

## QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO, UM ESTUDO DA PERCEPÇÃO DOS COLABORADORES DE UMA EMPRESA DE ALIMENTOS

Denise Henn Sulzbacher<sup>1</sup>  
Luís Umberto Allievi Frizon<sup>2</sup>  
Tais Daiane Soares Assumpção Bianchet<sup>3</sup>

### RESUMO

A qualidade de vida no trabalho tem relação direta com a satisfação e a motivação dos colaboradores dentro das organizações. Assim sendo, a gestão de pessoas tem por objetivo potencializar o capital humano, através de ferramentas de valorização profissional e pessoal dos colaboradores. Além disso, outro fator determinante que está relacionada com o ambiente organizacional é o clima organizacional, ou seja, é a maneira como os colaboradores enxergam a empresa e o ambiente de trabalho, que pode indicar satisfação ou frustração assim interfere na qualidade e produtividade no contexto organizacional. Proporcionar um ambiente de trabalho em condições adequadas para que os colaboradores possam desenvolver suas atividades de forma agradável, garantirá um melhor desempenho organizacional. Nesse cenário o presente trabalho tem por objetivo analisar na percepção dos colaboradores da Empresa Alimentos à satisfação em relação à qualidade de vida no trabalho e ao clima organizacional.

**Palavras-chave:** Qualidade de vida no trabalho. Motivação. Satisfação.

### 1 INTRODUÇÃO

A busca incessante das organizações pela eficácia nos resultados, faz com que os profissionais sejam pressionados diariamente a cumprir metas e demonstrar bons resultados, causando um possível aumento de insatisfação e desmotivação no ambiente de trabalho.

Dessa forma, muitas pessoas optam por fatores que permitem que seu dia a dia não se torne demasiadamente estressante e cansativo. Com essa postura, muitas pessoas buscam benefícios que procuram atender as suas necessidades individuais, proporcionando vida pessoal, familiar e de trabalho cada vez mais tranquila e produtiva (CHIAVENATO, 2014).

Devido a esses fatores, a organização precisa definir um plano de benefícios que atenda às necessidades específicas de seus colaboradores, adequando-os ao seu perfil e as atividades por eles desempenhadas (CHIAVENATO, 2014).

---

<sup>1</sup> Acadêmica do curso de Administração da UCEFF. E-mail: denise\_henn@hotmail.com.

<sup>2</sup> Docente da UCEFF. E-mail: lfrizon@gmail.com.

<sup>3</sup> Docente da UCEFF. E-mail: tais@uceff.edu.br.

Para Ferreira (2015) identificar o clima organizacional pode ajudar a aumentar a eficácia da organização, pois contribui com a criação de um ambiente que satisfaça as necessidades dos colaboradores, ao mesmo tempo que atingir os objetivos da organização.

Ambos os fatores citados acima estão diretamente relacionados com a qualidade de vida no trabalho. Tanto os benefícios oferecidos pela empresa como o seu clima organizacional interferem na satisfação e bem-estar dos seus colaboradores.

Diante do exposto questiona-se: **Como a percepção dos colaboradores melhora a qualidade de vida no trabalho de uma empresa de alimentos?**

Segundo Ferreira (2015, p.113) "A construção da qualidade de vida no trabalho ocorre a partir do momento em que se olha a empresa e os colaboradores como um todo". Ainda, de acordo com Chiavenato (2014) a qualidade de vida no trabalho está relacionada com a saúde e o bem-estar dos colaboradores no desempenho de suas atividades.

É importante ressaltar que o ser humano traz consigo ambições, cria expectativas, envolve-se, busca o crescimento dentro daquilo que desenvolve e realiza. Quando o homem trabalha por um ideal ele o faz com muito vigor e determinação. Então, é preciso deixar de lado aquela ideia que ele trabalha somente para a obtenção do salário que não se frustra com a falta de crescimento, que não se aborrece com o total descaso dos seus gestores, que lhe negam o acesso às informações, que o tratam apenas como uma peça a mais no processo de produção (MORETTI, 2012).

Por isso, a empresa precisa respeitar o trabalhador como “ser humano”, buscar entender quais os fatores motivacionais e desenvolver estratégias que favoreçam ambos. Assim, contribuir para a construção de um mundo mais humano e para um desenvolvimento mais sustentável. Investimento em qualidade de vida significa investimento no progresso da sociedade e da economia como um todo (MORETTI, 2012).

## 2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

### 2.1 GESTÃO DE PESSOAS

As pessoas são fundamentais para o sucesso das organizações, pois os principais ativos que movem uma empresa além dos lucros são os colaboradores. Segundo (CHIAVENATO, 2005, p.6).

Gestão de Pessoas é uma área muito sensível à mentalidade que predomina nas organizações. Ela é contingencial e situacional, pois dependem de vários aspectos, como a cultura que existe em cada organização, da estrutura organizacional adotada, das características do contexto ambiental, do negócio da organização, da tecnologia utilizada, dos processos internos e de uma infinidade de outras variáveis importantes.

As organizações bem-sucedidas estão se atentando sobre a importância da qualidade de seus funcionários. Estão percebendo que somente podem crescer, se desenvolver e manter a sucessão se forem capazes de potencializar o retorno sobre os investimentos de seus parceiros, principalmente o investimento de seus funcionários. Por isso, a função primordial é a colaboração eficaz das pessoas para alcançar os objetivos organizacionais e individuais (CHIAVENATO, 2014).

Um dos aspectos fundamentais para o desenvolvimento de competências no mundo corporativo talvez esteja relacionado com a capacidade interna das empresas de estabelecer e sustentar um modelo de gestão que permita que as competências desejadas se instalem e se multipliquem, em um movimento de aprendizado que se auto sustente (VELOSO; TREVISAN, 2005).

Nesse sentido, é necessário que as empresas invistam em seus recursos, através da preparação e capacitação contínua das pessoas, proporcionando à organização, pessoas bem treinadas e motivadas. Para isso, é de suma importância que além de todo esse aporte de conhecimento oferecido à seus colaboradores é imprescindível o seu reconhecimento e valorização, recompensando-as pelos bons resultados proporcionados a organização (CHIAVENATO, 2014).

## 2.2 GESTÃO DO CLIMA ORGANIZACIONAL

É inquestionável a importância e o valor das pessoas dentro das organizações. Por isso, as empresas estão investindo cada vez mais em seus colaboradores, seja oferecendo benefícios, incentivando-os em sua carreira, motivando-o com ganhos a longo prazo. Para isso, é fundamental para a empresa avaliar a percepção de seus colaboradores perante o clima organizacional de sua empresa (LIMA, 2017).

