade para conversar com seu líder, 19,23% quase sempre e 11,54% às vezes tem esta facilidade.

Tabela e gráfico 35: As pessoas do seu grupo de trabalho cooperam entre si

Opções de resposta	Valor Absoluto	Valor Relativo
Sempre	8	30,77%
Quase sempre	11	42,31%
Às vezes	6	23,08%
Raramente	0	0,00%
Nunca	1	3,85%
Total	26	100%



Nesta questão, nota-se que para maioria dos entrevistados (73,08%), as pessoas do seu grupo de trabalho cooperam entre si, sendo que destes 30,77% afirmam que isto sempre ocorre e 42,31% afirmam que isto quase sempre ocorre. Em contrapartida, 23,08% dizem que as pessoas do seu grupo às vezes cooperam entre si e para 3,85% isto nunca ocorre.

Análise da Dimensão: INTEGRAÇÃO SOCIAL NO TRABALHO

A dimensão *Integração Social no Trabalho* foi considerada altamente positiva pelos respondentes.

Com relação à *igualdade de oportunidades*, 88,46% os respondentes concordam em afirmar que as pessoas são tratadas com igualdade dentro da empresa.

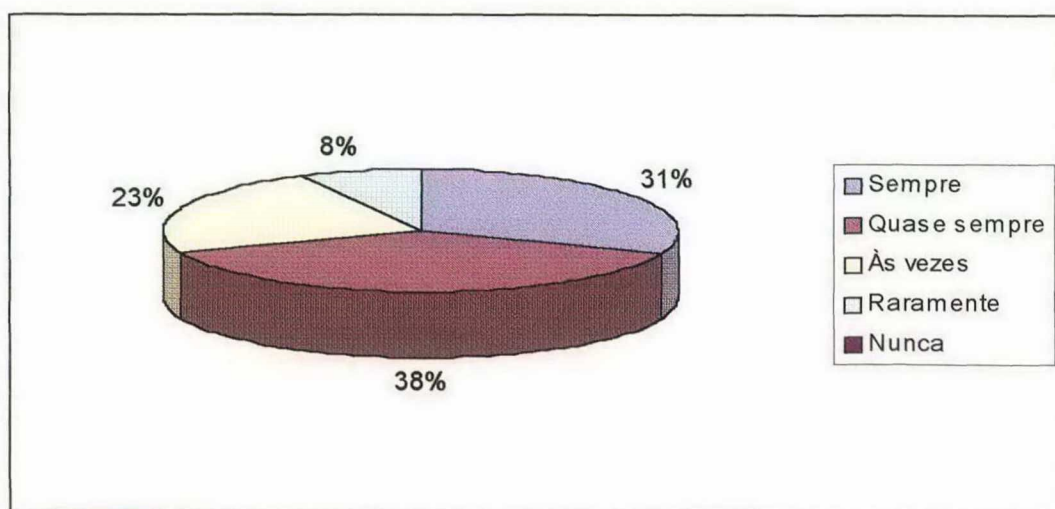
No indicador *relacionamento*, 30,77% dos respondentes afirmam que seu relacionamento com as chefias é ótimo e para 69,23% o relacionamento foi considerado bom. Já o relacionamento com os colegas de trabalho é considerado ótimo por 50% da amostra e bom por 46,15% da amostra. A facilidade em conversar com seu líder foi considerada satisfatória por 69,23% dos respondentes. Na questão seguinte, 73,08% da amostra concordam ao afirmar que as pessoas do seu grupo de trabalho cooperam entre si.

6.7 Constitucionalismo

6.7.1 Respeito às leis e direitos trabalhistas

Tabela e gráfico 36: Na sua opinião, a empresa respeita todas as leis trabalhistas

Opções de resposta	Valor Absoluto	Valor Relativo
Sempre	8	30,77%
Quase sempre	10	38,46%
Às vezes	6	23,08%
Raramente	2	7,69%
Nunca	0	0,00%
Total	26	100%

