

A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO EM UMA EMPRESA DO RAMO METALÚRGICO

Janaína Zamin¹
Jussara Baú²
Liliana Gessi³

RESUMO

O presente artigo tem como tema qualidade de vida no trabalho (QVT), neste caso, relacionado à empresa Jardinox Tanques Isotérmicos Ltda, localizada no município de Três de Maio. O estudo buscou verificar o quanto um programa de qualidade de vida no trabalho pode trazer benefícios para a empresa. O objetivo principal se ateve a identificar de que forma um programa de qualidade de vida no trabalho pode trazer benefícios para a organização estudada. O estudo justifica-se pela sua importância no que diz respeito a busca de um melhor ambiente de trabalho para os colaboradores desta organização. A busca literária contou com diversos autores, abordando temas tais como QVT, gestão de pessoas, entre outros. O estudo realizou-se por meio de pesquisa quanti-qualitativa, utilizando como método a pesquisa aplicada e como instrumento de coleta de dados um questionário e uma entrevista. Os dados foram obtidos por meio de uma entrevista com a gestora da organização, com o intuito de conhecer melhor seus processos, e também com a aplicação de um questionário com os colaboradores, para extrair destes as necessidades e expectativas sobre QVT dentro da organização. A partir dos dados obtidos pode-se concluir que a satisfação em relação a QVT na empresa estudada ficou entre regular e bom e, no entanto, alguns aspectos como remuneração e carga horária precisam ser estudados pela organização como forma de melhorias a serem implementadas.

Palavras-Chaves: Qualidade de vida no trabalho. Remuneração. Satisfação.

ABSTRACT

This article focuses on Quality of life at work (QVT) of the Jardinox Tanques Isotérmicos Ltda, company located in the municipality of Três de Maio. The study sought to verify how much a quality of life program at work can bring benefits to the company. The main objective was to identify how a quality of life program at work can bring benefits to the studied organization. The study is justified by its importance in the search for a better working environment for the employees of this organization. The literary search had several authors, addressing topics such as QVT, and people management, among others. The study was carried out through quantitative-qualitative

¹ Acadêmica do Curso Tecnológico de Gestão de Recursos Humanos -5° semestre. Faculdades Integradas Machado de Assis. janainazamin@yahoo.com.br

² Acadêmica do Curso Tecnológico de Gestão de Recursos Humanos -5° semestre. Faculdades Integradas Machado de Assis. jussarab.1@hotmail.com

³ Especialista em Gestão de Pessoas e Gestão Empresarial. Professora do Curso Gestão em Recursos Humanos. Faculdades Integradas Machado de Assis. liliana@fema.com.br

research, using as an applied research method and instrument of data collection questionnaire and interview. The data were obtained through an interview with the organization's manager in order to better understand their processes and also with the application of a questionnaire with employees to extract from them the needs and expectations about QVT within the organization. From the data obtained it can be concluded that the satisfaction with QVT in the company studied was between regular and good and that some aspects such as compensation and workload need to be studied by the organization as a form of improvements to be implemented.

Keywords: Quality of life at work. Remuneration. Satisfaction.

INTRODUÇÃO

A qualidade de vida no trabalho é algo de relevância e merece ser estudada com o intuito de buscar a melhoria desta, e conseqüentemente, da vida do trabalhador. Assim sendo, o presente estudo buscou verificar a influência de um programa de qualidade de vida no trabalho para a empresa e seus colaboradores.

O objetivo geral do presente estudo é identificar de que forma um programa de qualidade de vida no trabalho pode trazer benefícios para a organização estudada. Para isso, foram estabelecidos objetivos específicos, que são: conhecer a organização, no que diz respeito à gestão de pessoas, para compreender a existência ou não de ações relacionadas à qualidade de vida no trabalho; verificar junto aos funcionários sua satisfação em relação às práticas de QVT, a fim de identificar seus anseios perante à organização; sugerir melhorias, visando aumento de satisfação e motivação dos colaboradores no ambiente organizacional e, conseqüentemente, na qualidade de vida.

O programa de QVT tem como objetivo dar segurança ao trabalhador e aumentar a satisfação do mesmo no desempenho de suas funções. Nesse sentido, o presente estudo busca verificar a influência de um Programa de QVT na organização, empresa Jardinox Tanques Isotérmicos, de Três de Maio/RS, e a satisfação dos colaboradores em relação ao mesmo.

A pesquisa caracterizou-se como aplicada, partindo do modelo quanti-qualitativo. Como instrumento de coleta de dados usou-se a entrevista com a gestora da organização com a finalidade de conhecer os aspectos da empresa. Desenvolveu-se também um questionário aplicado a todos os colaboradores, com perguntas fechadas, para a obtenção de dados referente à satisfação, às estruturas, à remuneração, entre outros. Os dados foram interpretados com base nas referências

bibliográficas de Chiavenato, Marras, Dessler, dentre outros. Tais informações foram analisadas, tabuladas e dispostas em tabelas.

O estudo foi disposto inicialmente com a busca literária, posteriormente com a metodologia utilizada para a obtenção dos dados, descrição da organização e os dados levantados através da pesquisa realizada. Finalizando o estudo apresenta-se as sugestões de melhoria propostas para a organização e, por fim, a conclusão.

1 REFERENCIAL TEÓRICO

O referencial teórico abordará o assunto Gestão de Pessoas, elencando conceitos e processos, conceito de qualidade de vida, conceito de qualidade de vida no trabalho, além da metodologia para elaborar um programa de qualidade de vida no trabalho.

1.1 GESTÃO DE PESSOAS: CONCEITOS E PROCESSOS

A gestão de pessoas está diretamente ligada a uma empresa, tendo seu papel fundamental para a organização. Com o passar dos tempos, a gestão de pessoas passou por grandes transformações, aproximando cada vez mais o colaborador e a empresa, melhorando o relacionamento entre a organização e as pessoas.