Segundo Bezerra (2015) clima organizacional é a maneira como os colaboradores de uma organização enxergam o ambiente de trabalho, que pode apontar seu bem-estar ou

indicar frustração. De modo geral, é considerado um indicador de satisfação ou insatisfação dos colaboradores no ambiente corporativo.

Quando há uma boa gestão do clima da organização é normal ter um aumento na produtividade por parte dos colaboradores, resultando assim na melhoria e no crescimento dos seus indicadores. Além disso, percebe-se um aumento no nível de motivação e assiduidade perante ao trabalho, melhorando todo o processo no ambiente corporativo (BEZERRA, 2015).

Porém, se o clima organizacional for falho e houver constantes reclamações por parte dos colaboradores, haverá uma perda significativa para a empresa. Pois, além do colaborador trabalhar desmotivado, haverá desperdícios de materiais, alta rotatividade de funcionários, conflitos organizacionais, processos mal executados, resultando na perda de indicadores e nos resultados da organização (BEZERRA, 2015).

Cada organização possui características diferentes no seu clima organizacional, ou seja, em relação entre seus colaboradores e o ambiente de trabalho. São fatores que intervêm diretamente na produtividade e motivação das pessoas nas organizações. Por isso, é fundamental à presença de um clima organizacional equilibrado, ocasionando motivação e satisfação ao profissional, de modo que irá desempenhar suas atividades de forma prazerosa, gerando maior qualidade e produtividade na execução de suas tarefas (SILVA, 2014).

### 2.3 DESENVOLVIMENTO ORGANIZACIONAL

O Desenvolvimento Organizacional consiste na mudança organizacional planejada, com alicerce nos valores humanos, a fim de obter eficácia nas operações organizacionais e o bem estar dos funcionários (ROBBINS, 2005).

Além disso, é designado a mudar atitudes, comportamentos, valores e a estrutura da organização com a finalidade da realocação dos recursos, a otimização das tarefas e a flexibilidade de mudança em determinadas situações (CHIAVENATO, 2005).

É um processo em constante evolução, com intuito de moldar a cultura da organização para alcançar e manter o sucesso da mesma. E para isso, ela precisa estar preparada para enfrentar os desafios do dia a dia (CORDEIRO, 2013).

Cabe ao executivo de Desenvolvimento Organizacional trabalhar as pessoas para a importância e a necessidade de mudanças dentro das organizações. Por isso, é fundamental desenvolver meios de recompensas para as pessoas que colaboram com o sucesso da

implementação das inovações necessárias (CORDEIRO, 2013).

## 2.4 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Para Marques (2016, p.1) "O conceito de qualidade de vida no trabalho consiste em ações específicas visando à melhoria contínua dos processos tecnológicos, estratégicos, operacionais e humanos de uma empresa".

Diante disso, as organizações estão se dedicando cada vez mais em programas de qualidade de vida no trabalho, conciliando os interesses das organizações e dos colaboradores, transformando o ambiente de trabalho num meio melhor para o desenvolvimento dos indivíduos, buscando o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, favorecendo a produtividade da empresa (ROSSA, 2015).

As empresas precisam dar atenção adequada para a qualidade de vida no trabalho, isso por que as pessoas passam a maior parte de suas vidas nesse ambiente. Dessa forma, o seu dia a dia no trabalho irá influenciar no seu comportamento, rendimento e na sua saúde. Um ambiente corporativo saudável e com qualidade de vida irá proporcionar motivação, segurança, desenvolvimento pessoal e profissional aos envolvidos (MARQUES, 2015).

O que é preciso compreender é que a qualidade de vida no trabalho está diretamente ligada à motivação dos indivíduos de uma organização. Pois esses dois fatores interferem na sua saúde e no seu rendimento no ambiente de trabalho. Para isso, é fundamental analisar esses fatores para melhorar o desempenho da organização (MIYAMOTO, 2016).

Nesse sentido, não tem como falar sobre a Qualidade de vida no trabalho sem reportar-se a motivação e satisfação dos colaboradores perante à organização. Sendo avaliado como um fator determinante de sucesso das empresas, pois, elas precisam estar conscientes da necessidade de que a competitividade requer produtividade com qualidade, envolvendo assim todas as esferas de uma organização (MELLO, 2011).

Dessa forma, as empresas realmente focadas e engajadas no negócio buscam deter seu pessoal na organização. Pois, são elas que são o diferencial da organização, dado que, através dela a empresa se torna competitiva no mercado estando a frente das demais. Por isso, além de investir em tecnologias a empresa precisa investir nas pessoas que nela trabalham, já que, são elas que serão o maior diferencial da organização (MELLO, 2011).

### 2.4.1 Motivação

Segundo Ferreira (2015, p.13) "A motivação é o resultado da interação entre a pessoa e a situação. O mesmo indivíduo pode ter diferentes níveis de motivação que variam ao longo do tempo, ou seja, pode estar mais motivado em um momento e menos em outra ocasião".

As pessoas são diferentes em relação à percepção da motivação. As necessidades variam de pessoa para pessoa, possuindo objetivos diferentes em relação a sua vida profissional. Por isso, as empresas precisam identificar os estímulos que são primordiais para cada grupo de colaboradores, chegando assim no equilíbrio entre a satisfação e a produtividade (FERREIRA, 2015).

Por isso, as organizações precisam identificar quais os fatores motivacionais que estimulam seus colaboradores a desempenhar suas atividades, de forma que produza os melhores resultados para a empresa, pois, quando as pessoas estiverem motivadas e se sentem realizadas, elas irão trabalhar no alcance dos objetivos da organização (COSTA, 2010).

Contudo, é uma das tarefas mais difíceis de um gestor, pois, cada pessoa possui um fator diferente de motivação. Porém, recomenda-se a valorização das pessoas, fazendo elogios sinceros, reconhecendo seus avanços no ambiente profissional, encorajando-o para tomar iniciativas e adote estratégias diferentes de valorização. Assim, o colaborador se sentirá mais seguro e autorrealizado (FERREIRA, 2015).

## 3 METODOLOGIA

O presente trabalho será abordado o método dedutivo, tendo um enfoque na situação geral da empresa para compreender particularidades propostas na pesquisa e no trabalho, portanto, será dado mais ênfase no assunto.

"A dedução é uma forma de raciocínio científico segundo o qual devemos partir do geral para o particular" (DANTON, 2008.p. 7).

Esse estudo será realizado com base em pesquisas exploratória, que "têm por objetivo proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou a construir hipóteses. Pode-se dizer que estas pesquisas têm como objetivo principal o aprimoramento de ideias ou a descoberta de intuições" (GIL, 2002, p. 41).