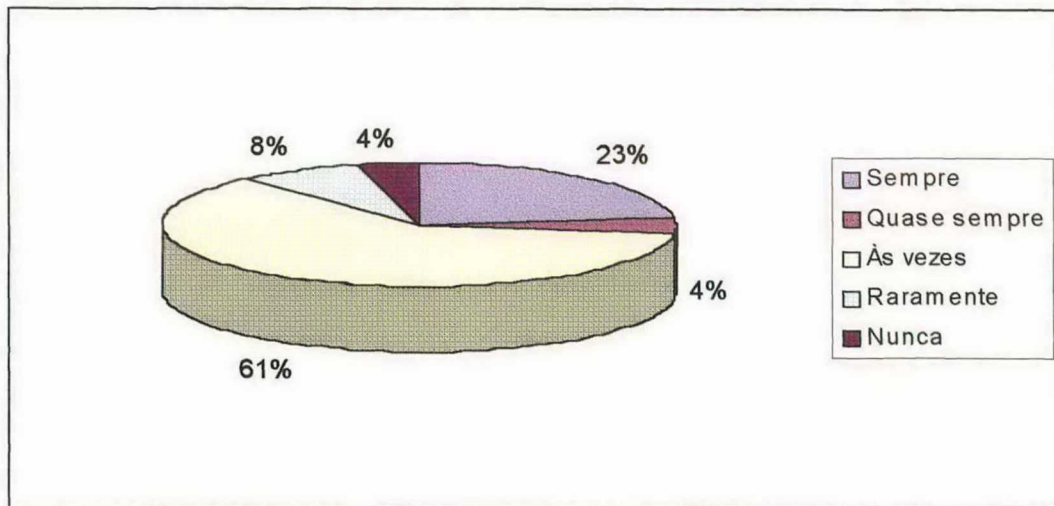


Observa-se nesta questão, que para 30,77% dos pesquisados a empresa sempre respeita as leis trabalhistas, para 38,46% quase sempre, e para 23,08% às vezes. Em contraposição, 7,69% dos pesquisados afirmam que a empresa raramente respeita todas as leis trabalhistas.

6.7.2 Liberdade de expressão

Tabela e gráfico 37: As críticas e sugestões feitas por você são aceitas

Opções de resposta	Valor Absoluto	Valor Relativo
Sempre	6	23,08%
Quase sempre	1	3,85%
Às vezes	16	61,54%
Raramente	2	7,69%
Nunca	1	3,85%
Total	26	100%

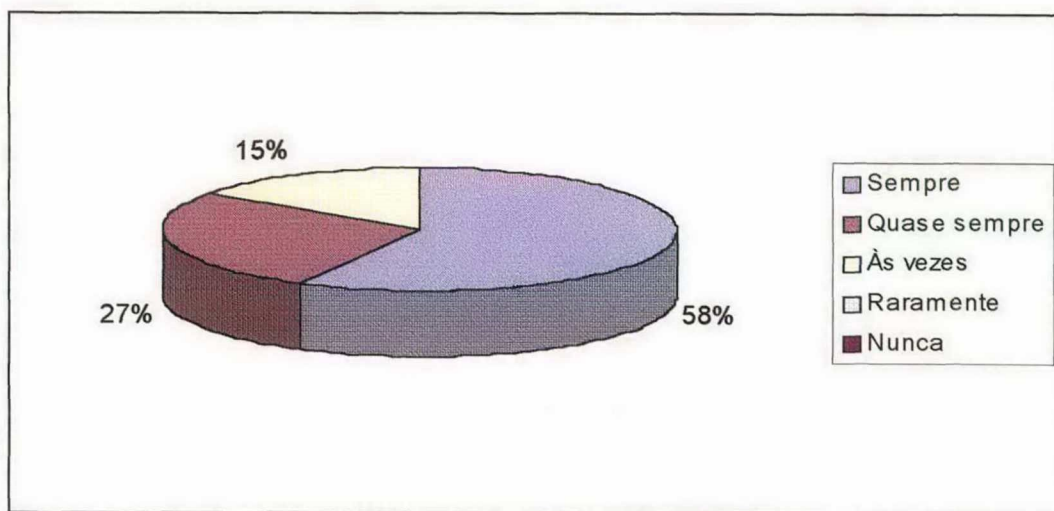


Verificou-se que para 23,08% dos respondentes, as críticas e sugestões são sempre aceitas, enquanto que para 3,85% dos respondentes, estas são aceitas quase sempre. Para 61,54% isto ocorre somente às vezes. Em contrapartida, para 7,69% as críticas e sugestões raramente são aceitas e para 3,85% nunca são aceitas.

6.7.3 Normas e rotinas

Tabela e gráfico 38: As normas e rotinas são bem divulgadas a todos os funcionários da empresa

Opções de resposta	Valor Absoluto	Valor Relativo
Sempre	15	57,69%
Quase sempre	7	26,92%
Às vezes	4	15,38%
Raramente	0	0,00%
Nunca	0	0,00%
Total	26	100%



Pode-se observar na questão acima, que para a grande maioria dos entrevistados (84,91%) as normas e rotinas são bem divulgadas a todos os funcionários da empresa, sendo que destes 57,69% afirmam que são sempre divulgadas e 26,92% afirmam que quase sempre são divulgadas. Já 15,38% dos entrevistados dizem que as normas e rotinas às vezes são divulgadas a todos os funcionários.

Análise da Dimensão: CONSTITUCIONALISMO

A dimensão *Constitucionalismo* apresentou caráter positivo pelos respondentes da pesquisa.