Para Dutra, a gestão de pessoas deve ser integrada; tudo que envolve o conjunto de gestão de pessoas, constituído em um tempo, precisa suprir de alguma forma, todas as necessidades para que as pessoas e a organização possam ter suas expectativas e interesses almejados. Tudo deve ser feito para ajudar e beneficiar ambas as partes para que se tenha um trabalho produtivo (DUTRA, 2011).

O desenvolvimento da gestão de pessoas, segundo Fischer, Dutra e Amorim, examina como os funcionários são capacitados para desenvolver e utilizar seu pleno potencial, alinhado com os objetivos da organização. São também examinados os esforços para criar e manter um ambiente que conduza à excelência do desempenho, à plena participação e ao crescimento pessoal e da organização (FISCHER; DUTRA; AMORIM, 2009).

De acordo com Marras:

Há que se compreender que a exigência contemporânea é de uma realidade que extrapola o simples limite do “executar”, especificamente quando se trata de “administrar pessoas”, a não ser que se entenda por “administrar pessoas” como uma função pura e simplesmente de prestar serviços (MARRAS, 2011, p. 247).

Segundo Marras, as organizações precisam valorizar mais seus funcionários, e entendê-los melhor para que possam suprir as suas dificuldades e o grau de necessidade de cada indivíduo na organização (MARRAS, 2011).

Para Chiavenato, a gestão de pessoas se subdivide em seis processos: agregar, aplicar, recompensar, desenvolver, manter e monitorar pessoas (CHIAVENATO, 2010).

Chiavenato relata que o processo de agregar pessoas é a forma de inserir o novo colaborador no ambiente de trabalho, podendo ser definido como processo de provisão ou suprimento de pessoas, sendo utilizados os processos de recrutamento e seleção (CHIAVENATO, 2010).

Conforme Lacombe, recrutar é o primeiro passo para a contratação do futuro colaborador. Mas, para se contratar a pessoa certa, é preciso estar bem definido qual é o perfil desejado e as tarefas que o colaborador desempenhará. Para facilitar o processo de admissão, os selecionadores devem ser pessoas competentes e comprometidas com a empresa e o mesmo deve ocorrer num ambiente tranquilo para que se possa selecionar a pessoa ideal (LACOMBE, 2011).

O processo de aplicar pessoas é um método utilizado nas empresas para identificar quais são as atividades que o novo colaborador deve desempenhar “[...] incluem desenho organizacional e desenho de cargos, análise e descrição de cargos, orientação das pessoas e avaliação do desempenho” (CHIAVENATO, 2010, p. 16).

Já para Dessler, é preciso treinar e orientar a pessoa contratada para que ela receba as informações e desenvolva habilidades necessárias para poder realizar com sucesso, suas tarefas (DESSLER, 2003).

Para Chiavenato, o processo de recompensar pessoas é a prática para incentivar seu colaborador, satisfazendo suas vontades. Incluem recompensas: “remuneração e benefícios e serviços sociais” (CHIAVENATO 2010, p. 16).

Marras descreve “o benefício normalmente atende as duas partes, o empregado por ter suas necessidades básicas alcançadas, tais como, qualidade de vida, vale alimentação, assistência médica e convênios. Isso acaba por fazer parte de sua remuneração, ou seja, o total da remuneração do empregado e, para o

empregador, isso diminui o índice de rotatividade em sua empresa e a deixa competitiva no mercado de trabalho (MARRAS, 2011).

Para Chiavenato, o processo de desenvolver pessoas, é o método utilizado para capacitar e incrementar o conhecimento profissional e pessoal; isso envolve aprendizagem, programas de mudança e desenvolvimento de carreiras e programas de comunicações e consonâncias (CHIAVENATO, 2010).

Segundo Dessler, o processo de desenvolver pessoas, transmite aos novos funcionários as informações necessárias para poder desempenhar suas funções satisfatoriamente. “Treinamento é o conjunto de métodos usados para transmitir aos funcionários novos e antigos as habilidades necessárias para o desempenho do trabalho” (DESSLER, 2003).

O treinamento provoca mudança no conjunto de conhecimento, habilidade e atitudes de cada trabalhador; é um processo de curto prazo que objetiva repassar as atividades ligadas diretamente a sua função. “Eventuais diferenças ou carências de conhecimento, habilidade e atitude em relação às exigências do cargo ocupado podem ser corrigidas por meio de treinamento” (MARRAS, 2011 p. 134).

Para Chiavenato, as empresas precisam manter seu capital humano. O citado processo é utilizado para proporcionar condições ambientais e psicológicas satisfatórias para as atividades das pessoas. “Incluem administração da cultura organizacional, clima, disciplina, higiene, segurança e qualidade de vida e manutenção das relações sindicais” (CHIAVENATO, 2010, p. 16).

Lacombe concorda que é importante a criação de um ambiente de trabalho adequado para que se possa trabalhar de forma eficaz, com desenvolvimento e competência, alcançando, assim, os objetivos esperados tanto pela organização quanto pelo colaborador (LACOMBE, 2012).

Por último, encontra-se o processo de monitorar pessoas, que é descrito por Chiavenato, como “[...] processos utilizados para acompanhar as atividades das pessoas e verificar resultados. Incluem banco de dados e sistemas de informações gerenciais” (CHIAVENTO, 2010, p. 16).

Conforme Vergara, a gestão de pessoas tornou-se de extrema relevância na vida das pessoas e das empresas. Na vida das pessoas porque é no interior das empresas que passam a maior parte do tempo. Por isso, é preciso ter um ambiente harmônico e favorável, afinal, os seres humanos necessitam de bem-estar, conforto e

segurança para que desempenhem todo o seu potencial produtivo no trabalho (VERGARA, 2009).