Esse tipo de pesquisa possui um planejamento flexível e permite estudar de várias formas e perspectivas. Ainda, envolve o levantamento bibliográfico, entrevistas com pessoas envolvidas ao tema de estudo e por análises e observação para estimular o entendimento do estudo (PRODANOV; FREITAS, 2013).

O Delineamento da pesquisa será realizada através do estudo de caso, que tem por objetivo estudar e analisar profundamente a satisfação e a qualidade de vida dos funcionários da Apti Alimentos- Chapecó.

Os métodos de amostragem podem ser probabilísticos, não probabilística ou por julgamento. A amostragem probabilística é aquela na qual a seleção da amostra é feita de forma aleatória. Já, a amostra não probabilística ou por julgamento, a que será utilizada nesse estudo, é classificada por amostras intencionais. No qual são selecionadas apenas os elementos disponíveis para compor a amostra (SANTOS, 2016).

Portanto, a amostra que será abordada nessa pesquisa é a amostra probabilística, na qual a seleção será realizada de forma aleatória na empresa. Foram aplicados 133 questionários aos colaboradores do processo produtivo e administrativo da empresa. No processo administrativo, a aplicação foi por meio de *Google Docs*. Por meio de um formulário de pesquisa, todos os colaboradores receberam pelo seu e-mail o questionário para garantir sua integridade e sigilo perante suas respostas no questionário. Aos colaboradores do processo produtivo, a aplicação ocorreu no período de intervalo, quando os mesmos se dirigiram ao refeitório da empresa, nesse momento foi entregue um formulário impresso. Por isso, nesse estudo, será realizado um levantamento de dados relacionados a satisfação dos colaboradores com o ambiente de trabalho e a motivação para a execução das atividades profissionais.

#### **4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS**

Nessa etapa será apresentada a análise e interpretação dos dados da pesquisa.

##### **4.1 APRESENTAÇÃO DA ENTREVISTA**

Em conversa com o gestor Brunetto e analista de recursos humanos Vicenzi, pode-se observar que ambos reconhecem que a empresa oferece alguns benefícios a seus colaboradores, mas os consideram muito importante. Algo que o gestor acha relevante e

gostaria de investir mais seria oferecer mais treinamentos à seus colaboradores, pois, o conhecimento gera vários benefícios ao mesmo, concede seu desenvolvimento e evolução profissional e pessoal. Além disso, é algo que o colaborador mantém, pois, no momento em que ele sair da empresa ele leva o conhecimento com ele. Outros benefícios são relevantes, porém, no momento em que sair da empresa ele acabará perdendo o benefício, por exemplo o plano de saúde. Muitas vezes os colaboradores não conseguem enxergar o valor do conhecimento, pois não é algo tangível, mas a longo prazo o colaborador se desenvolve na sua área de atuação e conseguirá se destacar perante aos demais.

A empresa oferece auxílio educação, parte dos gastos financeiros são reembolsados pela empresa para o colaborador frequentar uma graduação ou uma especialização. O gestor ainda destaca que apesar da empresa oferecer esse benefício, poucos colaboradores veem procurar por ele. Jacson salienta que "quem faz diferença nas organizações são as pessoa e se a empresa é reconhecida, se destaca e possui sucesso naquilo que desenvolve ela também tem a oportunidade de ter bons colaboradores". Nesse sentido, a empresa possui bons colaboradores, pois trazem seu conhecimento para dentro da empresa.

Em relação à cargos e salários, a empresa possui uma planta produtiva consideravelmente grande, porém sua estrutura administrativa é extremamente enxuta. Ela não dispõe de hierarquias padronizadas, como em grandes empresas. O que é possível oferecer ao colaborador é um salário maior e algum crescimento em conhecimento. Nesse sentido a empresa, acaba perdendo ótimos profissionais para outras empresas, devido aos bons profissionais desenvolvidos dentro da mesma. Como gestor, é uma dificuldade que enfrenta.

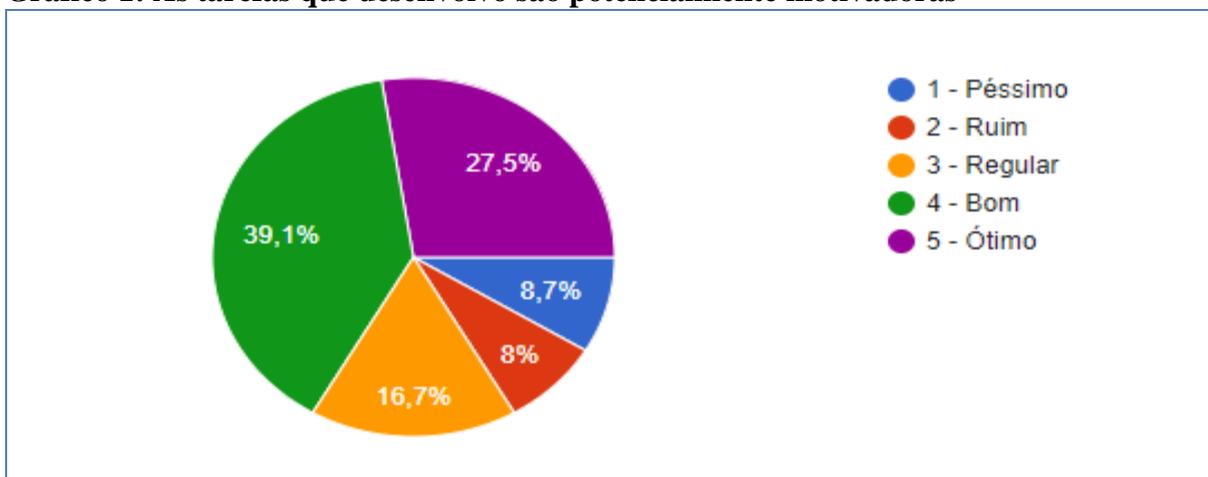
Em relação ao salário, Franciele enfatiza que a empresa faz pesquisas em relação as médias salariais oferecidas no mercado e procura trabalhar alinhado ao mercado, claro que as vezes poderiam ser melhores em comparação aos benefícios oferecidos aos colaboradores. E apesar da empresa não fazer uma pesquisa de satisfação, ela avalia o cenário e se mantém atualizada em conversas indiretas com os colaboradores.

## 4.2 APRESENTAÇÃO GRÁFICA E ANÁLISE DOS RESULTADOS OBTIDOS NO QUESTIONÁRIO

O questionário foi desenvolvido através de perguntas de múltipla escolha, abordando assuntos sobre qualidade de vida no trabalho. Para se obter uma compreensão maior sobre as atividades desenvolvidas pelos colaboradores, considerei importante indagar sobre a motivação em relação as tarefas desenvolvidas no dia a dia.