No indicador *respeito às leis trabalhistas*, 30,77% dos pesquisados afirmam que a empresa sempre respeita as leis trabalhistas e para 38,46% quase sempre.

Quando perguntados sobre as críticas e sugestões, 23,08% da amostra afirma que estas são sempre aceitas pela empresa e 61,54% da amostra afirma que às vezes são aceitas.

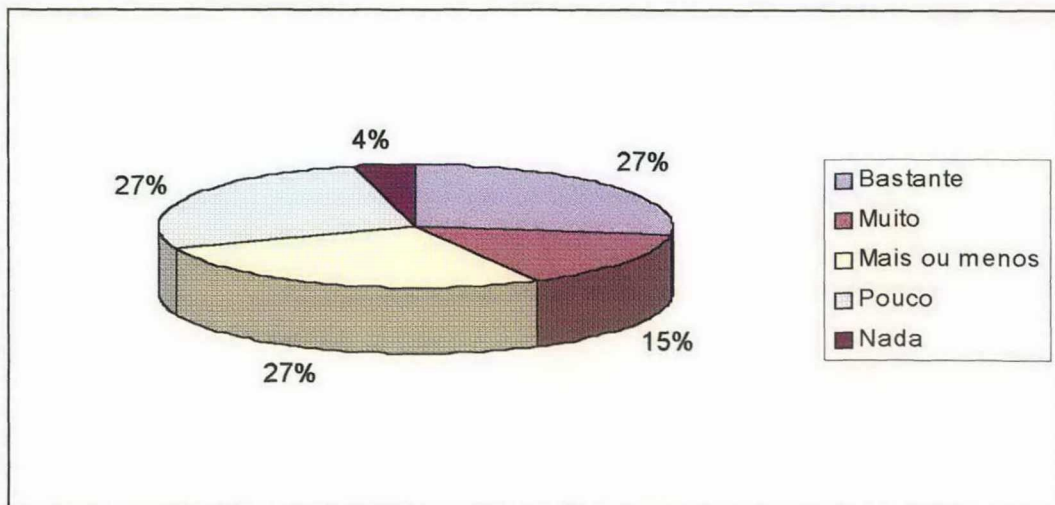
No próximo indicador analisado, *normas e rotinas*, 57,69% respondentes concordam que estas são sempre bem divulgadas a todos os funcionários d empresa e para 26,92% estas são quase sempre bem divulgadas.

6.8 Trabalho e espaço total da vida

6.8.1 Papel balanceado do trabalho

Tabela e gráfico 39: Até que ponto seu trabalho influencia sua vida familiar e social

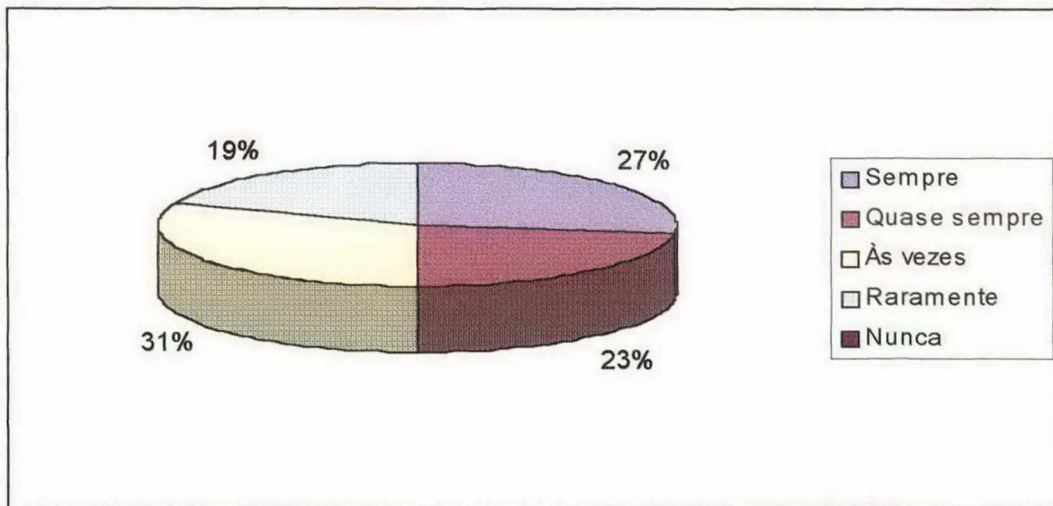
Opções de resposta	Valor Absoluto	Valor Relativo
Bastante	7	26,92%
Muito	4	15,38%
Mais ou menos	7	26,92%
Pouco	7	26,92%
Nada	1	3,85%
Total	26	100,00%



As respostas desta questão mostraram-se bastante equilibradas, onde 26,92% dos respondentes afirmam que o trabalho influencia bastante a sua vida familiar e social, 15,38% muito, 26,92% mais ou menos, 26,92% pouco, e 3,85% afirmam que o trabalho não influencia sua vida familiar e social.