As organizações é que dão o primeiro passo em tudo que acontece na sociedade moderna. Segundo Lacombe, a organização bem estruturada tem os elementos mais importantes na sociedade de hoje. Pessoas bem qualificadas e com uma estrutura própria que tem um grau de satisfação maior são reflexos de uma organização complexa. Uma organização é constituída por um grupo de pessoas onde todos trabalham para atingir objetivos iguais (LACOMBE, 2009).

No atual mercado de trabalho, pessoas e empresas dependem uma das outras para sobreviverem e terem sucesso. É de extrema relevância que as organizações valorizem o seu capital humano, estimulando ações e uma maior interação para a concretização das atividades e das metas planejadas. Elas devem saber recompensar seus colaboradores, procurando mantê-los motivados e desenvolvendo ações para tal, observando a qualidade de vida dos mesmos.

1.2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

A qualidade de vida no trabalho vem para melhorar o capital humano das organizações e satisfazer as necessidades dos trabalhadores, buscando qualidade de vida nas empresas, com os benefícios que são oferecidos. É importante que sejam agregados valores às pessoas, para que todo indivíduo possa se sentir bem no ambiente de trabalho e perante a sociedade.

Fischer, Dutra e Amorim ressaltam que:

A relação de reciprocidade entre o indivíduo e a organização deve receber maior atenção, assim como a preocupação com a Gestão da Qualidade de vida no trabalho deve ganhar cada vez mais espaço. A responsabilidade do gestor em garantir boa condição de vida no trabalho a seus empregados torna-se fundamental para o sucesso da gestão organizacional (FISCHER; DUTRA; AMORIM, 2009, p. 123).

Para Chiavenato, a motivação se explica pelo comportamento humano. Para que se possa entender o comportamento das pessoas é preciso conhecer a sua motivação. A motivação é tudo aquilo que impulsiona a pessoa tomar aquela determinada atitude. Esse impulso pode vir do seu ambiente de trabalho. Cada pessoa

é diferente nos fatores que a motivam; as necessidades variam de pessoa para pessoa, causando um diferente comportamento (CHIAVENATO, 2009).

Segundo Robbins, para poder manter um colaborador, os fatores mais importantes são “um trabalho mentalmente desafiante, recompensas justas, condições de trabalho estimulante e colegas colaboradores” (ROBBINS, 2009, p. 27).

Quando se trabalha em um ambiente favorável, Maximiano acredita que a motivação vai ter um papel importante para a gestão de pessoas, porque o desempenho do trabalho dela é fator determinante para a motivação. O comportamento dos indivíduos dentro da organização sempre vai ser por alguma causa interna ou externa (MAXIMIANO, 2011).

Ainda para Chiavenato, o ambiente da organização é um dos fatores que vai trazer a motivação para o funcionário. Se o ambiente de trabalho é satisfatório, o mesmo vai realizar suas tarefas com mais entusiasmo, visto que é o espaço em que ele passa a maior parte do tempo do seu dia a dia (CHIAVENATO, 2010).

No entendimento de Lacombe e Heilborn, a qualidade se explica de várias maneiras. Pode se explicar como sendo todas as características e o que integra um produto ou serviço com capacidade de satisfazer as necessidades de quem as utilizar (LACOMBE; HEILBORN, 2008).

Conforme Ogata e Simurro:

Com o passar dos anos os interesses que as organizações têm em implantar uma qualidade de vida no trabalho vem crescendo. A melhoria da produtividade e do seu ambiente de trabalho são alguns pontos que trazem soluções e atendem a toda demanda que ser que seja oferecida. Assim as empresas começam a assumir diferentes e novos papéis no bem-estar de seus funcionários (OGATA; SIMURRO, 2009).

Segundo Chiavenato, a qualidade de vida é um fator importante tanto para a empresa como para seus colaboradores, pois tendo trabalhadores motivados e satisfeitos com suas tarefas, isso fará, conseqüentemente, com que haja aumento de produção (CHIAVENATO, 2010).

Conforme Ferreira, a qualidade de vida no trabalho é o fator que motiva pessoas e organizações, quando todos os esforços não se tornam desgastantes, mas, tragam possibilidades de crescimento, com parâmetros que sejam possíveis visualizar, de forma compensadora, a todos que trabalham ou que, de alguma forma, se

envolvam com a organização, com objetivo de tornar o ambiente social e o de trabalho mais saudável (FERREIRA, 2011).

A qualidade de vida no trabalho para Kanaane, é interpretada de várias formas que a colocam numa condição que não se consolida nem se rejeita às condições em que trabalham os empregados. Nada mais é a qualidade de vida do que uma condição de prazer e satisfação das necessidades dos colaboradores e, a oportunidade de os mesmos manifestarem suas atitudes próprias e comportamentais; sendo assim, uma motivação interna (KANAANE, 2009).

Sendo assim, a qualidade de vida no trabalho é de extrema importância para os colaboradores, num ambiente onde eles possam se sentir motivados e seguros, tendo saúde e bem-estar que são fatores que influenciam na vida do trabalhador.

Um trabalho saudável onde a realização de suas tarefas tenha um desempenho melhor e tragam satisfação própria, e a motivação da empresa é o aumento da produtividade.

1.3 METODOLOGIA PARA ELABORAR UM PROGRAMA DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Para elaborar um programa de qualidade de vida no trabalho, segundo alguns autores, é importante o entendimento dos fatores que envolvem a qualidade de vida, levando-se em consideração as atitudes dos funcionários e da empresa.

Dutra acrescenta que para a qualidade de vida, o clima organizacional é o espelho para a motivação. O mesmo vai influenciar o comportamento das pessoas, mostrando a satisfação destas, que vai ter reflexo na produtividade (DUTRA, 2011).