É fundamental buscar maneiras para motivar a organização e sua equipe de trabalho, para assim, garantir um bom desempenho no negócio como um todo, pois, o desempenho de um indivíduo depende muita da inspiração no desenvolvimento de tarefas rotineiras (ESPÍNDOLA, 2017). Assim sendo, podemos analisar os resultados no Gráfico 1.

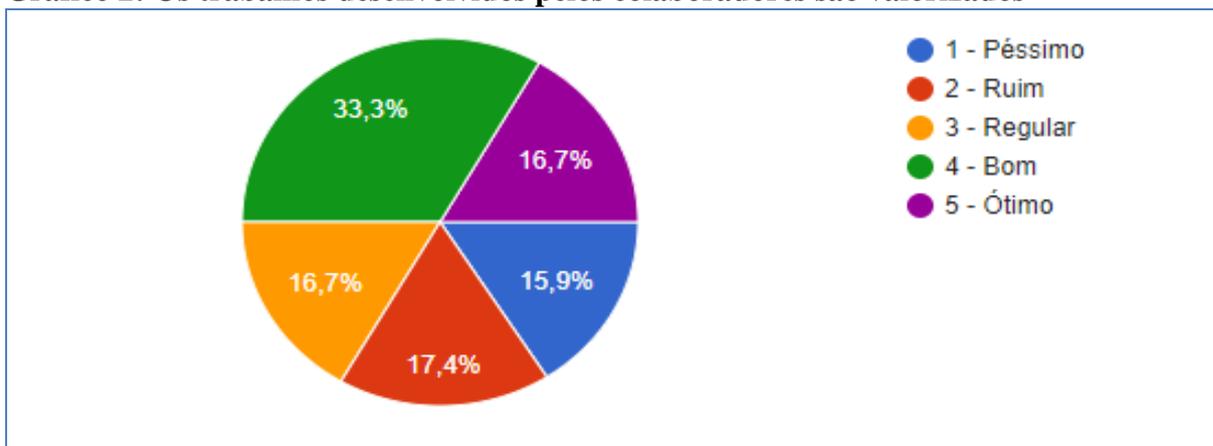
**Gráfico 1: As tarefas que desenvolvo são potencialmente motivadoras**



Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Na avaliação do Gráfico 1, é possível analisar que um grande percentual dos colaboradores consideram seu trabalho motivador, 39,1% avaliam como bom, 27,5% julgam ótimo, 16,7% ponderam regular, 8,7% julgam péssimo e 8% ruim.

Nesse sentido, na próxima questão foi abordado a satisfação em relação à valorização dos trabalhos desenvolvidos pelos colaboradores. E obteve-se as seguintes conclusões, demonstradas no Gráfico2.

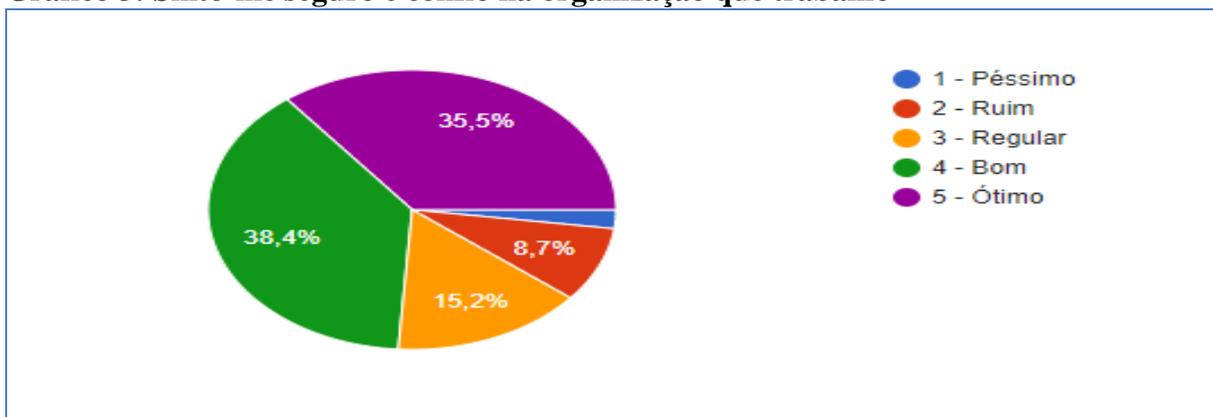
**Gráfico 2: Os trabalhos desenvolvidos pelos colaboradores são valorizados**

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Na representação gráfica é possível observar que grande percentual de colaboradores estão satisfeitos em relação a valorização pelos trabalhos desenvolvidos. 33,3% avaliaram como bom, 16,7% consideraram ótima, 16,7% classificaram como regular, 17,4% julgaram ruim e 15,9% mensuraram como péssimo. Avaliando mais profundamente, o percentual de colaboradores que julgam entre bom e ótimo cresce consideravelmente, com 50% dos questionários respondidos, porém é de suma importância fazer uma avaliação dos 50% restantes que avaliaram entre regular, bom e ótimo. Nesse sentido, o percentual que consideram péssimo e ruim também equivale um grande número dos questionados, com 33,3%.

Valorizar os colaboradores, não significa necessariamente recompensá-lo financeiramente. Mas, oferecer um elogio após um bom trabalho continuam sendo armas infalíveis, pois através disso os colaboradores se sentirão reconhecidos mantendo-os felizes e motivados (MALLMANN, 2017). Por isso, é de suma importância que a organização valorize seus colaboradores, tanto para o crescimento da organização e para a satisfação dos funcionários. Pois, através da valorização pela execução de seu trabalho, o trabalhador gera mais satisfação e aumento de produtividade, em razão de se sentir parte da empresa e da equipe na qual trabalha (SOUZA, 2016).