Tabela e gráfico 40: O seu horário de trabalho o possibilita a participar de outras atividades de seu interesse

Opções de resposta	Valor Absoluto	Valor Relativo
Sempre	7	26,92%
Quase sempre	6	23,08%
Às vezes	8	30,77%
Raramente	5	19,23%
Nunca	0	0,00%
Total	26	100%



Verifica-se que para 26,92% dos pesquisados o seu horário de trabalho sempre o possibilita a participar de outras atividades de interesse, para 23,08% quase sempre e para 30,77% às vezes. No entanto, 19,23% dos pesquisados afirmaram que o seu horário de trabalho raramente o possibilita a participar de outras atividades de seu interesse.

Análise da Dimensão: TRABALHO E ESPAÇO TOTAL DA VIDA

A dimensão *Trabalho e Espaço Total da Vida* apresentou-se bastante equilibrada, mais o caráter positivo ainda se sobressaiu.

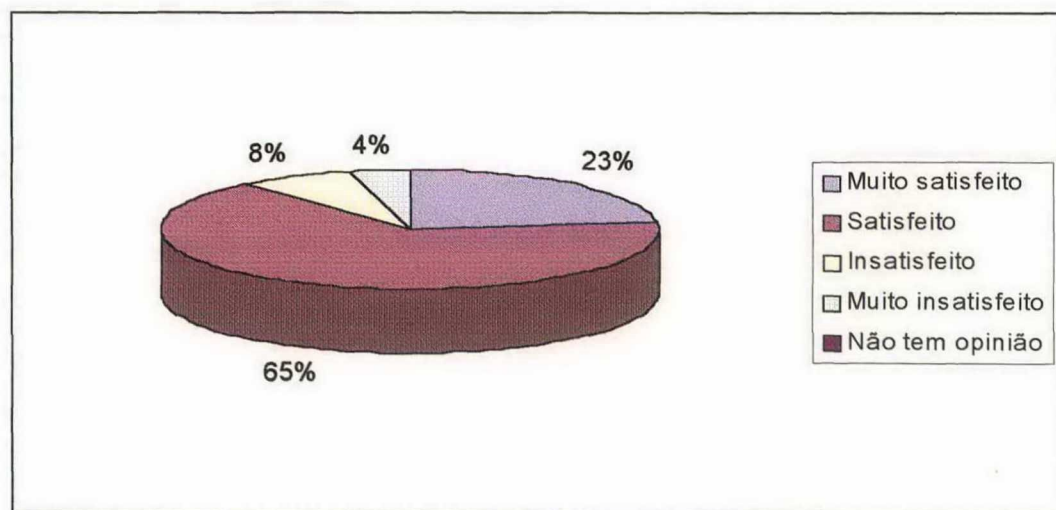
O *papel balanceado do trabalho* mostrou-se equilibrado quando os respondentes foram indagados sobre até que ponto seu trabalho influencia sua vida familiar e social. Da amostra pesquisada, 26,92% afirmaram que o trabalho influencia bastante, para 15,38% muito, para 26,92% mais ou menos, para 26,92% pouco e para 3,85% nada influencia sua vida familiar e social. 26,92% dos respondentes afirmaram que o seu horário de trabalho sempre o possibilita a participar de outras atividades de seu interesse, para 23,08% quase sempre e para 30,77% às vezes.

6.9 Relevância social da vida no trabalho

6.9.1 Imagem da empresa

Tabela e gráfico 41: Comparando com outras empresas da região, como você se sente trabalhando nesta empresa

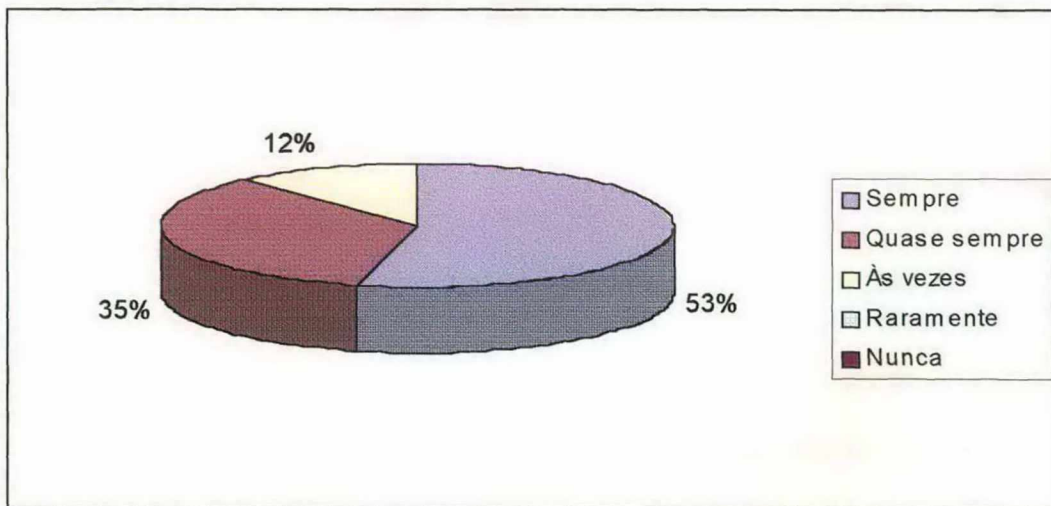
Opções de resposta	Valor Absoluto	Valor Relativo
Muito satisfeito	6	23,08%
Satisfeito	17	65,38%
Insatisfeito	2	7,69%
Muito insatisfeito	1	3,85%
Não tem opinião	0	0,00%
Total	26	100%