Quando implantamos um modelo de qualidade de vida no trabalho, enfrentamos um desafio dentro da organização, seja por meio de cuidados com a saúde das pessoas e seu bem-estar, tornando assim o ambiente motivacional, em que uma maior produtividade humana (OGATA; SIMURRO, 2009).

Sobre isso, Ferreira destaca que um ambiente pleno de significado para a vivência de qualidade de vida no trabalho, no contexto organizacional, comporta duas condições interdependentes relacionadas que são: o estado de ajustamento e de auto realização com o fator “organização do trabalho”, que tornam o trabalho fonte de prazer (FERREIRA, 2011).

Para Chiavenato:

[...]os seres humanos estão continuamente engajados no ajustamento de uma variedade de situações, no sentido de satisfazer suas necessidades e manter um equilíbrio emocional. Isto pode ser definido como um estado de ajustamento. Tal ajustamento não se refere somente à satisfação das necessidades fisiológicas e de segurança, mas também a satisfação das necessidades de pertencer a um grupo social de estima, e de auto realização (CHIAVENATO, 2009, p. 142).

Limongi-França destaca que, desde os anos 90, no Brasil, foram feitos estudos para o desenvolvimento humano, que conceituaram três situações básicas desse desenvolvimento que são: o funcionário ter uma vida longa e saudável, o conhecimento adquirido e o livre acesso de recursos que garantem um padrão de vida saudável (LIMONGI-FRANÇA, 2010).

Walton apresenta indicadores de QVT trazendo os elementos fundamentais para uma avaliação quanto à qualidade de vida dos colaboradores nas organizações, conforme demonstrado na ilustração 1:

CRITÉRIOS	INDICADORES DE Q.V.T
Compensação justa e adequada	Renda adequada ao trabalho, equidade interna e equidade externa
Condições de trabalho	Jornada de trabalho razoável, ambiente físico seguro e saudável
Uso e desenvolvimento de capacidades	Autonomia, significado da tarefa, identidade da tarefa, variedade de habilidade, retro informação
Oportunidade de crescimento e segurança	Possibilidade de carreira, crescimento pessoal, segurança no emprego
Integração social na empresa	Igualdade de oportunidades, relacionamento, senso comunitário
Constitucionalismo	Respeito às leis e direitos trabalhistas, privacidade pessoal, liberdade de expressão, normas e rotinas
O trabalho e espaço total da vida	Papel balanceado no trabalho
Relevância social da vida no trabalho	Imagem da empresa, responsabilidade social pelos empregados, responsabilidade pelos produtos e serviços

Ilustração 1: Indicadores de Q.V.T. de Walton
Fonte: Adaptado de Chiavenato 2010, p.491.

Chiavenato destaca na ilustração 1 que QVT refere-se a preocupação com a saúde, o bem-estar de seus funcionários ao desempenhar suas atividades e respeito às leis e direitos trabalhistas (CHIAVENATO, 2010).

Com base no modelo de Walton sobre qualidade de vida no trabalho, tem-se como princípio uma organização mais justa, com condição digna de trabalho, oportunidade de crescimento na carreira, igualdade de oportunidades, respeito às leis

e direitos trabalhistas. Assim, o trabalho vai ser realizado com mais responsabilidade, com um desenvolvimento e valorização dos colaboradores e da empresa.

2 METODOLOGIA

A metodologia é uma forma ou método adotado para atingir os objetivos estabelecidos. Portanto, a metodologia utilizada neste artigo dividiu-se nos seguintes subtítulos: categorização da pesquisa, dados gerados, análise e interpretação dos dados.

2.1 CATEGORIZAÇÃO DA PESQUISA

O estudo apresentado se realizou com os seguintes tipos de pesquisa: pesquisa aplicada, quantitativa e qualitativa, exploratória e bibliográfica.

Para a efetivação do trabalho realizou-se a pesquisa aplicada, que tem como objetivo gerar conhecimento de forma prática e rápida, para solucionar problemas encontrados na organização. Foi utilizado um questionário para obter este tipo de informações.

A pesquisa também é quantitativa pois a característica é a geração de números e dados estatísticos do questionário e da entrevista de onde podem ser avaliados os dados pesquisados.

O trabalho objetiva encontrar possíveis soluções para os problemas apresentados, assim, a pesquisa caracteriza-se como qualitativa.

De acordo com o ponto de vista da pesquisa, foi utilizada a pesquisa exploratória porque realizou-se um questionário para obter-se respostas objetivas acerca do assunto estudado.

Ademais, utilizou-se a pesquisa bibliográfica, através da leitura de vários autores quando adquiriu-se informações e embasamentos teóricos para a realização do estudo.

2.2 DADOS GERADOS

A coleta de dados iniciou-se com uma entrevista com a gestora, no dia 17 de Abril de 2017, de forma padronizada e estruturada, nas dependências da empresa.

Em princípio falou-se sobre os objetivos da pesquisa e o porquê dessa empresa ser escolhida para ser alvo do trabalho. A gestora se mostrou muito cordial e receptiva em participar e colaborar com a pesquisa. No mesmo dia, foram entregues os questionários aos funcionários; num total de 90 colaboradores, dos quais 65 se dispuseram a responder, sendo estes 72,23% respondentes.

2.3 ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS

A pesquisa se caracterizou por ser quanti-qualitativa pois os dados foram extraídos por meio de questões abertas em que se basearam as informações oriundas da gestora da empresa. As respostas abertas foram transcritas e analisadas mediante as teorias e autores referenciados.

Os dados obtidos através dos colaboradores mediante questionário com perguntas fechadas, foram analisados individualmente e as respostas foram tabuladas em Excel para se obter os percentuais de cada questão. Posteriormente os mesmos serviram de base para as discussões e constatações necessárias neste estudo.