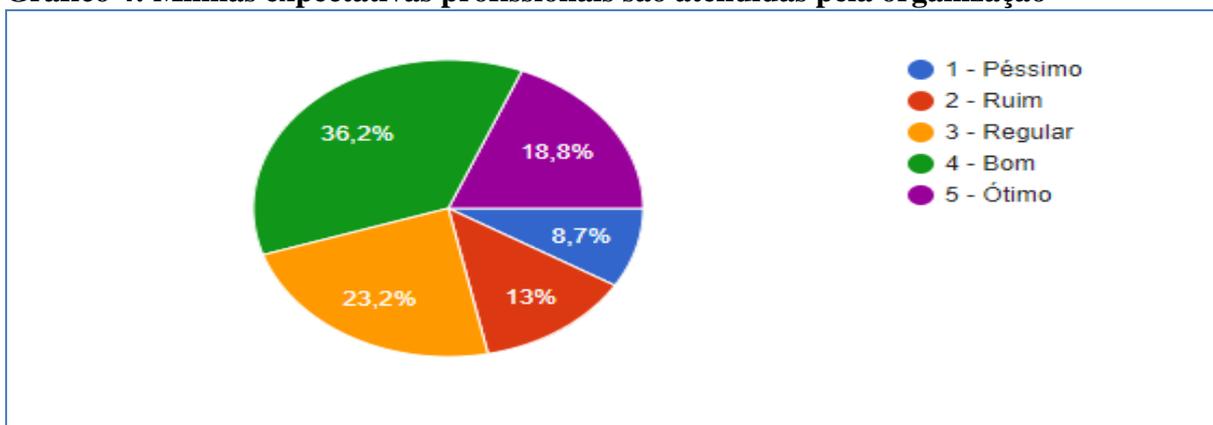
Na questão a seguir, foi abordado o assunto sobre se sentir seguro e sobre a confiança que o colaborador possui na organização que trabalha. Nesse contexto, obtivemos os seguintes dados, que podem ser observados no Gráfico 3.

**Gráfico 3: Sinto-me seguro e confio na organização que trabalho**

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Conforme análise gráfica, pode-se observar que grande percentual dos colaboradores sentem-se seguros e confiam na organização na qual trabalham, com 38,4% dos questionados avaliaram como bom, 35,5% qualificaram como ótimo, 15,2% regular, 8,7% consideraram ruim e apenas 2,2% julgaram péssimo. Numa avaliação mais abrangente, é possível observar que o percentual entre bom e ótimo cresce consideravelmente, com 73,9% dos questionados em comparação entre péssimo e ruim, com 10,9%.

Dando sequência na avaliação do questionário, na questão 4 teve-se a intenção de avaliar a percepção dos colaboradores em relação à suas expectativas profissionais e se as mesmas são atingidas na organização que trabalham. Nessa lógica, obteve-se os efeitos que podem ser observados no Gráfico 4.

**Gráfico 4: Minhas expectativas profissionais são atendidas pela organização**

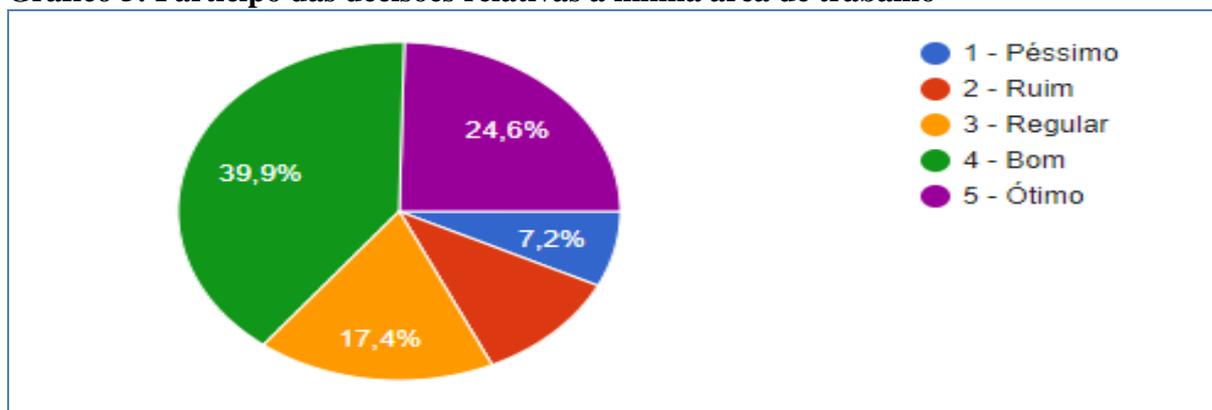
Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Realizando a análise gráfica observa-se que 36,2% avaliam como bom suas expectativas profissionais em relação à organização, ainda 18,8% qualificaram como ótimo,

23,2% regular, 13% mensuraram como ruim e 8,7% julgaram péssimo. Ainda, fazendo uma avaliação mais extensa, pode-se observar que bom percentual de colaboradores estão satisfeitos com suas expectativas profissionais em relação à empresa, com 55% dos questionados avaliaram entre bom e ótimo, em comparação aos insatisfeitos, com 21,7% que julgaram entre ruim e péssimo. Nesse sentido, é fundamental dar importância aos que estão se sentindo insatisfeitos, pois representa um percentual considerável dos colaboradores questionados.

Ainda nessa perspectiva, na questão a seguir foi questionado sobre a participação do colaborador nas decisões sobre sua área de trabalho. Vista como uma gestão participativa, o processo no qual as pessoas participam nas decisões sobre sua área de atuação, organizando os processos para obtenção dos resultados esperados assegurando êxito permanente (SILVA; SANTOS; SILVA, 2013). Nesse contexto, obteve-se os seguintes resultados em relação a participação nas decisões dos colaboradores questionados.

**Gráfico 5: Participo das decisões relativas à minha área de trabalho**



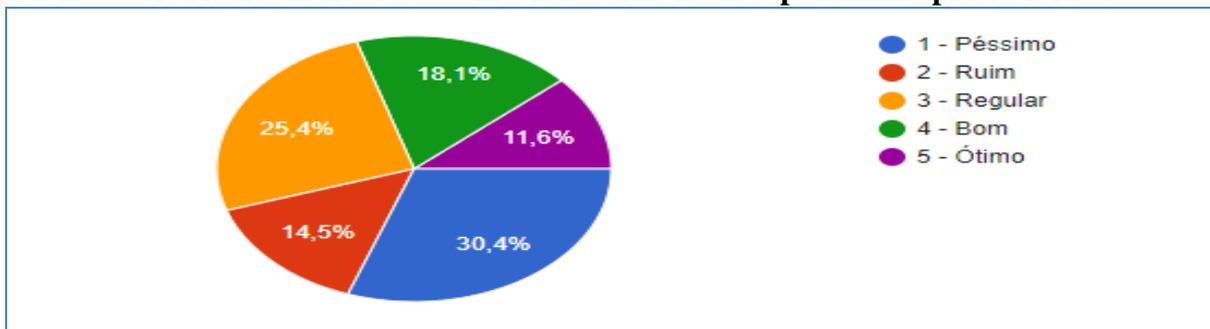
Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Interpretando o Gráfico 5, pode-se observar que 39,9% avaliaram bom a sua participação em relação as decisões em sua área de trabalho, 24,6% consideraram ótimo, 17,4% regular, 10,9% classificaram como ruim e 7,2% avaliaram como péssimo. Numa perspectiva mais abrangente, pode-se considerar que grande percentual de colaboradores sentem-se satisfeitos em relação ao assunto questionado, com 64,5% dos que avaliaram entre bom e ótimo em comparação à 18,1% dos insatisfeitos, que julgaram entre péssimo e ruim.

