

QUALIDADE DE VIDA E SATISFAÇÃO NO TRABALHO: ESTUDO DE CASO DE UMA EMPRESA DO SEGMENTO DE INSUMOS AGRÍCOLAS

NIVIA RAUBER¹
ISAAC SIMÃO BERTOLINI²

RESUMO: No decorrer dos últimos anos, a qualidade de vida e a satisfação no trabalho vem se tornando uma tônica por parte das organizações. Dispor de ambientes agradáveis aos colaboradores, independentemente do cargo ocupado é uma condição indispensável para a qualidade de vida e satisfação no trabalho. Através da presente pesquisa buscou-se identificar qualidade de vida e satisfação no trabalho dos colaboradores de uma empresa atuante no segmento de insumos agrícolas nas cidades de Sinop, Sorriso e Alta Floresta, detalhando o perfil destes colaboradores quanto a gênero, estado civil, nível de instrução, cargo, tempo de serviço e salário, identificando possíveis motivos que interferem na qualidade de vida no trabalho, contrastando com a percepção destes, e por fim, sugerir melhorias para os aspectos que envolvem a gestão de pessoas. Em relação aos fatores que favorecem o ambiente de trabalho da empresa, é possível destacar o próprio ambiente de trabalho, relacionando-se às condições inseridas no ambiente de trabalho, bem como, a função que exercem; já os possíveis motivos que interferem na QVT, destaca-se, sobretudo, a remuneração recebida pelos colaboradores. Diante dos resultados e das perspectivas apresentadas anteriormente, sugere-se para a empresa investigada: analisar a política salarial vigente, de modo a evitar a rotatividade dos colaboradores, inclusive dos consultores técnicos de vendas e vendedores internos e propor plano de cargos e salários.

PALAVRAS-CHAVE: Administração. Gestão de Pessoas. QVT. Satisfação.

QUALITY OF LIFE AND SATISFACTION AT WORK: CASE STUDY OF A COMPANY OF THE AGRICULTURAL SUPPLIES SEGMENT

ABSTRACT: Over the last few years, quality of life and job satisfaction have become a key feature of organizations. Having pleasant environments for employees, regardless of the position occupied is an indispensable condition for quality of life and job satisfaction. This research aimed to identify quality of life and job satisfaction of the employees of a company active in the segment of agricultural inputs in the cities of Sinop, Sorriso and Alta Floresta, detailing the profile of these collaborators with regard to gender, marital status, education, position, time of service and salary, identifying possible reasons that interfere in the quality of life at work, contrasting with the perception of these, and finally, suggest improvements to the aspects that involve the management of people. In relation to the factors that favor the work environment of the company, it is possible to highlight the work environment itself, relating to the conditions inserted in the work environment, as well as the function they perform; already the possible reasons that interfere in the QVT, we highlight, above all, the

¹Graduada em Administração pela Faculdade de Sinop – FASIP. Endereço eletrônico: nivia-rauber@hotmail.com

²Graduado em Administração. Especialista em Neuropsicomotricidade institucional e clínica. Especialista em Psicomotricidade. Docente da Faculdade FASIFE. Diretor comercial da Faculdade FASIFE – Sinop.

remuneration received by the employees. In view of the results and perspectives presented previously, it is suggested that the company investigated: analyze the current salary policy, in order to avoid the turnover of employees, including technical sales consultants and internal sellers and propose a job and salary plan.

KEYWORDS: Administration. People management. QVT. Satisfaction.

INTRODUÇÃO

A qualidade de vida no trabalho envolve diversos fatores determinantes nos ambientes organizacionais, desde motivação, satisfação, estado psicológico, as relações sociais e o meio ambiente em que atua, entre outros. A administração, para atingir os objetivos organizacionais, se baseia no trabalho das pessoas. Na administração das organizações, existem várias áreas de atuação para que aconteça o seu eficiente funcionamento. A gestão de pessoas mais especificamente, é responsável por agregar valor as pessoas e aos negócios, sendo possível através da captação de profissionais qualificados, e da valorização humana - mediante a motivação dos mesmos.

Segundo Chiavenato (2000), a administração busca alcançar objetivos organizacionais de modo eficiente e eficaz, ou seja, produzindo o máximo possível com a utilização de matérias e de pessoas a fim de evitar desperdícios de insumos e de tempo. Na verdade, Kwasnicka (2004), destaca a administração como um processo de relação que tem por objetivos o alcance de determinados resultados estabelecidos. O administrador sendo o responsável para atingir tais objetivos através de planejamento, atem-se por criar, manter, dirigir, operar e controlar a organização.

A gestão de pessoas não é uma realidade que sempre existiu. As pessoas não eram consideradas como principal ativo da organização. Taylor explanava que deveria haver planejamento e aplicar métodos científicos na realização dos trabalhos, para que os trabalhadores se tornassem mais experientes naquilo que realizavam, produzindo com mais qualidade e agilidade – o princípio do método dentro da produção mecanicista (GIL, 2011).

Cabe a organização dispor de apoio necessário para estimular as pessoas para que as mesmas possam dar o melhor de si no desenvolvimento das atividades. Esta deve oferecer aos trabalhadores ambientes favoráveis, bem como, suprir os materiais necessários para o bom desempenho de suas atividades, visando a sua motivação para o trabalho e a sua dedicação em prol da organização (DUTRA, 2013).

De acordo com Chiavenato (2008), a gestão de pessoas é extremamente contingencial e situacional, dependendo de múltiplos aspectos: da estrutura organizacional, cultura, do negócio da organização, das características do contexto ambiental, tecnologia utilizada, processos internos.

Com base nestes aspectos, o presente trabalho buscou identificar o nível de satisfação e qualidade de vida no trabalho dos colaboradores de uma empresa atuante no segmento de insumos agrícolas nas cidades de Sinop, Sorriso e Alta Floresta, detalhando o perfil destes colaboradores quanto a gênero, estado civil, nível de instrução, cargo, tempo de serviço e salário, identificando possíveis motivos que interferem na qualidade de vida no trabalho, contrastando com a percepção destes, e por fim, sugerir melhorias para o que tange a gestão de pessoas de tal organização.