Dos respondentes, 88,46% afirmaram estar satisfeitos trabalhando na empresa, sendo que estes estão assim distribuídos: 23,08% estão muito satisfeitos e 65,38% estão satisfeitos. Em contraposição, 7,69% dos respondentes afirmam estar insatisfeitos trabalhando na empresa e 3,85% afirmam estar muito insatisfeitos.

Tabela e gráfico 42: Você acha que a HI Indústria de Etiquetas Ltda. possui boa imagem perante a comunidade, seus clientes, seus fornecedores e seus concorrentes

Opções de resposta	Valor Absoluto	Valor Relativo
Sempre	14	53,85%
Quase sempre	9	34,62%
Às vezes	3	11,54%
Raramente	0	0,00%
Nunca	0	0,00%
Total	26	100%

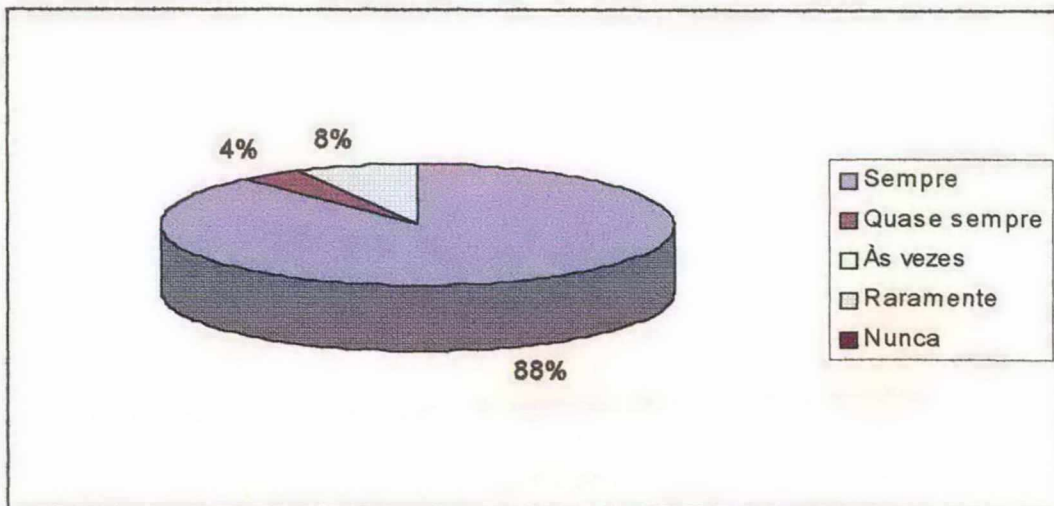


Na questão acima, verifica-se que 53,85% dos entrevistados acham que a empresa sempre possui boa imagem perante a comunidade, clientes, fornecedores e concorrentes e 34,62% acham que quase sempre. Somente 11,54% dos entrevistados responderam que às vezes a empresa possui boa imagem.

6.9.2 Responsabilidade social pelos produtos

Tabela e gráfico 43: A qualidade dos produtos que a empresa oferece também é de sua responsabilidade

Opções de resposta	Valor Absoluto	Valor Relativo
Sempre	23	88,46%
Quase sempre	1	3,85%
Às vezes	0	0,00%
Raramente	2	7,69%
Nunca	0	0,00%
Total	26	100%



Para 88,46% dos pesquisados, a qualidade dos produtos oferecidos pela empresa também é de sua responsabilidade, para 3,85% quase sempre. Somente 7,69% dos pesquisados afirmaram que raramente a qualidade dos produtos oferecidos pela empresa é de sua responsabilidade.

Análise da Dimensão: RELEVÂNCIA SOCIAL DA VIDA NO TRABALHO

Quanto à dimensão *Relevância Social da Vida no Trabalho*, constatou-se que a mesma apresentou caráter positivo.