3 A ORGANIZAÇÃO NA VISÃO DO GESTOR DE RECURSOS HUMANOS

Com a finalidade de conhecer a organização e as práticas desenvolvidas de qualidade de vida no trabalho foi realizada uma entrevista com a gestora, através de um questionário que consta no apêndice A do presente trabalho.

A atual gestora da empresa possui nível superior em Recursos Humanos e está há 2 anos atuando na empresa na função de Gerente de RH. A empresa tem um quadro de 90 funcionários, organizados por setores, que estão distribuídos da seguinte forma: Centro de Usinagem; Produção e Manutenção de Tanques Rodoviários e Isotérmicos; Reformas de Tanques; Produção de Resfriadores e Espetos em Inox; Montagem; Administração; Setor de Vendas e Compras, Engenharia; Financeiro; Departamento Pessoal e Almoxarifado.

Conforme Lacombe, recrutar é a primeira etapa para a contratação do futuro funcionário. Porém, para se contratar o colaborador adequado, é necessário estar bem claro qual é o perfil desejado e as tarefas que o novo colaborador exercerá (LACOMBE, 2011).

Quando questionada sobre o ambiente de trabalho, a gestora relatou que a empresa possui um clima de relacionamento amistoso entre colegas e a supervisão. Ressaltou que há uma boa comunicação em cada setor da empresa e que a mesma fornece todos os materiais e equipamentos necessários para o bom desempenho e segurança dos seus funcionários. A gestora afirma também que o Técnico de Segurança do Trabalho procura sempre fazer um acompanhamento dentro do Setor de Produção, evitando possíveis acidentes com os funcionários.

Respondendo se existe algum tipo de capacitação e treinamento feito com frequência e proporcionado pela empresa, a gestora relata que sim. É feito um treinamento sobre as normas regulamentadoras das NR 33, NR 35 e NR 10, que abrangem a segurança do trabalho.

A gestora esclarece que esses treinamentos preventivos são para garantir que os trabalhadores tenham sua integridade física preservada. É feita uma capacitação para funcionários que permanecem no interior de espaços confinados, que desempenham suas funções em tais espaços; também, para funcionários que realizam atividades com eletricidade, que acontece no Setor de Montagem, Operação e Manutenção das Instalações Elétricas e, mesmo para aqueles trabalhadores que exercem suas funções nas proximidades dessas áreas. Realizam também a capacitação para funcionários que exercem funções em altura, oferecendo assim, mais proteção.

Mediante o relato da gestora, os processos de comunicação podem ser considerados bons, visto que existe um fluxo de conversação e também um fácil acesso aos líderes por parte dos colaboradores, respeitando os canais de comunicação estipulados. No que tange à capacitação, cursos são oferecidos, respeitando as normas e legislações vigentes, proporcionando segurança aos colaboradores.

Para Dessler, a capacitação de pessoas transmite aos novos funcionários as orientações necessárias para poder desempenhar suas funções satisfatoriamente (DESSLER, 2003).

Quanto à motivação dos colaboradores, a gestora acredita que o salário é um dos fatores que motiva, mas também existem outros fatores importantes que se destacam, como trabalhar em um ambiente adequado e favorável, por exemplo.

Questionou-se como ocorre o procedimento de contratação. A gestora explicou que é feito pelo RH da empresa, realizando uma entrevista. Após, o candidato conversa com a psicóloga e então são repassadas todas as informações ao diretor da

empresa, que também é responsável pelo Setor Administrativo. Caso haja a aprovação, o candidato é contratado.

Após observações, percebe-se que a empresa encontra-se bem organizada e faz as contratações com responsabilidade e coerência.

Conforme Lacombe, para facilitar o processo de contratação o responsável pela admissão deve ser capacitado e comprometido com a empresa (LACOMBE, 2011).

Ao perguntar para a gestora se existe algum tipo de benefício além da remuneração, ela ressaltou que a empresa proporciona almoço. A empresa paga uma parte das refeições que os funcionários fazem, sendo que estes possuem refeitório na empresa. Existe também plano de saúde, o qual é dividido entre 50% de auxílio da empresa e 50% por parte dos funcionários.

Nota-se que a empresa se preocupa em proporcionar benefícios aos colaboradores, como plano de saúde e refeitório na empresa. Isto se torna um diferencial e auxilia na motivação da equipe.

Marras descreve que o benefício favorece tanto o empregado quanto o empregador. O empregado por ter suas necessidades como qualidade de vida, vale alimentação, assistência médica e convênios atendidos; o empregador, porque diminui o índice de rotatividade e deixa a empresa mais concorrente no mercado de trabalho (MARRAS, 2011).

Questionada sobre plano de carreira e oportunidade de crescimento, destacou que a empresa oferece uma oportunidade de crescimento. O funcionário contratado para a linha de produção inicia como Auxiliar de Fábrica, depois de avaliado seu trabalho e sua relação com os demais colegas, conforme a necessidade de trabalho, passa para o cargo de Polidor de Inox, segue de uma avaliação e passa à Soldador. Destas três avaliações ele passa a exercer a função de Torneiro e, por último, Líder de Setor.

Quando foi questionada sobre o relacionamento entre colegas e líderes, a gestora deixou claro que não ocorreu nenhum atrito entre líderes e liderados, tendo um ambiente harmonioso pelo fato que as lideranças possuem autonomia para compor sua equipe de trabalho. Dessa forma, o líder geralmente conhece seu subordinado, qual é seu perfil de trabalho e como ele se relaciona.

Entende-se que tais avaliações sejam justas e colaborarem para o processo de evolução que seja favorável para ambas as partes, empresa e colaborador.

Um ambiente favorável, segundo Maximiano, é a motivação que vai ter um papel importante para a gestão de pessoas, porque o desempenho do trabalho dela é fator determinante para a produção. O comportamento dos indivíduos dentro da organização sempre vai ser por alguma causa interna ou externa (MAXIMIANO, 2011).