2. REVISÃO DE LITERATURA

2.1 Administração e Organizações

Conforme Maximiano (2004), a administração teve maior destaque em hodiernos tempos a partir da Revolução Industrial, apesar de que, desde os primórdios já se observava o princípio de administrar envolto no ato de agregar e prover insumos e pessoas para o alcance de objetivos.

Nesta relação, conforme destaca Chiavenato (2003, p. 522):

A tarefa da Administração passou a ser a de interpretar os objetivos propostos pela organização e transformá-los em ação organizacional por meio de planejamento, organização, direção e controle de todos os esforços realizados em todas as áreas e em todos os níveis da organização, a fim de alcançar tais objetivos da maneira mais adequada à situação e garantir a competitividade em um mundo de negócios altamente concorrencial e complexo.

Em relação as organizações, estas são compostas por pessoas e por recursos não humanos (como recursos materiais, físicos, tecnológicos...). As organizações dependem das pessoas para realizar as atividades, e estas por sua vez dependem da organização. São esforços individuais que tem por objetivo alcançar propósitos coletivos necessários para desempenhar as atividades e atingir os objetivos propostos pela empresa e assegurar bons resultados (CHIAVENATO, 2014).

As organizações necessitam da administração – que atua com base em suas esferas – finanças, produção, marketing e gestão de pessoas – e a administração só existe em função das pessoas e dos processos desencadeados por estas.

2.2 Gestão de pessoas

Maximiano (2004) aponta que as organizações são importantes aliados na vida dos indivíduos, pois estas fornecem a subsistência às famílias, na aquisição da alimentação, roupas, entre outras necessidades, através dos serviços prestados à empresa. As pessoas, ou seja, os colaboradores, juntamente com a organização necessitam atingir os objetivos propostos para obter resultados.

O capital humano esta em crescente valorização pelas organizações, permeando entre os fatores de maior preocupação por parte dos gestores e proprietários, pois é este composto que ocupa os espaços departamentais e executa as atividades das empresas. A gestão de pessoas vem ao encontro para auxiliar na administração do capital humano.

A expressão Gestão de pessoas vem a substituir a Administração de Recursos Humanos. “Gestão de pessoas é a função gerencial que visa a cooperação das pessoas que atuam nas organizações para o alcance dos objetivos tanto organizacionais quanto individuais.” (GIL, 2008, p. 17).

Segundo Dutra (2013, p. 17), a gestão de pessoas se caracteriza como: “um conjunto de políticas e práticas que permitem a conciliação de expectativas entre a organização e as pessoas para que ambas possam realizá-las ao longo do tempo”. O acordo ou conciliação de expectativas está atrelada no compartilhamento de responsabilidade entre a pessoa e a empresa.

As pessoas ou colaboradores como parceiros da organização traduz em benefício para ambos, a empresa “incentivando sua participação nas decisões e utilizando ao máximo o talento das pessoas para a obtenção da sinergia necessária para seu desenvolvimento” (GIL, 2011, p. 24).

De acordo com Chiavenato (2008), a gestão de pessoas é extremamente contingencial e situacional, dependendo de múltiplos aspectos: da estrutura organizacional,

cultura, do negócio da organização, das características do contexto ambiental, tecnologia utilizada, processos internos.

Compreender que as pessoas são únicas e diferentes umas das outras é o primeiro passo em qualquer empresa e na sociedade em que as pessoas vivem. Só será possível atingir resultados satisfatórios se a gestão de pessoas for capaz de escolher as pessoas certas para cada função e tarefas dentro das organizações.

2.2.1 A hierarquia das Necessidades de Maslow

A teoria das necessidades – hierarquia das necessidades - fora proposta por Maslow para elencar as necessidades intervenientes na condição humana, sendo denominada pirâmide das necessidades. É importante frisar, conforme Chiavenato (2014), que a pirâmide estabelece uma hierarquia de importância e de influência presente nos indivíduos. Na base da pirâmide estão às necessidades mais baixas (necessidades fisiológicas) e no topo, as mais elevadas (as necessidades de auto realização).

1. Necessidades fisiológicas: sendo o nível mais baixo das necessidades humanas, porém de fundamental importância. Abrangem neste nível as necessidades básicas de alimentação, sono, repouso, de abrigo, desejo sexual.

2. Necessidades de segurança: As necessidades de segurança compreendem estabilidade, de proteção (contra doenças, desemprego), ter onde morar, etc.

3. Necessidades sociais: passar a existir a partir do momento em que as necessidades anteriores (fisiológicas e de segurança) são relativamente atendidas. As necessidades sociais está relacionada a, participação, necessidade de amor, filiação, aceitação, sentimento de pertencer, amizade, afeto.

4. Necessidades de estima: relacionada com a imagem que a pessoa tem de si e como se avalia. O ser humano busca ser competente, envolvendo a autoconfiança, realização, necessidade de aceitação social, status, prestígio, de reconhecimento.

5. Necessidade de Auto Realização: necessidades humanas mais elevadas, que está no topo da pirâmide, está relacionada à realização própria, autodesenvolvimento como pessoa, possibilidade de uso das potencialidades individuais.

2.2.2 Teoria dos dois fatores de Herzberg

Para explicar o comportamento das pessoas em situação de trabalho, Frederick Herzberger formulou a teoria dos dois fatores. Chiavenato (2003), relata que a teoria dos dois fatores de Herzberg como sendo um dos mais influentes estudos sobre a motivação para o trabalho:

1. Fatores Higiênicos ou fatores extrínsecos: situados no espaço de trabalho, ambiente que rodeia a pessoa, estes fatores estão fora do controle das pessoas. Tendo como fundamentais fatores como: salário, tipo de supervisão que auferem de seus superiores, benefícios sociais, políticas das empresas, regulamentos internos, relacionamento entre colegas e organização.

2. Fatores motivacionais ou fatores intrínsecos: relacionada ao cargo que o trabalhador desempenha e suas tarefas diárias. Os fatores intrínsecos estão sob domínio da pessoa. Relacionada a reconhecimento profissional, sentimentos de crescimento individual e auto realização, dependem das tarefas que a pessoa desenvolve no ambiente organizacional.