Com relação ao indicador *imagem da empresa*, 23,08% dos respondentes afirmam estar muito satisfeitos trabalhando nesta empresa, em comparação com outras da mesma região e 65,38% afirmam estar satisfeitos. A imagem que a empresa possui perante a comunidade é sempre considerada boa por 53,85% dos respondentes e quase sempre por 34,62% dos respondentes.

Ao último indicador analisado, *responsabilidade social pelos produtos*, 88,46% da amostra considera que a qualidade dos produtos oferecidos pela empresa é sempre de sua responsabilidade.

6.10 Quadro resumo da análise geral das dimensões apresentadas

Para que se possa melhor visualizar os resultados da pesquisa sobre a Qualidade de Vida no Trabalho, é apresentado a seguir, um quadro resumo dos resultados, segundo o modelo proposto por Walton (1973):

Quadro 05: Resumo dos resultados da pesquisa

CRITÉRIOS	INDICADORES DE QVT
<p>1- Compensação justa e adequada</p>	<p>Renda adequada ao trabalho: indicador neutro, pois a grande maioria dos pesquisados considera seu salário mais ou menos adequados às funções que desempenha.</p> <p>Equidade interna: considerado o indicador mais negativo desta dimensão.</p> <p>Equidade externa: este indicador também apresentou-se neutro, onde a metade dos pesquisados apresentaram-se neutros comparando o seu salário com o salário pago por outras empresas.</p>
<p>2- Condições de trabalho</p>	<p>Jornada de trabalho: jornada de trabalho suficiente à realização das atividades dentro da empresa; o horário de trabalho é bom; o trabalho é mais ou menos cansativo.</p> <p>Ambiente físico seguro e saudável: grande satisfação com relação às condições que a empresa oferece para a realização do trabalho.</p> <p>Recursos materiais: grande disponibilidade de equipamentos e materiais para execução dos trabalhos.</p>
<p>3- Uso e desenvolvimento de capacidades</p>	<p>Autonomia: pouca liberdade para tomada de decisões, para sugerir mudanças no local de trabalho e para tomar decisões sem a consulta ao líder.</p> <p>Significado da tarefa: grande satisfação com o trabalho que realiza dentro da empresa.</p> <p>Identidade da tarefa: indicador positivo, visto que a maioria dos pesquisados afirmaram receber informações para poderem realizar seu trabalho.</p> <p>Variedade de habilidade: utilização das habilidades e conhecimentos durante a realização do trabalho.</p> <p>Retroinformação: os pesquisados recebem retorno sobre o desempenho no local de trabalho; quando cometem algum erro não ocorre discussão com o líder; recebem elogios após a realização de um bom trabalho.</p>
<p>4- Oportunidade de crescimento e segurança</p>	<p>Possibilidade de carreira: há chances de crescimento dentro da empresa para os funcionários capacitados.</p> <p>Crescimento profissional: poucos cursos e treinamentos são fornecidos aos funcionários; estes pouco contribuem para o crescimento profissional.</p> <p>Segurança de emprego: os pesquisados sentem-se seguros trabalhando para a empresa.</p>

CRITÉRIOS	INDICADORES DE QVT
5- Integração social na organização	<p>Igualdade de oportunidades: as pessoas são tratadas com igualdade dentro da empresa.</p> <p>Relacionamento: o relacionamento com as chefias e com os colegas de trabalho é considerado bom pelos pesquisados; existe facilidade de conversar com o líder; as pessoas de um mesmo grupo de trabalho cooperam entre si.</p>
6- Constitucionalismo	<p>Respeito às leis trabalhistas: a empresa respeita as leis trabalhistas.</p> <p>Liberdade de expressão: as críticas e sugestões feitas pelos pesquisados são em sua maioria aceitas pela empresa.</p> <p>Normas e rotinas: são sempre divulgadas a todos dentro da empresa.</p>
7- O trabalho e o espaço total de vida	<p>Papel balanceado do trabalho: o trabalho tem influência na vida familiar e social dos pesquisados, no entanto, o horários de trabalho o possibilita de participar de outras atividades de seu interesse.</p>
8- Relevância social do trabalho na vida	<p>Imagem da empresa: há grande satisfação por parte dos pesquisados em trabalhar nesta empresa; a imagem que a empresa possui perante a comunidade é considerada boa.</p> <p>Responsabilidade pelos produtos: a qualidade dos produtos oferecidos pela empresa também é de responsabilidade dos pesquisados.</p>

Fonte: Dados primários

Pode-se verificar, de acordo com o modelo proposto para a realização desta pesquisa, que a maioria dos dimensões acima apresentam-se de forma positiva. Com isto, pode-se afirmar que a empresa em questão apresenta uma Qualidade de Vida no Trabalho considerada satisfatória pelos pesquisados.