Em relação ao rendimento, na questão 6 foi questionado se os colaboradores recebem incentivos financeiros por sua produtividade. Um dos principais desafios do executivo é definir um sistema para recompensar o resultado de um colaborador e de sua equipe. Nesse

sentido, a recompensa serve como um reforço positivo sobre a produtividade do colaborador mantendo-o satisfeito no desenvolvimento de suas atividades (CHIAVENATO, 2015). Nesse contexto, obtivemos os seguintes resultados, que podem ser observados no Gráfico 6.

**Gráfico 6: Periodicamente recebo incentivos financeiros por minha produtividade**

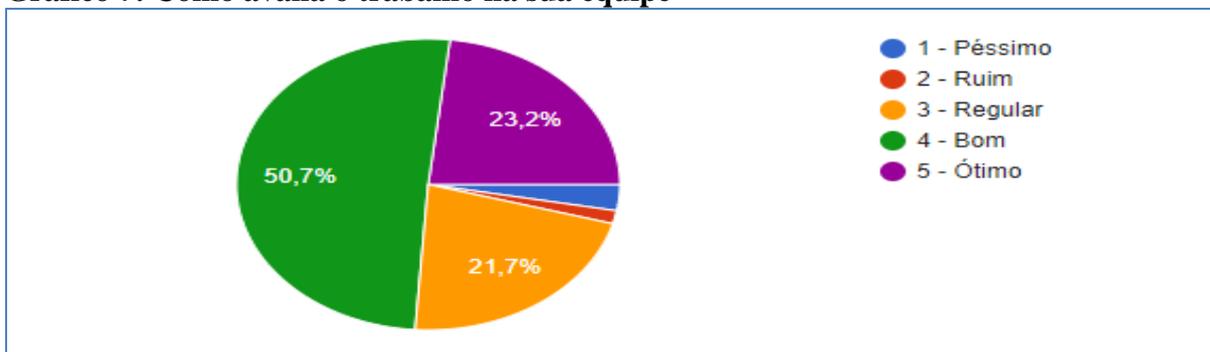


Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Conforme avaliação Gráfica 6, podemos observar que grande percentual de colaboradores sentem-se insatisfeitos em relação aos incentivos financeiros obtidos pela sua produtividade, 30,4% dos avaliados julgaram péssimo seus ganhos pelo seu rendimento, 25,4% consideram regular, 18,1% classificam como bom, 14,5% avaliaram ruim e 11,6% consideraram ótimo.

Numa consideração mais abrangente podemos observar que o percentual de colaboradores insatisfeitos em relação aos incentivos financeiros recebidos pela sua produtividade aumenta consideravelmente, com 42% que consideram entre péssimo e ruim em comparação à 29,7% que avaliaram entre bom e ótimo. Em relação a equipe de trabalho, foi questionado aos colaboradores sua avaliação em relação a sua equipe em que trabalha. Nesse cenário, obteve-se os resultados que podem ser observados no Gráfico 7.

**Gráfico 7: Como avalia o trabalho na sua equipe**



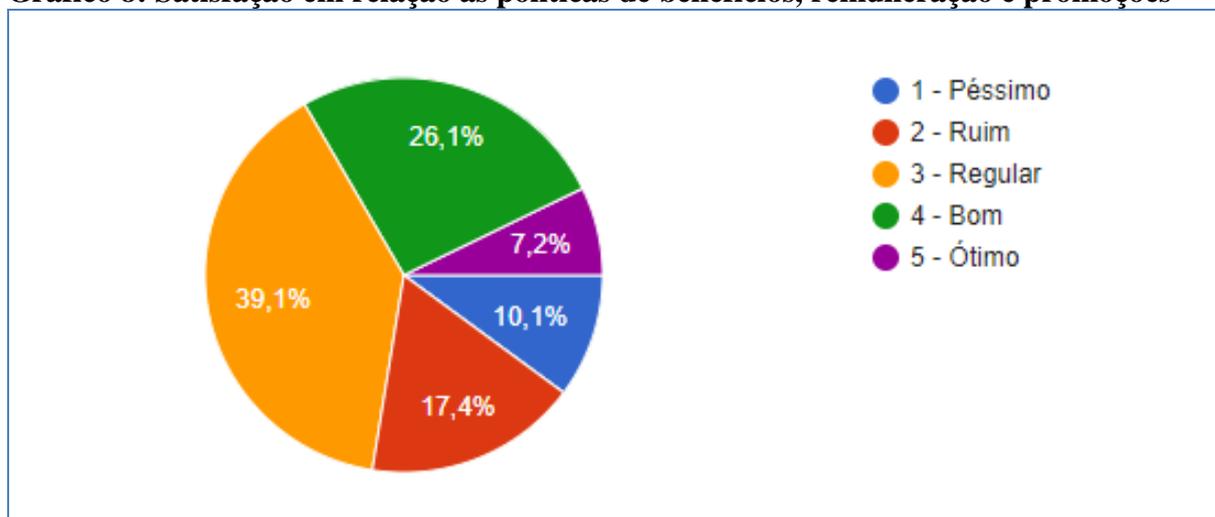
Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Conforme análise do Gráfico 7, pode-se observar que grande percentual dos colaboradores sentem-se satisfeitos com a sua equipe de trabalho. O maior percentual avaliou sua equipe como bom, com 50,7% dos questionados, 23,2% qualificaram ótimo, 21,7% consideram regular, 2,9% julgam péssimo e apenas 1,4% classificaram como ruim.

Numa perspectiva mais abrangente, podemos observar que o percentual de colaboradores que avaliaram entre bom e ótimo cresce consideravelmente, com 73,9% dos questionados, em comparação aos que avaliaram entre péssimo e ruim, com 4,3%.

Na questão 8 foi questionado sobre a satisfação dos colaboradores em relação às políticas de benefícios, remuneração e promoções oferecida pela empresa há seus colaboradores. Assim, obteve-se as seguintes conclusões.

**Gráfico 8: Satisfação em relação às políticas de benefícios, remuneração e promoções**



Fonte: Dados da pesquisa (2017).