Sendo os fatores de motivação, associados aos sentimentos positivos dos colaboradores sobre o trabalho, o que resulta em manter a satisfação e alto desempenho no cargo (SILVA, 2001).

A teoria dos dois fatores implica na *satisfação do cargo* - depende dos fatores

motivacionais, é o conteúdo ou atividades desafiadoras e estimulantes do cargo realizadas pelo indivíduo ou; *insatisfação no cargo*, depende dos fatores higiênicos, está atrelado ao ambiente de trabalho, da supervisão, colegas e do contexto geral que abrange a função ocupado pela pessoa.

Herzberger recomenda o “enriquecimento de tarefas” ou o “enriquecimento do cargo”, substituindo as atividades simples por atividades mais complementares, para acompanhar assim o crescimento do trabalhador, dando-lhe condições para desafios e a satisfação profissional do cargo. Para ocorrer o crescimento isso depende de cada pessoa, e necessita adaptar-se as suas características pessoais de mudança (CHIAVENATO, 2003).

Conforme a teoria de Herzberger, a presença dos fatores extrínsecos ou higiênico, indica um clima psicológico e material saudável. As relações entre colegas, tratamento recebido dos supervisores, quanto melhores e saudáveis, ambiente físico de trabalho razoável, melhor será o clima.

O clima a que se refere é o clima organizacional, que tem influência na satisfação dos trabalhadores, o relacionamento entre colegas deve ser saudável para a organização também esteja com saúde.

Também Maximiano (2004) reforça que o clima organizacional é uma medida de como colaboradores se sentem em relação a seus administradores e a organização, tendo seu conceito evoluído para qualidade de vida no trabalho.

2.3 Qualidade de vida no trabalho

Em 1950 surge a origem do movimento de qualidade de vida no trabalho (QVT), com o aparecimento da abordagem sócio técnica, contudo apenas em 1960, tiveram impulsos as iniciativas de cientistas sociais, empresários, líderes sindicais e governantes, pela busca de melhores formas de estabelecer o trabalho com o intuito de minimizar as decorrências negativas do emprego na saúde e bem-estar dos trabalhadores (FERNANDES, 1996).

Ainda a partir da revolução industrial, foi o período em que acabaram as oficinas de artesão que tinham nas suas próprias casas, tendo como resultado a “percepção de que a separação entre o trabalho e a casa é a mais importante divisão do trabalho” Com essa divisão do trabalho os trabalhadores passam a desejar trabalhar em ambientes mais agradáveis (GIL, 2011, p. 46).

Por muitos anos, a qualidade de vida nas organizações era principalmente focado na produção dos produtos ou serviços. Atualmente a qualidade de vida está atrelada ao empregado, e não apenas a qualidade do trabalho. Isso significa dizer que os colaboradores necessitam ser felizes. Para que sejam bem-sucedidos e produtivos, os empregados devem sentir que o trabalho que realiza é a apropriado as suas habilidades e que são tratados como pessoas. As pessoas passam maior parte de sua vida e dedicam-se ao trabalho, “e para muitas o trabalho constitui a maior fonte de identificação pessoal” (GIL, 2011, p. 460).

Maximiano (2000), coloca que o desempenho de uma pessoa é o resultado que ela consegue com a aplicação de algum empenho ou esforço físico ou intelectual. Sendo o desempenho positivo quando o resultado favorece a própria pessoa. Existem dois grupos de motivos que influenciam o desempenho: motivos internos: que surgem das próprias pessoas; motivos externos: aqueles criados pela circunstância ou ambiente que a pessoa se encontra.

Vários estudiosos ao longo do tempo, destacando Maslow, Nadler e Lawler, Hackmann e Oldhan e Walton, desenvolveram uma espécie de indicadores demonstrando fatores que afetam a qualidade de vida no trabalho.

São oito os fatores que afetam a QVT: compensação justa e adequada; condições de segurança e saúde no trabalho; utilização e desenvolvimento de capacidades; oportunidades

de crescimento contínuo e segurança; integração social na organização, constitucionalismo; trabalho e espaço total de vida; relevância social da vida no trabalho (CHIAVENATO, 1999).

Observa-se que as dimensões da QVT – Qualidade de Vida no Trabalho são abrangentes, basicamente envolvem a vida tanto organizacional como social. Diversas teorias buscam esclarecer o que motiva o ser humano no seu trabalho ou como o mesmo é motivado a trabalhar de maneira satisfatória ou insatisfatória.

2.3.1 Modelo de QVT de Nadler e Lawler

Chiavenato (1999), reforça que para Nadler e Lawler definem QVT como maneira de refletir à respeito dos indivíduos, os autores consideram que as atividades que os indivíduos executam são as fontes importantes de motivação e satisfação dos colaboradores.

2.3.2 Modelo de Hackmann e Oldhan

Como pode se verificar Hackmann e Oldhan apresentam um modelo de QVT dedicado às dimensões do cargo. O modelo considera que, a partir de três estados psicológicos críticos (significação prática do trabalho, responsabilidade prática com o resultado do trabalho e conhecimento de suas atividades).

2.4 Teoria X e Teoria Y

Comparação de dois estilos opostos de administrar, um lado apresenta um estilo baseado na teoria tradicional, mecanicista (Teoria X), e de outro lado baseado em estilos das concepções modernas a respeito do comportamento humano (Teoria Y) (CHIAVENATO, 2003).

Para Kwasnicka (2006, p. 95) o criador da Teoria X e Y Douglas Mc Gregor, “associa o efeito motivação à atividade de liderança, cuja força motivacional está centrada na “auto-realização” e na “satisfação das necessidades”.

O quadro 3 abaixo demonstra, a teoria X e a teoria Y, como sendo as diferentes concepções a respeito da natureza humana:

PRESSUPOSIÇÕES DA TEORIA X	PRESSUPOSIÇÕES DA TEORIA Y
. As pessoas são preguiçosas e indolentes.	. As pessoas são esforçadas e gostam de ter o que fazer.
. As pessoas evitam o trabalho.	. O trabalho é uma atividade tão natural como brincar ou descansar.
. As pessoas evitam a responsabilidade, a fim de se sentirem mais seguras.	. As pessoas procuram e aceitam responsabilidade e desafios.
. As pessoas precisam ser controladas e dirigidas.	. As pessoas podem ser automotivadas e autodirigidas
. As pessoas são ingênuas e sem iniciativa.	. As pessoas são criativas e competentes.