7 RECOMENDAÇÕES

Com a análise dos resultados obtidos com a pesquisa de campo, verificou-se que a HI Indústria de Etiquetas Ltda. encontra-se com uma Qualidade de Vida no Trabalho favorável. No entanto, existem alguns indicadores que podem ser melhorados dentro da empresa.

A seguir, é apresentado alguns pontos que, de acordo com os participantes da pesquisa, merecem ser examinados pela Diretoria da empresa, para que se possa cada vez mais melhorar a QVT dentro da empresa:

- Procurar fornecer incentivos aos funcionários que desejam retornar aos estudos, pois através da pesquisa, pode-se observar o baixo grau de escolaridade dos mesmos (1º Grau incompleto: 23,08%, 1º Grau completo: 15,38%, 2º Grau incompleto: 11,54%, 2º Grau completo: 34,62%, Superior incompleto: 15,38%).

Para que todos os funcionários se conscientizem da importância dos estudos, pode haver alguma campanha de motivação. Aos funcionários que apresentam o mesmo grau de escolaridade (1º grau e 2º grau), a empresa poderia oferecer aulas no próprio local de trabalho, após o término dos turnos.

Para aqueles que desejam ingressar em alguma faculdade ou em algum curso que esteja voltado para seu aperfeiçoamento profissional, a empresa pode avaliar a questão dos horários de trabalho, para que isto não impeça o funcionário de estudar.

- Esclarecer junto aos funcionários, a política salarial adotada pela empresa, haja visto, a insatisfação com relação a esta questão.

Segundo CHIAVENATO (1999, p.224)

“(...) o salário constitui a fonte de renda que proporciona o poder aquisitivo de cada pessoa. E o poder aquisitivo define o padrão de vida de cada pessoa e a satisfação da sua hierarquia de necessidades individuais. (...) Para a organização, o salário

representa, a um só tempo, um custo e um investimento. Custo porque o salário se reflete no custo do produto ou serviço final. Investimento porque representa a aplicação de dinheiro em um fator de produção – o trabalho – como um meio de agregar valor e obter um retorno maior a curto ou médio prazos.”,

Muitos pesquisados afirmaram que existe grande diferença salarial entre os funcionários. Isto, se deve, em grande parte, a remuneração variável aplicada pela empresa (Participação nos Lucros). Os resultados obtidos pela empresa, são distribuídos àqueles que ajudaram no alcance dos objetivos fixados. A própria empresa pode dar maiores esclarecimentos aos seus funcionários, para que todos possam participar de maneira efetiva nos resultados alcançados.

- ♦ Ampliar o espaço físico do refeitório, pois muitos entrevistados afirmaram que o mesmo não possui espaço suficiente para que os funcionários de um mesmo turno, possam realizar suas refeições sem que ocorra alguma desordem.

A empresa também deve fazer uma análise sobre a disposição das máquinas e equipamentos, objetivando um melhor aproveitamento do seu espaço físico.

- ✦ ♦ Oferecer aos funcionários maior liberdade para a tomada decisões e maior autonomia para a realização de suas atividades.

- ♦ ✦ Para CHIAVENATO (1999, p. 159)

“A avaliação de desempenho é uma apreciação sistemática do desempenho de cada pessoa em função das atividades que ela desempenha, das metas e resultados a serem alcançados e do seu potencial de desenvolvimento. A avaliação de desempenho é um processo que serve para julgar ou estimar o valor, a excelência e as qualidades de uma pessoa e, sobretudo, a sua contribuição para o negócio da organização.”

- ✧ Todos os indivíduos precisam receber alguma informação sobre seu desempenho no local de trabalho. Para que isto ocorra de maneira eficaz, a empresa deve implantar um sistema de avaliação formal de desempenho que motive e valorize seus funcionários, bem como oferecer à própria empresa, uma visão de como está o desempenho e potencial de seus funcionários.

- ✕ • O treinamento pode ser considerado o processo de desenvolvimento de qualidades nas pessoas para habilitá-las a serem mais produtivas e contribuir no alcance dos objetivos da organização (CHIAVENATO, 1999).

Para que os objetivos da empresa pesquisada sejam alcançados eficazmente, a mesma deve reavaliar seus processos de treinamento, visto que muitos entrevistados afirmaram que os treinamentos oferecidos atualmente, não têm contribuído na melhoria das habilidades e capacidades.

3
p

8 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com as rápidas e constantes transformações que vêm ocorrendo em nossa sociedade, pode-se observar um aumento nas exigências sobre as empresas. Diante deste fato, fica mais difícil satisfazer os indivíduos dentro do seu local de trabalho.