3.1 PESQUISA COM OS COLABORADORES

Com o intuito de conhecer os colaboradores da empresa Jardinox Tanque Isotérmicos Ltda, realizou-se uma pesquisa para identificar os fatores que geram satisfação, realização pessoal e expectativa de crescimento profissional na empresa. A pesquisa encontra-se no apêndice B.

Fazem parte do quadro funcional 90 funcionários, sendo que 65 destes funcionários responderam o questionário, equivalendo a 72,23% dos colaboradores.

Inicialmente, para conhecer o perfil dos colaboradores, foi questionado sobre seus dados pessoais, como idade e grau de escolaridade:

Idade	Até 20 anos	21 a 30 anos	31 a 50 anos	Mais de 50 anos	
	2%	38%	55%	5%	
Escolaridade	Fundam. Completo	Fundam. Incompleto	Ens. Médio Incompleto.	Superior Completo	Superior Incompleto
	5%	17%	42%	14%	11%

Ilustração 2: Idade e escolaridade.

Fonte: Produção do pesquisador

Embora exista uma prevalência de níveis de escolaridade que permeia entre Ensino Fundamental e Médio, existem também colaboradores com níveis de Ensino Superior ou em andamento. No que diz respeito à prevalência de homens como colaboradores, a mesma pode ser explicada pelo fato de que a empresa tem sua produção na linha metal mecânica, onde a mão de obra é predominantemente masculina. A área de atuação da empresa e seus processos de produção explicam a qualificação predominante entre Ensino Médio e Fundamental.

A ilustração 3 foi elaborada com o intuito de saber o tempo de empresa que os colaboradores estão atuando na mesma:

Tempo de empresa	6 meses a 1 ano	1 a 3 anos	3 a 6 anos	Mais de 6 anos	
	5%	22%	18%	54%	

Ilustração 3: Tempo de empresa.

Fonte: Produção do pesquisador

Conforme a ilustração 3, mais da metade dos funcionários estão trabalhando há mais de 6 anos na empresa, o que indica que a empresa consegue reter boa parte dos colaboradores através das ações desenvolvidas. Entende-se que existe uma parcela pequena que está entre 6 meses e 1 ano, podendo-se dizer que em seu quadro de funcionários, a empresa tem poucos colaboradores que estão em processo de aprendizagem de tarefas.

O quadro 4 faz referência às condições do ambiente físico de trabalho dos funcionários:

Condições dos prédios	Péssimo	Ruim	Regular	Bom	Excelente
	8%	20%	38%	25%	8%
Equipamentos e ferramentas	Péssimo	Ruim	Regular	Bom	Excelente
	3%	12%	37%	37%	11%

Ilustração 4: Condições dos Prédios, Equipamentos e Ferramentas.

Fonte: Produção do pesquisador

Conforme ilustração 4, quanto à estrutura física, equipamentos e ferramentas, a maioria dos entrevistados avaliaram como regular e bom, no somatório de 68%. Fator relevante, pois proporcionar estrutura física e materiais adequados para o desempenho das atividades agrega na saúde e qualidade do trabalho.

Chiavenato ressalta que as empresas precisam manter seu capital humano através do oferecimento de condições ambientais e psicológicas satisfatórias para as atividades dos colaboradores (CHIAVENATO, 2010).

Para Lacombe, é imprescindível a criação de um ambiente de trabalho adequado para que se possa exercer as atividades de forma eficaz, com desenvolvimento e competência, atingindo assim as metas esperadas tanto pela organização quanto pelo colaborador (LACOMBE, 2012).

Com relação à comunicação do líder com o colaborador, conforme o quadro 5, percebe-se que:

Comunicação Líder/Colaborador	Péssimo	Ruim	Regular	Bom	Excelente
	-	6%	20%	43%	26%

Ilustração 5: Comunicação Líder/Colaborador.

Fonte: Produção do pesquisador

Considerando o que diz a ilustração 5, a maioria dos colaboradores têm uma boa comunicação com o líder. Acredita-se que os mesmos consigam interagir, tendo um ambiente favorável para o desenvolvimento e satisfação pessoal, como também, resultados positivos para a empresa.

Já o relacionamento com os colegas, é demonstrado na ilustração 6:

Relacionamento com os colegas	Péssimo	Ruim	Bom	Excelente	
	-	6%	66%	28%	

Ilustração 6: Relacionamento com os Colegas.

Fonte: Produção do pesquisador

Conforme ilustração 6, entende-se que a maioria considera que existe um bom relacionamento entre os colegas. Este é um fator que influencia de forma afirmativa na convivência e relacionamento dentro da empresa.

A satisfação com os salários está na ilustração 7:

Salário	Péssimo	Ruim	Regular	Bom	Excelente
	5%	29%	43%	18%	2%

Ilustração 7: Salário.

Fonte: Produção do pesquisador

A maioria dos funcionários avaliam a remuneração como regular. Acreditam que podem ter uma remuneração melhor, conforme o cargo que ocupam. Com base nas respostas obtidas, o fator “salário” é um ponto em que necessita maior avaliação por parte dos gestores, pois é um dos fatores que determina a satisfação do colaborador e que pode influenciar diretamente em sua qualidade de vida no trabalho.

O processo de recompensar pessoas, de acordo com Chiavenato, é a prática para incentivar seu colaborador, satisfazendo suas vontades. Entende-se como recompensa: remuneração e benefícios e serviços sociais (CHIAVENATO, 2010).