Fonte: Adaptado de Chiavenato (2003, p. 339)

Quadro 1 - A teoria X e a Teoria Y como diferentes concepções a respeito da natureza humana.

Considerando a figura acima, pode-se entender que as duas teorias publicadas são completamente diferentes umas das outras, mostrando assim as formas de ser e ver o

colaborador. Constituídas no começo da década de 50, como suposições que pudessem evidenciar o comportamento dentro das empresas. Ou seja, como a empresa e a direção direciona para que as atividades sejam desenvolvidas. Se adotar a Teoria X, estará seguindo a estratégia de sobrevivência e controle. Ao adotar a Teoria Y terá buscando as potencialidades e desenvolvimento pessoal e intelectual (MICHEL, 2005).

2.5 Higiene do Trabalho: Saúde e Segurança no Trabalho

O ambiente de trabalho contribui de várias formas para a saúde física e bem-estar psicológico dos trabalhadores. No aparecimento de doenças ocupacionais e acidentes de trabalho, surgem altos custos para as organizações e as pessoas. As doenças ocupacionais e acidentes de trabalho podem ser prevenidos através de programas preventivos (FIDELIS; BANOVA, 2006).

Através dos programas preventivos implantados nas organizações, é possível preservar os riscos que o ambiente de trabalho possa vir a oferecer ao colaborador. Os programas de higiene estão relacionados com o ambiente físico de trabalho; ambiente psicológico de trabalho; aplicação de princípios de ergonomia, como também saúde ocupacional (CHIAVENATO, 1999).

Conforme conceito emitido pela Organização Mundial da Saúde, “a saúde é um estado completo de bem-estar físico, mental e social e que não consiste somente na ausência de doença ou de enfermidade”. A pessoa, ou seja, neste caso, o colaborador precisa estar bem consigo mesmo, não é apenas a ausência da doença, pois às vezes o mesmo não está doente, porém mentalmente ou psicologicamente está indisposta, ocasionando situações de desgaste emocional, e conseqüentemente prejudicando o trabalho (CHIAVENATO, 2008, p. 348).

3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Quanto ao tipo de pesquisa, a mesma enquadra-se como básica, os autores Kaurk, Manhães e Medeiros (2010, p. 26), estabelecem: “**Pesquisa básica**, objetiva gerar conhecimentos novos úteis para o avanço da ciência sem aplicação prática prevista. Envolve verdades e interesses universais”.

Em relação aos objetivos da pesquisa apresenta caráter **descritivo**, visa descrever as características de determinadas populações ou fenômenos (GIL, 2008). Do ponto de vista da abordagem do tema foi utilizada a pesquisa de caráter **qualitativo**, neste método preocupou-se em analisar e interpretar aspectos mais profundos, apresentando a complexidade do comportamento humano. Fornece análise mais delineada sobre as averiguações, hábitos, atitudes, etc (MARCONI; LAKATOS, 2011). Quanto aos **procedimentos técnicos ou metodológicos** utilizado, adotou-se o estudo de caso, que é uma “modalidade de pesquisa amplamente utilizada nas ciências biomédicas e sociais” (GIL, 2010, p. 37).

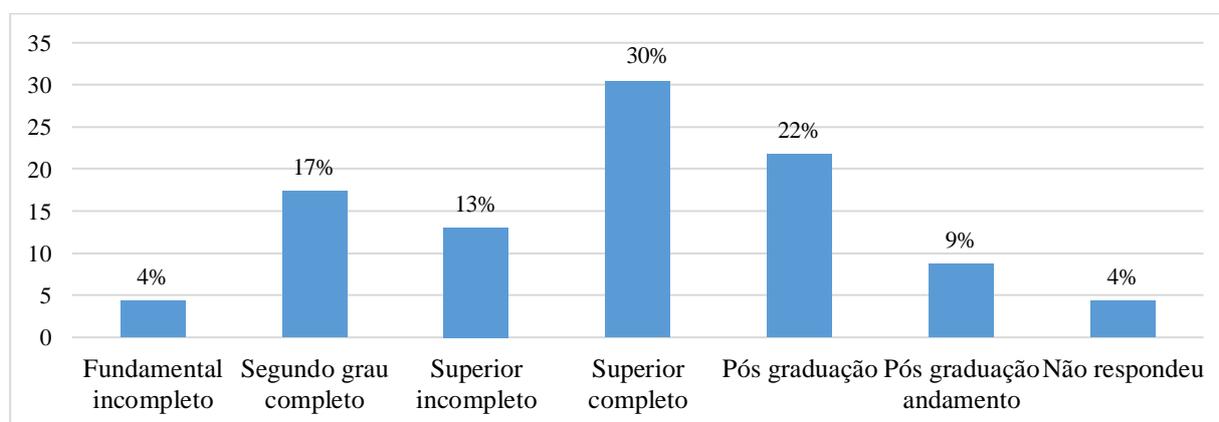
A pesquisa teve a finalidade de buscar conhecer o perfil dos colaboradores da Sertão Agrícola quanto à idade, gênero, estado civil, nível de instrução, cargo, tempo de serviço e salário; identificar possíveis motivos que interferem para a qualidade de vida no trabalho; verificar a percepção dos colaboradores de uma empresa do segmento de comercialização de insumos agrícolas da Sertão Agrícola em relação à satisfação no trabalho, à saúde, compensação. O questionário composto de 17 (dezesete) perguntas fechadas e 1 (uma) aberta, que foi distribuído nas unidades de Sorriso, Sinop e Alta Floresta-MT.

A população da pesquisa envolveu os colaboradores da Sertão Agrícola, das três lojas Sorriso, Sinop e Alta Floresta, perfazendo um total de 31 colaboradores. Para a realização desta pesquisa, a amostragem foi composta de 23 funcionários, perfazendo 74%

(setenta e quatro por cento) do total de 31 colaboradores (KAURK; MANHÃES E MEDEIROS 2010).

4. ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DE DADOS

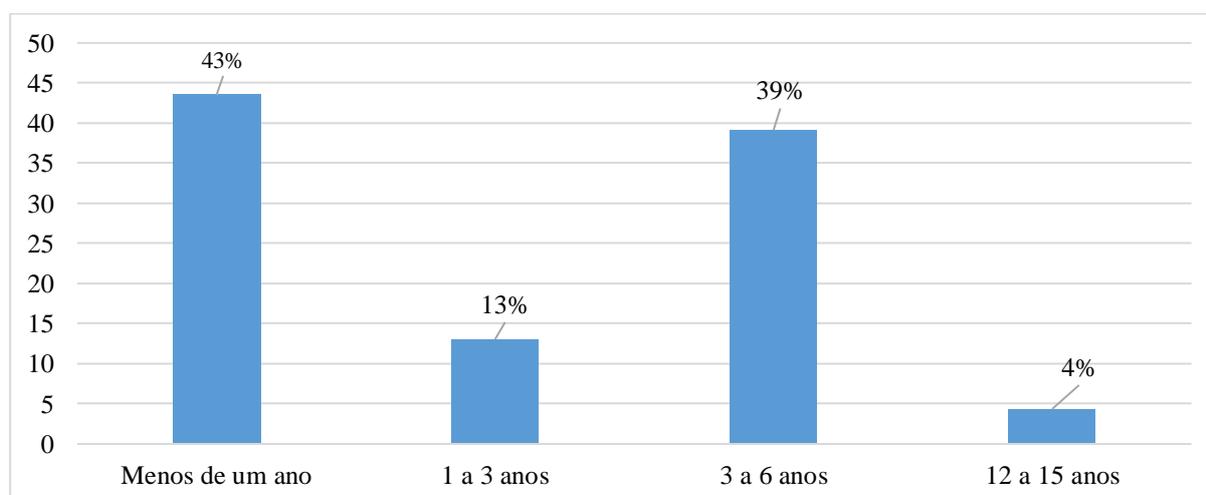
Quanto ao grau de instrução, como demonstra o gráfico 1, a pesquisa aponta que 30% dos entrevistados possui ensino superior completo; 22% pós graduação; 17% tem segundo grau completo; 13% tem superior incompleto, e ainda 9% pós graduação em andamento; 4% respondeu que possui o ensino fundamental incompleto, e 4% não respondeu a presente pergunta. Através destes dados é possível identificar que 61% possuem ensino superior completo, pós graduação ou pós graduação em andamento.



Fonte: Própria

Gráfico 1: Grau de Instrução

Como apresenta os dados do gráfico 2, o quadro funcional é relativamente novo 57% dos colaboradores entrevistados tem menos de 3 anos de empresa; já 39% tem período entre 3 a 6 anos na empresa, também um número significativo. Em percentual menor 4% possui 12 a 15 anos de empresa, podendo citar neste caso o diretor da empresa, que é o sócio fundador da empresa, conforme questionário respondido.



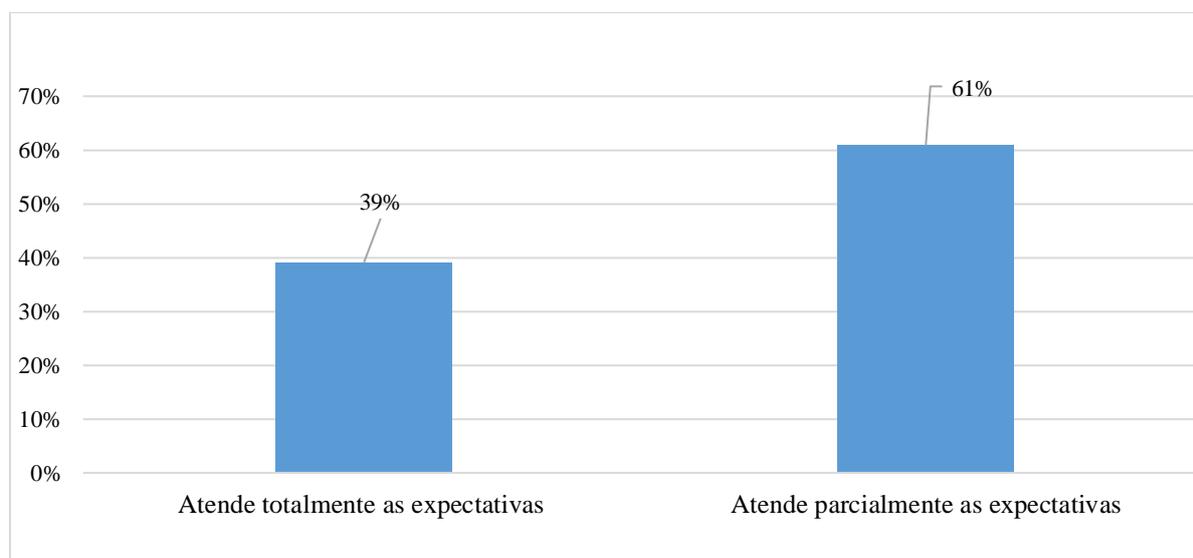
Fonte: Própria

Gráfico 2: Tempo de Serviço.

Mediante o gráfico 3, em relação ao salário, o mesmo demonstra que a maioria dos colaboradores entrevistados 61% destaca que o salário atende parcialmente as expectativas, enquanto que apenas 39% atende totalmente as expectativas sobre o salário.

Constatou-se através dos questionários que 30,43% dos colaboradores com menos de um ano de empresa responderam que o salário atende parcialmente suas expectativas, ou seja, estes colaboradores são relativamente novos dentro do ambiente da empresa, onde o salário inicial geralmente é mais baixo.

A maioria dos colaboradores 56% tem até 3 anos de empresa, segundo demonstra o gráfico 6 com relação ao tempo de serviço, possivelmente esse seja um indicador de o salário atender parcialmente as expectativas, pois os mesmos já estão na empresa um período relativamente maior, e conseqüentemente almejam um salário melhor para satisfazer suas necessidades.