A QVT surge como uma alternativa para auxiliar as empresas nas relações com seus funcionários, proporcionando ao indivíduo maior satisfação durante a realização do seu trabalho. A QVT ainda auxilia as empresas na melhoria do seu desempenho, pois demonstrando interesse e preocupação com seus funcionários, a mesma poderá obter maior qualidade e produtividade.

Muitos modelos para a aferição da Qualidade de Vida no Trabalho foram elaborados nos últimos anos, entretanto, para a realização deste trabalho, optou-se pelo modelo proposto por Walton (1973) por ser mais abrangente. Este modelo é composto de oito indicadores que afetam diretamente os funcionários: compensação justa e adequada, condições de trabalho, uso e desenvolvimento de capacidade, oportunidade de crescimento e segurança, integração social na organização, constitucionalismo, trabalho e espaço total de vida, e a relevância social do trabalho.

Com os resultados da pesquisa realizada dentro da HI Indústria de Etiquetas, pode-se constatar que os indicadores que se mostraram positivos, apresentando poucos aspectos negativos, foram: as *condições de trabalho*, a *integração social na organização*, o *constitucionalismo* e a *relevância social do trabalho*.

Os indicadores que se apresentaram de forma neutra, segundo os pesquisados foram: o *uso e desenvolvimento de capacidades*, a *oportunidade de crescimento e segurança*, e o *trabalho e o espaço total de vida*.

Já o indicador *compensação justa e adequada* foi considerado negativo segundo os participantes desta pesquisa.

A pesquisa realizada pode constatar que a empresa objeto de estudo encontra-se com uma Qualidade de Vida no Trabalho favorável. A grande totalidade dos indicadores apresentou-se de forma positiva ou neutra, sendo que apenas um demonstrou-se de forma negativa.

Após a análise detalhada de cada dimensão, apresentou-se algumas recomendações à empresa, visando a superação dos pontos negativos que puderam ser obtidos com a realização desta pesquisa.

Algumas empresas já descobriram o valor de um programa voltado para a Qualidade de Vida no Trabalho, como um diferencial e vantagem competitiva.

Pesquisas sobre a Qualidade de Vida no Trabalho são de extrema importância para uma empresa que deseja melhor se relacionar com seus funcionários, não somente tratando-os como um recurso para obter lucros, mas sim, oferecendo a estes, reconhecimento pelo seu talento e esforço.

9 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. ÁVILA, Ana Paula U. Qualidade de vida no trabalho na DVA Veículos. Florianópolis, 1996. Trabalho de Conclusão de Estágio (Graduação em Administração) – Departamento de Ciências da Administração – Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC).
2. BOM SUCESSO, Edina de Paula. Trabalho e qualidade de vida. Rio de Janeiro : Qualitymark/Dunya Ed., 1997.
3. BÚRIGO, Carla Cristina Dutra. Qualidade de vida no trabalho: dilemas e perspectivas. Florianópolis : Insular, 1997.
4. CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro : Campus, 1999.
5. _____. Introdução à teoria geral da administração. São Paulo : Makron Books, 1993.
6. FARIA, A. Nogueira de. Organização de empresas. 5.ed. Rio de Janeiro : Livros Técnicos e Científicos, 1980.
7. FERNANDES, Eda. Qualidade de vida no trabalho. Salvador : Casa da Qualidade, 1996.
8. GIL, Antônio Carlos. Como elaborar projetos de pesquisa. São Paulo : Atlas, 1988.
9. LIMA, Fernanda R. Qualidade total e qualidade de vida no trabalho na Cecrisa Revestimentos Cerâmicos, sob o ponto de vista de seus colaboradores. Florianópolis, 1997. Trabalho de Conclusão de Estágio (Graduação em Administração) – Departamento de Ciências da Administração – Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC).

10. MATTAR, Fauze Najib. Pesquisa de marketing: metodologia, planejamento. São Paulo : Atlas, 1997.
11. RACCIOPPI, Gustavo F. P., SCHEIBE, Tatiana. Qualidade de vida no trabalho: um estudo de caso no ramo supermercadista de Florianópolis (SC). Florianópolis, 1997. Trabalho de Conclusão de Estágio (Graduação em Administração) – Departamento de Ciências da Administração – Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC).
12. ROCHA, Luís Osvaldo Leal da. Organização e métodos: uma abordagem prática. 4.ed. São Paulo : Atlas, 1983.
13. RODRIGUES, Marcus Vinícius Carvalho. Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial. 2.ed. Petrópolis : Vozes, 1994.
14. VIEIRA, Adriane. A qualidade de vida no trabalho e o controle da qualidade total. Florianópolis : Insular, 1996.
15. VROOM, Victor H. Gestão de pessoas, não de pessoal. Rio de Janeiro : Campus, 1997.