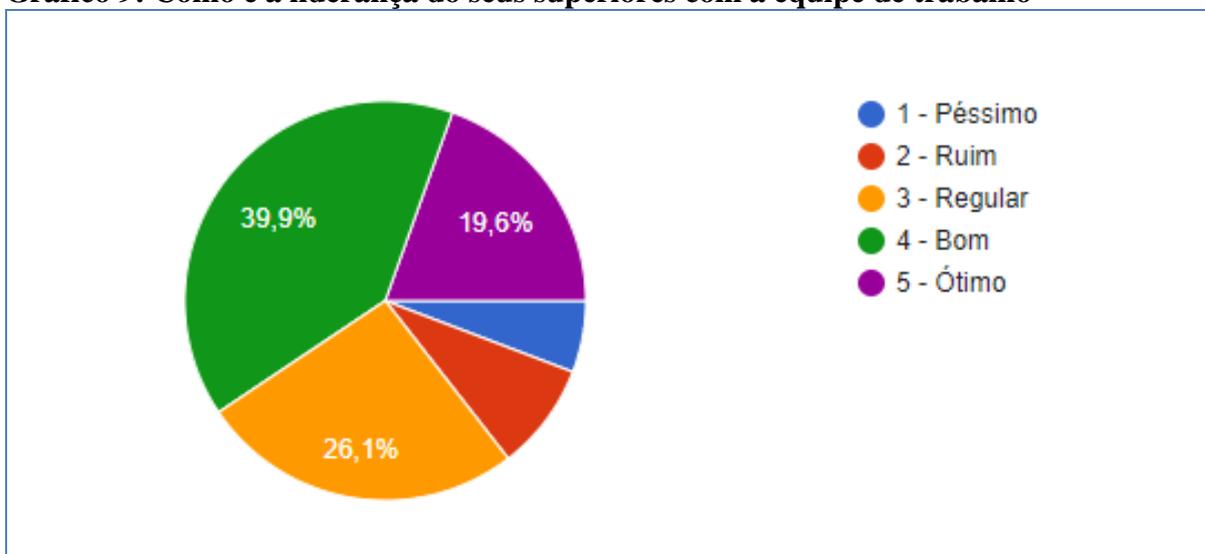
Na observação do Gráfico 8, percebe-se que grande percentual considera regular as políticas de benefícios, remuneração e promoções oferecidas pela empresa, com 39,1% dos avaliados. Já, 26,1% consideram bom, 17,4% julgam ruim, 10,1% declaram péssimo e 7,2% avaliam ótimo.

Num entendimento mais evoluído, pode-se observar que os colaboradores que avaliaram entre ótimo e bom, representa 33,3% dos avaliados em comparação aos que consideram entre ruim e péssimo, que representam 27,5% dos questionados. Nessa sequência, pode-se observar que o percentual dos colaboradores que estão satisfeitos praticamente se equivale aos que estão insatisfeitos, por isso, é fundamental fazer uma análise desses percentuais, pois representa um grande percentual dos colaboradores questionados.

Outro assunto questionado foi a relação dos superiores com sua equipe de trabalho. O superiores devem demonstrar o melhor de si pela empresa e assim, despertar em sua equipe o mesmo sentimento de comprometimento. Com isso, é possível estabelecer com seu grupo uma relação de credibilidade e confiança. E para que isso ocorra naturalmente, o líder deve saber ouvir seus funcionários, identificar suas prioridades, avaliar o ambiente interno buscando sempre o bem estar de cada integrante, para que isso possa refletir-se no grupo como um todo. Além disso, é necessário conversar com seus liderados, valorizando ideias novas e implementando-as quando necessário, anunciando estratégias e decisões para o conhecimento de todos, ganhando assim, a credibilidade em relação a sua equipe (ZACHER, 2007).

O bom relacionamento entre o líder e seus liderados é essencial para o bom andamento da empresa, entretanto é fundamental manter o profissionalismo no ambiente de trabalho evitando situações de preferência ou afetividade que transpareçam na equipe(ZACHER, 2007). Nesse sentido, pode-se observar no Gráfico 9, como os colaboradores avaliam a liderança dos seus superiores em relação à sua equipe de trabalho.

**Gráfico 9: Como é a liderança do seus superiores com a equipe de trabalho**



Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Conforme análise do Gráfica 9, pode-se observar que grande percentual dos colaboradores questionados sentem-se satisfeitos em relação a liderança de seus superiores com a equipe de trabalho, 39,9% avaliaram bom, 26,1% regular, 19,6% consideram ótimo, 8,7% ruim e 5,8% julgam péssimo.

Considerando uma análise mais extensa, pode-se observar que o percentual de colaboradores que estão satisfeitos com a liderança de seus superiores em suas equipes de trabalho cresce consideravelmente, com 59,5% que avaliaram entre bom e ótimo, em comparação aos insatisfeitos, com 14,5% que julgaram entre péssimo e ruim.

#### 4.3 SUGESTÕES DE MELHORIA

Como sugestão inicial de melhoria é fazer um plano de treinamento e desenvolvimento contínuo dos colaboradores, para que possam se aperfeiçoar na sua área de atuação e auxiliar no desenvolvimento da empresa, sendo direcionados e desenvolvidos conforme a necessidade da mesma.

Outra sugestão é desenvolver um método de avaliação de desempenho. Através dessa avaliação de desempenho oferecer feedbacks contínuos a seus colaboradores para que possam melhorar seus pontos fracos e serem reconhecidos pelos pontos fortes.

Mais uma sugestão é a valorização por metas atingidas. Essa valorização pode ser definida pela empresa como uma remuneração extra ou simplesmente um jantar de reconhecimento pelo trabalho desenvolvido, nesse sentido os colaboradores se sentirão premiados e comprometidos com novas metas. E uma última sugestão de incentivo é criar um plano de previdência privada, assim o colaborador se sentiria mais valorizado e comprometido em permanecer na empresa.

### 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O tema qualidade de vida no trabalho, é sem dúvida, uma preocupação crescente para todas as empresas que visam alto desempenho e competitividade nesse cenário globalizado. Assim, nesse estudo foi desenvolvido uma análise geral sobre qualidade de vida no trabalho, clima organizacional e os fatores que interferem na satisfação e motivação dos colaboradores da Empresa Alimentos.

Após mensurar os resultados gráficos é possível observar que grande parte dos fatores questionados estão determinantes com o nível de satisfação dos colaboradores, porém há algumas questões em que a empresa precisa trabalhar e desenvolver para então diminuir o nível de insatisfação perante os colaboradores da empresa.

Verificou-se que o nível de satisfação em relação a qualidade de vida no trabalho pode ser considerada por vários fatores que não envolvam somente condições ambientais no ambiente de trabalho. Questões relacionadas a comunicação da empresa, participação nas decisões, imagem da empresa, relação dos superiores com seus liderados, compensação/produktividade, segurança, políticas de remuneração e de benefícios não podem deixar ser consideradas quando se pretende avaliar a qualidade de vida no trabalho. Todos esses fatores interferem na satisfação e na motivação do desenvolvimento das atividades diárias.