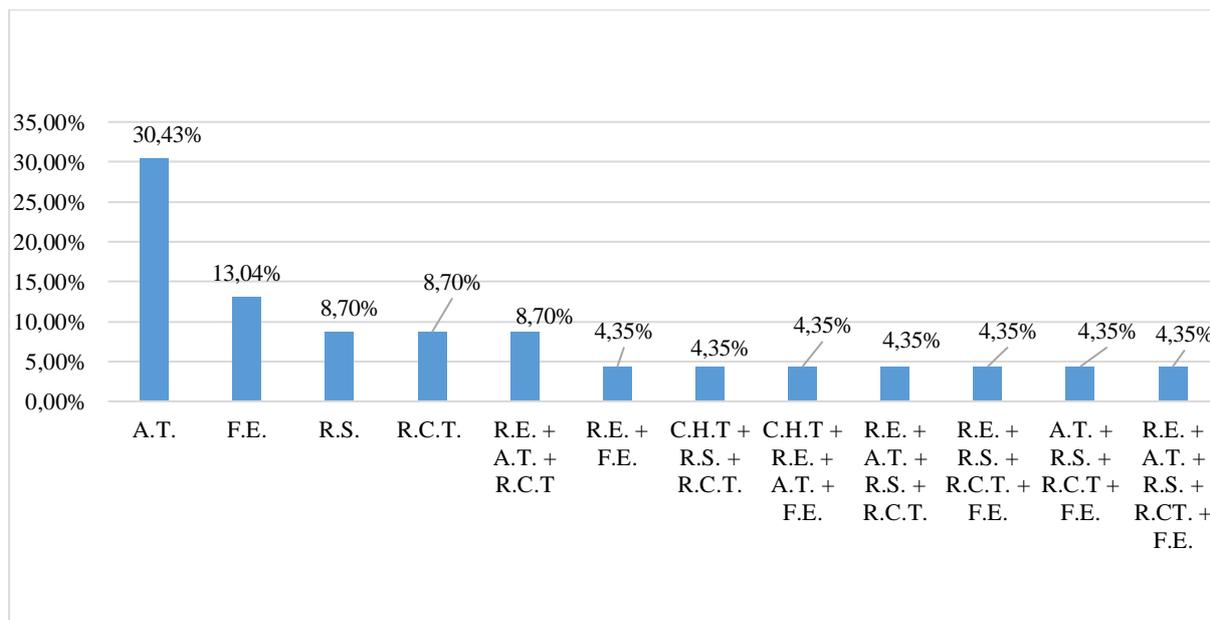


Fonte: Própria

Gráfico 3: Em relação ao salário.

Através da análise do gráfico 4, ao serem indagados entre os fatores que motivam você no ambiente de trabalho, destacando 30,43% relata que os fatores que motivam no ambiente de trabalho é o próprio ambiente de trabalho, ou seja, é formado por diversas condições que está inserido no ambiente, e que alteram o clima organizacional; 13,04% destaca como motivação a função que o mesmo exerce; também 8,70% consta como o que motiva no ambiente de trabalho o relacionamento com superior; já 8,70% aponta o relacionamento com colegas de trabalho é um motivador. Para alguns colaboradores entrevistados da empresa Sertão Agrícola, o que motiva no ambiente de trabalho é um conjunto de fatores, conforme comprovado através do gráfico 3 acima.

A teoria dos dois fatores de Herzberg (MAXIMIANO, 2000), no que tange aos fatores motivacionais intrínsecos, aqueles que estão sob o domínio do indivíduo, destaca-se em relação ao cargo que o colaborador desempenha diariamente, ou seja, a função que exerce vem a ser um motivador que os colaboradores da empresa em questão mencionam como sendo importante



Fonte: Própria

Legenda: A.T.: Ambiente de trabalho

F.E.: Função que exerce

R.S.: Relacionamento com superior

R.C.T.: Relacionamento com colegas de trabalho

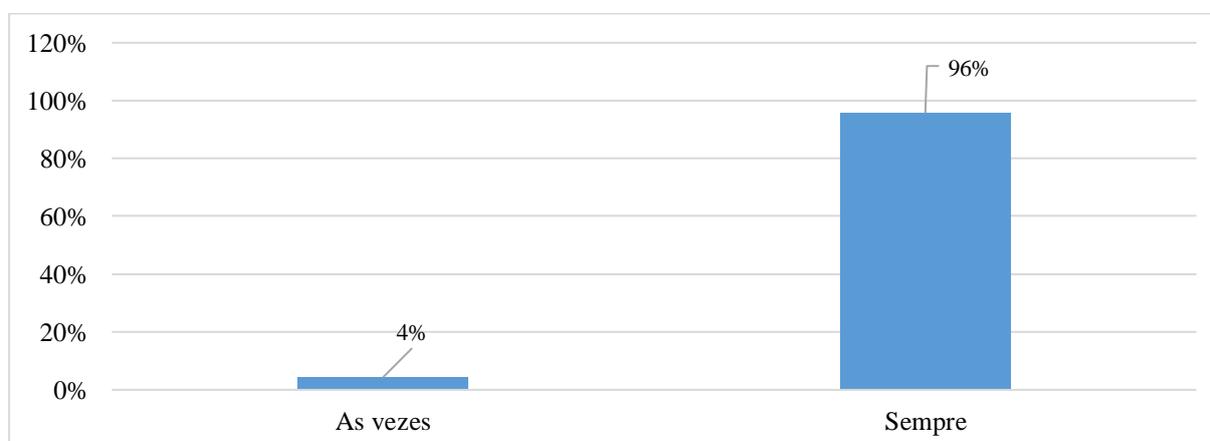
R.E.: Remuneração

C.H.T.: Carga horária de trabalho

Gráfico 4: Fatores que motivam no ambiente de trabalho.

Quanto à questão satisfação com o trabalho que exerce em seu ambiente de trabalho, percebe-se 96% relata sempre estar satisfeito; enquanto que apenas 4% relatam que às vezes está satisfeito, considerando então, este quesito fica claro que a maioria dos colaboradores sente-se satisfeitos com o trabalho que exerce na empresa.