A ilustração 8 demonstra as oportunidades de crescimento na avaliação dos colaboradores:

Oportunidades de Crescimento	Péssimo	Ruim	Regular	Bom	Excelente
	23%	23%	35%	17%	2%

Ilustração 8: Oportunidade de Crescimento

Fonte: Produção do pesquisador

Segundo a ilustração 8, um grande número de funcionários avalia que a empresa oferece pouca oportunidade de crescimento profissional, conforme a soma dos dados que fazem referência aos índices obtidos como péssimo e ruim, sendo o total de 46%. Somado as respostas que dizem ser regular, os números chegam a 81%. Por este viés, a empresa pode ter problemas com insatisfação por meio de seus colaboradores. Os demais, 19%, estão satisfeitos com as oportunidades de crescimento que a empresa oferece.

Segundo Robbins, para poder manter um colaborador, os fatores mais relevantes são: “um trabalho mentalmente desafiante recompensas justas, condições de trabalho estimulantes e colegas colaboradores” (ROBBINS, 2009).

Tratando-se da carga horária de trabalho, verifica-se as respostas na ilustração 9:

Carga Horária	Péssima	Ruim	Regular	Bom	Excelente
	5%	-	34%	52%	8%

Ilustração 9: Carga Horária.

Fonte: Produção do pesquisador

Conforme expressa a ilustração 9, a carga horária dos funcionários é vista como boa e/ou excelente por 60% dos colaboradores. Isto leva ao entendimento que os mesmos não são expostos a cargas maçantes de trabalho. Para 5% está péssimo, índice igual ao que foi encontrado na questão referente à salario exposta na ilustração 7. É um ponto, portanto, que merece atenção dos gestores, como identificar tais colaboradores e dar uma atenção aos motivos desse descontentamento. O fato se justifica, pois, salários e carga horária adequada são fatores inerentes à qualidade de vida no trabalho.

Em relação aos EPIs necessários para executar as atividades, a pesquisa apurou com um índice de 97% dos respondentes que a empresa fornece os EPIs de acordo com o trabalho realizado e apenas 3% responderam que não recebem. Considera-se que a maioria dos funcionários têm os EPIs condizentes para a realização das atividades; isso faz com que o funcionário se sinta protegido e seguro perante a atividade que realiza.

Ogata e Simurro, dizem que os cuidados com a saúde das pessoas e o seu bem-estar dentro da organização torna o ambiente motivacional, onde terá uma maior

produtividade humana e, acontecendo assim, qualidade de vida no trabalho (OGATA; SIMURO, 2009).

Questionados em relação a aceitação por parte da empresa sobre sugestões de melhoria, apurou-se que 54% dos funcionários conceituam que a mesma aceita; já 40% dos funcionários disseram que não aceita e os outros 6% não responderam.

A partir das respostas dos funcionários viu-se que a empresa aceita sugestões, no entanto, uma boa parcela acredita não ser ouvida, sendo um aspecto a ser trabalhado na organização, visando melhorar a comunicação interna e o clima organizacional.

Segundo Chiavenato, os seres humanos estão continuamente engajados no ajustamento de uma variedade de situações, querendo satisfazer as próprias necessidades e manter um equilíbrio emocional, que é um estado de ajustamento (CHIAVENATO, 2009).

Quanto ao cansaço ao final do expediente, 52% responderam que se sentem exaustos ao chegar em casa após a rotina de trabalho; 46% não e 2% não responderam.

A maioria dos colaboradores chega em casa cansado, segundo o apurado na pesquisa. O fato pode ser visto como um fator importante a ser examinado pela empresa, pois o cansaço extremo poderá causar problemas futuros, tais como, doenças por esforço repetitivo, entre outras, afetando assim, a produção e qualidade de vida do colaborador.

Uma análise dos processos de produção, quantidade de tarefas que podem estar sendo excessivas, podem ajudar a determinar as causas do cansaço descrito pelos colaboradores. Este índice pode-se relacionar ao percentual de funcionários que indicam que o tempo é impróprio para as tarefas executadas, gerando assim, pressão e cansaço mental.

Já se tratando da demanda de trabalho, buscando entender se é compatível com a quantidade de pessoas na empresa, 89% responderam que sim; 8% não e 3% não responderam. Avaliando esses números, considera-se que as atividades realizadas são compatíveis com o número de pessoas que as realizam.

Sobre a frequência que recebem elogios do superior, os funcionários responderam 54% às vezes; 38% quase sempre e 8% sempre. Os números revelam que os gestores preocupam-se em dizer da sua satisfação pelo desempenho positivo dos colaboradores, fato importante para a autoestima e motivação, que segundo a

literatura, é fator que agrega para a produção. No entanto, este é um aspecto que ainda pode ser aprimorado, visto que a maioria respondeu que recebe “às vezes”.

Quando se trabalha em um ambiente favorável, Maximiano acredita que a motivação vai ter um papel determinante para o desempenho do trabalho. O comportamento dos indivíduos dentro da organização sempre vai ser por uma causa interna ou externa (MAXIMIANO, 2011).

3.2 SUGESTÃO DE MELHORIA PARA QVT

O objetivo deste item é propor ações de melhoria para a organização estudada, visando aperfeiçoar alguns pontos que já foram apresentados no tópico deste trabalho.

Na entrevista realizada com a gestora de RH da empresa, percebeu-se que a organização tem pontos a melhorar e que procura trabalhar de forma para que todas as necessidades sejam alcançadas, buscando a satisfação de todos. Percebe-se que algumas respostas não coincidem com a versão dos colaboradores, sendo que estes devem ter uma atenção por parte da gestora e da organização.

Todos os aspectos que envolvem a saúde e qualidade de vida dos colaboradores devem ser observados pelos gestores. É importante que a empresa observe se todos os colaboradores estão com seus EPIs em boas condições. A maioria dos colaboradores considera que a organização está sendo correta em relação a esses cuidados, pois preocupa-se com cada funcionário e os orienta sobre os cuidados que os mesmos devem tomar.