Os aspectos levantados mostram que muito pode ser feito para elevar ainda mais a qualidade de vida no trabalho na Empresa de Alimentos, como: oferecer momentos comemorativos dentro da organização, quesito em que, grande percentual de colaboradores sentem-se insatisfeitos; oferecer um programa de treinamentos para o desenvolvimento profissional do colaboradores. Além de, desenvolver estratégias de valorização por metas atingidas, aumentando assim, o nível de satisfação em relação aos trabalhos desenvolvidos. Ainda, buscar melhorar a temperatura no processo produtivo da empresa, onde houve insatisfação considerável em relação a temperatura do ambiente.

Constatou-se também o interesse dos colaboradores tanto administrativos como do processo produtivo em participar da pesquisa sobre sua situação de trabalho, procurando responder às perguntas formuladas e escrevendo comentários a respeito das variáveis avaliadas. Neste sentido, ressalta-se a importância do tema pesquisado para os trabalhadores e para os resultados na produtividade da empresa.

Desse modo, está pesquisa atingiu seus objetivos propostos, já que pôde analisar com sucesso a qualidade de vida no trabalho na Empresa de Alimentos/Chapecó-SC, despertando as variáveis deficientes e assim buscar estratégias para orientar as ações corretivas dentro da empresa. Conclui-se, ainda, que a qualidade de vida no trabalho busca criar condições de trabalho humanizados, conciliando os objetivos dos trabalhadores e da organização.

## REFERÊNCIAS

BEZERRA, Filipe. **Clima Organizacional - Conceito e Dimensões**. Disponível em: <http://www.portal-administracao.com/2015/12/clima-organizacional-dimensoes.html>. Acesso em: 12 maio 2017.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à Teoria Geral da Administração**. 3. ed. rev. e atualizada. - Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gerenciando com as pessoas:** transformando o executivo em um excelente gestor de pessoas.- 5. ed. Barueri, SP: Manole, 2015.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas:** o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 4 ed. Barueri, SP: Manole, 2014.

CORDEIRO, Laerte Leite. **Desenvolvimento Organizacional e o sucesso da empresa.** 14 ago. 2013. Disponível em:  
<http://www.administradores.com.br/noticias/negocios/desenvolvimento-organizacional-e-o-sucesso-da-empresa/78980>. Acesso em: 18 maio 2017.

COSTA, Paula Cristina. **Motivação no trabalho.** Out. 2010. Disponível em:  
<<http://www.rhportal.com.br/artigos-rh/motivao-no-trabalho/>>. Acesso em: 22 maio 2017.

DANTON, Gian. **Metodologia Científica.** Disponível em:  
<https://pt.slideshare.net/Adenomar/livro-de-metodologia-cientifica>. Acesso em: 02 jun. 2017.

ESPINDOLA, Rafaela. **Quais os principais tipos de treinamento e desenvolvimento de pessoas.** 01 nov. 2016. Disponível em:< <https://www.edools.com/treinamento-e-desenvolvimento-de-pessoas/>>. Acesso em: 14 nov. 2017.

FERREIRA, Patrícia Itala. **Clima Organizacional e qualidade de vida no trabalho.** Rio de Janeiro: LCT, 2015.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social.** 6 ed. São Paulo: Atlas, 2008. Disponível em: <https://ayanrafael.files.wordpress.com/2011/08/gil-a-c-mc3a9todos-e-tc3a9nicas-de-pesquisa-social.pdf>>. Acesso em: 05 jun. 2017.

LIMA, Sara. **O Clima Organizacional como maior indicador de resultados.** 8 fev. 2017. Disponível em: <<http://www.rhportal.com.br/artigos-rh/o-clima-organizacional-como-maior-indicador-de-resultados/>>. Acesso em: 11 maio 2017.

MALLMANN, Tuani. **Qual a importância de valorizar os colaboradores?.** abr. 2017. Disponível em: <<https://coworkingbrasil.org/news/valorizacao-colaboradores-motivacao/>>. Acesso em: 14 nov. 2017.

MARQUES, José Roberto. **Gestão da Mudança em Organizações.** 08 abr. 2016. Disponível em: <http://www.ibccoaching.com.br/portal/rh-gestao-pessoas/gestao-mudanca-organizacoes>. Acesso em: 18 maio 2017.

MELLO, Mônica. **Qualidade de Vida no Trabalho e Motivação.** 08 fev. 2011. Disponível em:< [http://www.rh.com.br/Portal/Qualidade\\_de\\_Vida/Artigo/6993/qualidade-de-vida-no-trabalho-e-motivacao.html](http://www.rh.com.br/Portal/Qualidade_de_Vida/Artigo/6993/qualidade-de-vida-no-trabalho-e-motivacao.html)>. Acesso em: 22 maio 2017.

MIYAMOTO, Priscila. **Você sabe o que é Qualidade de Vida no Trabalho?.** 21 jul. 2016. Disponível em: <<http://www.rhportal.com.br/artigos-rh/voce-sabe-o-que-e-qualidade-de-vida-no-trabalho/>>. Acesso em: 20 maio 2017.

MORETTI, Silvinha. **Qualidade de vida no trabalho x auto-realização humana.**

Disponível em: <<http://www.posuniasselvi.com.br/artigos/rev03-12.pdf>>. Acesso em: 17 mar. 2017.

ROBBINS, Stephen P. **Comportamento Organizacional.** - 11 ed. - São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

ROSSA, Giovana. **Qualidade de Vida no Trabalho.** 2 set. 2015. Disponível em: <http://www.rhportal.com.br/artigos-rh/qualidade-de-vida-no-trabalho>. Acesso em: 20 maio 2017.

SANTOS, Izequias Estevam dos. **Manual de Métodos e Técnicas de Pesquisa Científica.** 12 ed. rev. e atual. - Rio de Janeiro: Impetus, 2016.

SILVA, Grasielly Perreira da. **Clima Organizacional como principal pilar da organização.** 17 abr. 2014. Disponível em:

<https://www.portaleducacao.com.br/conteudo/artigos/administracao/clima-organizacional-como-principal-pilar-da-organizacao/56057>. Acesso em: 11 maio 2017.

SOUZA, Hellen Priscila Rocha Teixeira. **A importância de valorizar os colaboradores no ambiente organizacional.** Set. 2016. Disponível em:

[http://www.inovarse.org/sites/default/files/T16\\_M\\_041.pdf](http://www.inovarse.org/sites/default/files/T16_M_041.pdf). Acesso em: 14 nov. 2017.

VELOSO, Elza & TREVISAN, Leonardo. **Produtividade e ambiente de trabalho: gestão de pessoas e carreiras.** SENAC 2005.