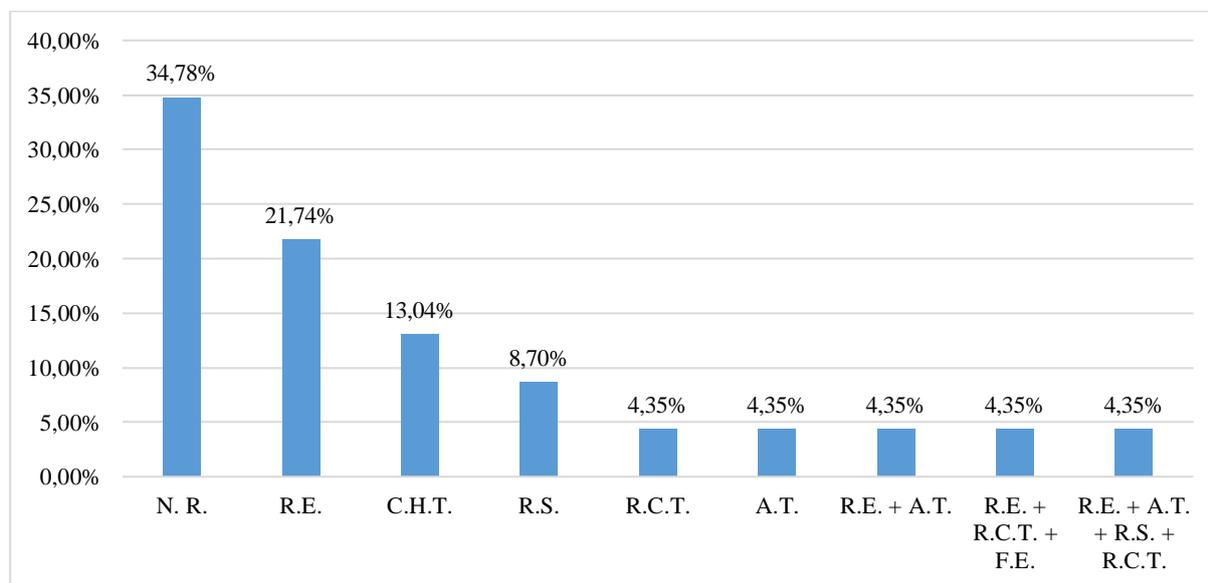
Ficando evidente a satisfação dos colaboradores em relação ao trabalho realizado no ambiente organizacional, Marx (1989) já destacava que a essência do ser humano está no trabalho, sendo através do mesmo que o indivíduo se realiza, proporcionando bem-estar para si mesmo. Esse ponto vai de encontra a um dos objetivos específico da verificação dos colaboradores em relação a satisfação no trabalho, ou seja, os mesmo estão quase em sua maioria satisfeitos.



Fonte: Própria

Gráfico 5: Você sente satisfeito com o trabalho que exerce em seu ambiente de trabalho.

Ficando comprovado que 34,78% preferiram não responder ao presente questionamento. O gráfico 6 ainda demonstra, o que desmotiva no ambiente de trabalho, 21,74% relata ser a remuneração o principal desmotivador; 13,04% a carga horária de trabalho; enquanto que 8,70% expõem o relacionamento com superior, e o mesmo ainda aparece mais uma vez juntamente com outro fator, perfazendo total 13,05% aborda que o que desmotiva no trabalho é o relacionamento com superior. Para alguns colaboradores o que desmotiva é um conjunto de fatores que alteram o clima organizacional.



Fonte: Própria

Legenda: N.R.: Não responderam

R.E.: Remuneração

C.H.T.: Carga horária de trabalho

R.S.: Relacionamento com superior

R.C.T.: Relacionamento com colegas de trabalho

A.T.: Ambiente de trabalho

F.E. Função que exerce

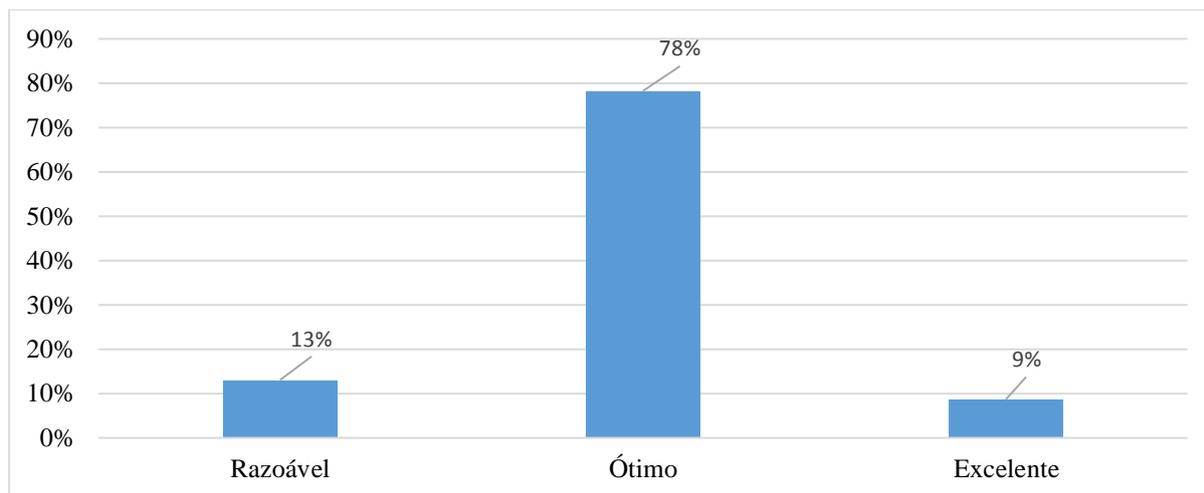
Gráfico 6: Fatores que desmotivam no ambiente de trabalho.

Em relação com a sua satisfação com a sua QVT, percebe-se que 78% está satisfeito; enquanto que 13% relata ser razoável; e ainda 9% destaca sendo excelente a QVT.

Neste sentido, em analogia a outros gráficos que vem a corroborar o atual gráfico, podendo destacar o gráfico 5, que expressa “você se sente satisfeito com o trabalho que exerce em seu ambiente de trabalho?”. Neste fica evidente que 96% relata que está satisfeito com o trabalho que desempenha.

E ainda o gráfico 4 o qual destaca os fatores que mais motivam no ambiente de trabalho: sendo o ambiente de trabalho que alteram o clima organizacional e a função que exerce, permitindo assim um resultado expressivo de 87%, os quais avaliam como estarem satisfeito com qualidade de vida no trabalho em ótimo/excelente.