Segundo Chiavenato, para um gestor ser bem-sucedido ele deve oferecer para seus colaboradores um ambiente adequado, para que eles possam desempenhar as suas tarefas com a melhor qualidade. O gestor também precisa liderar uma equipe e motivar para alcançar objetivos dentro da organização (CHIAVENATO, 2003).

Proporcionar ao colaborador um plano de carreira pode ser uma estratégia a ser adotada pela organização com o objetivo de reter mão de obra e talentos dentro da empresa. Evita-se a rotatividade de pessoal e também diminui-se o custo com treinamentos e capacitações. O fato de estar propício ao crescimento profissional motiva o colaborador a desempenhar suas funções com excelência.

Alguns fatores que contribuem para a motivação e melhor desempenho entre os colaboradores, conforme Chiavenato, “incluem recompensa, remuneração, benefícios sociais” (CHIAVENATO 2010, p. 16).

No que tange ao descontentamento por parte dos colaboradores em relação a salários e carga horária, é necessário que a empresa busque conhecer as causas reais desses fatos, assim como buscar a causa do cansaço argumentado pelos colaboradores, com a finalidade de conhecer os processos de produção a que são submetidos e se estes podem afetar a saúde de tais colaboradores.

Dados obtidos por Siqueira elencam alguns fatores que precisam ser observados pelas organizações como forma de evitar o absenteísmo e aumentar a qualidade de vida do trabalhador. Dentre eles elenca-se insatisfação com a organização, cansaço, estresse, acidentes de trabalho entre outros (SIQUEIRA, 2014).

CONCLUSÃO

Levando em consideração a significância da qualidade de vida no trabalho, tanto para colaboradores, como também para a empresa, bem como sua importância para o desempenho das funções, o presente trabalho buscou evidenciar aspectos relacionados à QVT na empresa Jardinox Tanques Isotérmicos de Três de Maio/RS.

O objetivo geral proposto foi identificar de que forma um programa de qualidade de vida no trabalho pode trazer benefícios para a organização estudada. Desse modo, como forma de conhecer melhor a organização, uma entrevista com a gestora foi realizada, buscando entender de maneira mais específica os objetivos aplicados para este trabalho. As informações coletadas visavam conhecer a organização, no que diz respeito a gestão de pessoas para compreender as ações ora executadas relacionadas à qualidade de vida no trabalho, para levantar os dados referentes a satisfação dos colaboradores.

Um questionário foi aplicado com o objetivo de verificar junto aos mesmos a satisfação em relação às práticas de QVT, a fim de identificar seus anseios perante a organização. Com base nas respostas e dados levantados buscou-se sugerir melhorias, visando aumento de satisfação e motivação dos colaboradores no ambiente organizacional e, conseqüentemente, na qualidade de vida do trabalhador.

A qualidade de vida no trabalho dos colaboradores da empresa Jardinox, ora estudada, pode ser vista como satisfatória, pois, levou-se em consideração que os colaboradores avaliaram os índices remuneração, carga horária, crescimento profissional, entre outros, como “regular” e “bom”. Já aspectos como infraestrutura, e

queixas de cansaço após o término do expediente devem ser avaliados pela organização.

Uma sugestão de estudo posterior que poderia dar seguimento na busca da QVT, seria uma descrição de cargos e salários, assim como dos processos de produção, com o intuito de verificar possíveis gargalos e discrepâncias.

A partir da busca, pesquisa e das conclusões obtidas por tal estudo, conhecimentos e práticas utilizadas na empresa pesquisada, os acadêmicos receberam um acréscimo de informações ricas sobre os processos, dando uma noção maior para os mesmos do mercado de trabalho futuro.

REFERÊNCIAS

- CHIAVENATO, Idalberto. **Administração de recursos humanos: fundamentos básicos**. 7. ed. rev. e atual. Barueri, SP: Manole, 2009.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.
- DESSLER, Gary. **Administração de recursos humanos**. 2. ed. São Paulo: Prentice Hall, 2003.
- DUTRA, Joel Souza. **Gestão de pessoas: Modelo, Processos, Tendências e Perspectivas**. 1. ed. São Paulo: Atlas, 2011.
- FERREIRA, Mário César. **Qualidade de vida no trabalho. Uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores**. Brasília, DF: Edições Ler, Pensar, Agir, 2011.
- FISCHER, André Luiz; DUTRA, Joel Souza; AMORIM, Wilson Aparecido Costa de. **Gestão de Pessoas: Desafios Estratégicos das Organizações Contemporâneas**. São Paulo: Atlas, 2009.
- KANAANE, Roberto. **Comportamento humano nas organizações: o homem rumo ao século XXI**. 2. ed. 12. reimpr. São Paulo: Atlas, 2009.
- LACOMBE, Francisco José Masset. **Recursos humanos: princípios e tendências**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.
_____. **Teoria geral da administração**. São Paulo: Saraiva, 2009.
_____. **Comportamento organizacional Fácil**. São Paulo: Saraiva, 2012.
- LACOMBE, Francisco José Masset; HEILBORN, Gilberto Luiz José. **Administração: princípios e tendências**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2008.
- LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina; **Qualidade de vida no trabalho - QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2010.
- MARRAS, Jean Pierre. **Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico**. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.
- MAXIMIANO, Antônio Cesar Amaru. **Teoria geral da Administração**. 1. ed. São Paulo: Atlas, 2011.
_____. **Fundamentos do comportamento organizacional**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2009.

OGATA, Alberto; SIMURRO, Sâmia. **Guia prático de qualidade de vida:** como planejar e gerenciar o melhor programa para a sua empresa. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

SIQUEIRA, Mirilene Maria M. **Novas Medidas do Comportamento Organizacional.** Porto Alegre: 2014.

VERGARA, Sylvia Constant. **Gestão de pessoas.** 8. ed. São Paulo: Atlas, 2009.