No entanto, ao relacionar com outros gráficos é possível perceber discrepâncias nas respostas obtidas através dos resultados, como por exemplo em relação ao salário que está evidenciado no gráfico 3, onde 61% dos colaboradores indicam que atende parcialmente as expectativas; e ainda ao gráfico 6 o que desmotiva no ambiente de trabalho, podendo citar a remuneração.



Fonte: Própria

Gráfico 7: Satisfação com a sua QVT.

5. CONCLUSÃO

Por meio da realização deste estudo, e através da análise dos resultados permitiu-se conhecer como os colaboradores da empresa investigada sentem-se em relação a qualidade de vida e satisfação no trabalho e como a empresa está colaborando para tal.

A qualidade de vida era antes apenas focada na produção dos produtos ou serviços, enquanto que hoje a qualidade está atrelada ao empregado, e não apenas a qualidade do trabalho. A QVT passa ser uma necessidade para os colaboradores e assim ter uma boa produtividade. Os funcionários em geral nas empresas buscam no seu ambiente de trabalho, além da remuneração, a satisfação na função que exerce, relacionamento com superiores e colegas de trabalho, estabilidade no emprego até vínculos de amizade.

Considerando os resultados, observa-se em relação ao perfil dos colaboradores da Sertão Agrícola, que mais de 50% são mulheres e que as mesmas são as que mais se especializam em relação aos homens. Outro dado importante aponta que a maioria, 61%, possuem ensino superior completo, pós-graduação ou pós-graduação em andamento. A maioria dos colaboradores, 56%, são relativamente novos no quadro de funcionários possuindo até 3 (três) anos de empresa.

Os possíveis motivos que interferem para a QVT, 21,74% expõem a remuneração, ou seja, neste caso o salário, sendo o que mais desmotiva os colaboradores na presente empresa. Corroborando com tal dado, 61% mencionaram que o salário atende parcialmente suas expectativas, enquanto que para alguns colaboradores a real desmotivação é um conjunto de fatores. Ainda no que tange ao salário fica evidente o descontentamento principalmente por parte dos consultores técnicos de vendas, onde 100% do quadro avalia que o salário atende parcialmente suas expectativas, gerando assim a percepção de insatisfação na compensação justa e adequada.

A percepção dos colaboradores à satisfação no trabalho sem sombra de dúvidas é essencial nas empresas, e constatou-se que 30,43% relata que o ambiente de trabalho, ou seja, as diversas condições inseridas no ambiente alteram o clima organizacional, e ainda verificou-se que 96% dos colaboradores estão satisfeitos com o trabalho que exercem na empresa, podendo reforçar aqui e ressaltar que 34,79% indicam que a função que exercem tem influência direta na motivação dos mesmos.

Em relação à satisfação, no quesito saúde a empresa disponibiliza a seus colaboradores o benefício de Assistência Médica UNIMED, onde os mesmos ao aderir têm uma coparticipação, todavia, a empresa contribui com até 70% do valor.

A estabilidade no emprego, a jornada de trabalho e o trabalho que o colaborador exerce são fatores importantes no que tange a QVT, pois os funcionários em sua maioria estão totalmente satisfeitos, conforme ficou evidente na pesquisa.

Portanto, em relação aos fatores que favorecem o ambiente de trabalho da empresa, é possível destacar o próprio ambiente de trabalho, relacionando-se às condições inseridas no ambiente de trabalho, bem como, a função que exercem; já os possíveis motivos que interferem na QVT, destaca-se, sobretudo, a remuneração recebida pelos colaboradores.

Diante dos resultados e das perspectivas apresentadas anteriormente, as sugere-se para a empresa investigada:

- Analisar a política salarial vigente, de modo a evitar a rotatividade dos colaboradores, inclusive dos consultores técnicos de vendas e vendedores internos.
- Propor plano de cargos e salários.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Elsevier, 1999.

_____. **Introdução à Teoria Geral da Administração: uma visão abrangente da moderna administração das organizações**. 7 ed. Rio de Janeiro. Elsevier, 2003.

_____. **Planejamento e Controle da produção**. 2 ed. Barueri, SP: Manole, 2008.

_____. **Recursos humanos: o capital humano das organizações**. 8 ed. São Paulo: Atlas, 2008.

_____. **Introdução à Teoria Geral da Administração**. 9 ed. Barueri, São Paulo: Manole, 2014.

DUTRA, Joel Souza. **Gestão de Pessoas: Modelo, Processos, Tendências e Perspectivas**. 1 ed. São Paulo: Atlas, 2013.

FERNANDES, E. C. **Qualidade de Vida no Trabalho: como medir para melhorar**. 2. ed. Salvador, BA: Casa da Qualidade, 1996.

FIDELIS, Gilson José; BANOVA, Márcia Regina. **Gestão de recursos humanos: tradicional e estratégica**. 1 ed. São Paulo: Érica, 2006.

KAUARK, Fabiana da Silva; MANHÃES, Fernanda Castro; MEDEIROS, Carlos Henrique. **Metodologia da pesquisa: um guia prático**. Itabuna: Via Litterarum, 2010. Disponível em: <<http://197.249.65.74:8080/biblioteca/bitstream/123456789/713/1/Metodologia%20da%20Pesquisa.pdf>>. Acesso em: 09 de maio de 2017, às 14hs.

GIL, Antonio Carlos. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. 1 ed. São Paulo: Atlas, 2008.

_____. _____. 1.ed. 11. reimp. São Paulo: Atlas, 2011.

_____. _____. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2010.

_____. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

_____. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

KWASNICKA, Eunice Lavaca. **Introdução à administração**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Metodologia Científica**. 6 ed. São Paulo: Atlas, 2011.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica**. 7 ed. São Paulo: Atlas 2010.

MARX, Karl. **Processo de trabalho e processo de produzir Mais-valia**. In: O Capital 14. Rio de Janeiro: Bertrand, 1989.

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. **Teoria geral da administração: da revolução urbana à revolução digital**. 4.ed. São Paulo: Atlas, 2004.

_____. **Introdução à administração**. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2000.

SILVA, Reinaldo Oliveira da. **Teorias da Administração**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2001.