

**UNIVERSIDADE DE CAXIAS DO SUL
CAMPUS UNIVERSITÁRIO DE FARROUPILHA
ÁREA DE CONHECIMENTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO**

ROBERTO LEVANDOSKI RIBEIRO

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO NO
SETOR DE MOAGEM DE TRIGO DE UMA EMPRESA ALIMENTÍCIA DE
CAXIAS DO SUL**

FARROUPILHA

2022

ROBERTO LEVANDOSKI RIBEIRO

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO NO
SETOR DE MOAGEM DE TRIGO DE UMA EMPRESA ALIMENTÍCIA DE
CAXIAS DO SUL**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso de Administração da Universidade de Caxias do Sul, Campus Universitário de Farroupilha, como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Administração.

Orientador TCC I: Prof. Me. João Vicente Franco de Godolphim.

Orientadora TCC II: Prof.^a Ma. Valdete Elza Spindler Debenetti.

FARROUPILHA

2022

ROBERTO LEVANDOSKI RIBEIRO

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO NO
SETOR DE MOAGEM DE TRIGO DE UMA EMPRESA ALIMENTÍCIA DE
CAXIAS DO SUL**

Trabalho de Conclusão de Curso de graduação apresentado à Área do Conhecimento de Ciências Sociais da Universidade de Caxias do Sul como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Administração.
Área de concentração: Tópicos Especiais.

Aprovado em: 04/07/2022.

Banca Examinadora

Prof.^a Ma. Valdete Elza Spindler Debenetti – Orientadora
Universidade de Caxias do Sul

Prof.^a Ma. Melissa Baccon
Universidade de Caxias do Sul

Prof.^a Ma. Olga Blauth de Lima
Universidade de Caxias do Sul

Dedico este trabalho a todos os meus familiares que sempre estiveram ao meu lado, me apoiando, dando incentivos para nunca desistir, em busca de meus objetivos.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus primeiramente, pois sem Ele nada disso seria possível.

Agradeço aos meus pais, meus irmãos, minhas irmãs e demais familiares, por entenderem as minhas ausências durante o tempo dedicado a esse trabalho.

A minha companheira, Marianne Lopes Robaina, que sempre me apoiou em todos os momentos e por entender minhas ausências durante o tempo dedicado a esse trabalho.

Ao Prof. Me. João Vicente Franco de Godolphim e à Prof.^a Ma. Valdete Elza Spindler Debenetti, que são grandes profissionais e me transmitiram os conhecimentos necessários para elaboração deste trabalho.

Aos meus amigos, pelas vezes que deixei de compartilhar alegrias, em prol desse objetivo.

Institucionalmente, à Universidade de Caxias do Sul, por me proporcionar a possibilidade de realizar um curso de graduação com qualidade, disponibilizar estrutura, meios, profissionais capacitados para me transmitir conhecimentos valorosos.

Por fim, agradeço a todos que, direta ou indiretamente, colaboraram para que esse trabalho fosse concluído com êxito.

“A força de vontade é o leme que conduz a nossa vida e nos faz navegar em busca de nossos sonhos”.

Autor desconhecido

RESUMO

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) está diretamente relacionada a um conjunto de ações, que uma organização costuma adotar para melhorar o grau de satisfação de um colaborador com sua função e com o ambiente de trabalho no qual ele está inserido. A intenção é aumentar os resultados positivos que o bem-estar pode proporcionar aos envolvidos para que os objetivos sejam alcançados. A qualidade de vida no trabalho também pode ser caracterizada como um termo que envolve algumas variáveis multidimensionais, tendo a subjetividade como característica predominante, sendo percebida de maneira singular por cada pessoa. Este trabalho teve por objetivo, estudar a temática da qualidade de vida no trabalho por parte dos trabalhadores do setor de moagem de trigo de uma empresa alimentícia de Caxias do Sul/RS. Para tanto, a coleta de dados se deu, primeiramente, por uma pesquisa bibliográfica em relação ao tema e em seguida, pela aplicação de um questionário com abordagem quantitativa, aos colaboradores desse setor da empresa estudada. Com isso, resultou numa população de quinze trabalhadores e a partir dos dados coletados, foi possível conhecer a opinião dos mesmos quanto às questões relacionadas a qualidade de vida no trabalho. Entre os resultados do estudo, foi constatado que os colaboradores classificaram de bom a muito bom e mostraram que estão satisfeitos a muito satisfeitos a várias questões sobre a temática no setor onde exercem suas atividades laborativas. Após a análise das informações obtidas, ficou evidente que o trabalhador é um dos principais atores para que essa organização alcance seus objetivos e há uma preocupação por parte de seus gestores em oferecer as condições necessárias para que haja um ambiente salutar ao colaborador.

Palavras-chave: Qualidade de vida nas Organizações. Colaborador. Moagem de trigo.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Ciclo dos programas de qualidade de vida no trabalho.....	36
Figura 2 – Gênero dos colaboradores.....	49
Figura 3 – Tempo de empresa.....	50
Figura 4 – Nível de instrução.....	51
Figura 5 – Valor do salário em relação a contribuição de trabalho.....	52
Figura 6 – Benefícios recebidos.....	52
Figura 7 – Condições de trabalho.....	53
Figura 8 – Recursos materiais oferecidos pela empresa.....	54
Figura 9 – Grau de liberdade na realização das atividades dentro da empresa.....	55
Figura 10 – Grau de participação no planejamento do seu próprio trabalho.....	55
Figura 11 – Ocorrem promoções baseadas na competência e tempo de empresa.....	56
Figura 12 – Há investimento através de cursos oferecidos pela empresa.....	57
Figura 13 – O trabalho lhe traz preocupações e aborrecimentos.....	57
Figura 14 – Observações do superior sobre sua função lhe causa humilhação.....	58
Figura 15 – O tratamento entre os colaboradores é igual e sem preconceitos.....	59
Figura 16 – Se sente à vontade para expressar sua opinião aos seus superiores.....	59
Figura 17 – A empresa realiza confraternizações com o pessoal e seus familiares.....	60
Figura 18 – Fora do trabalho você tem tempo para lazer e atividades sociais.....	61
Figura 19 – Você sente orgulho de dizer onde trabalha.....	61
Figura 20 – Participa de projeto social da empresa junto à comunidade local.....	62
Figura 21 – O quanto está satisfeito com a participação nos lucros e resultados.....	63
Figura 22 – O quanto está satisfeito com sua jornada de trabalho semanal.....	64
Figura 23 – Como você se sente em relação a sua carga de trabalho.....	64
Figura 24 – O quanto está satisfeito com a salubridade do seu local de trabalho.....	65
Figura 25 – Quanto está satisfeito com materiais de segurança individual e coletiva..	66
Figura 26 – Como se sente em relação ao cansaço que seu trabalho lhe causa.....	67
Figura 27 – O quanto está satisfeito com os produtos fabricados pela empresa.....	67
Figura 28 – Quanto está satisfeito com o jeito que a empresa trata os funcionários....	68

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Evolução do conceito de qualidade de vida no trabalho.....	20
Quadro 2 – Modelo de qualidade de vida no trabalho de Walton.....	22
Quadro 3 – Propriedades do trabalho.....	24
Quadro 4 – Indicadores de qualidade de vida no trabalho.....	25
Quadro 5 – Expectativas das pessoas e das organizações.....	26

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

<i>et al.</i>	e outros
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
CNA	Confederação de Agricultura e Pecuária do Brasil
NR	Norma Regulamentadora
PLR	Participação nos Lucros ou Resultados
QVT	Qualidade de Vida no Trabalho

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	12
1.1	TEMA E PROBLEMA DO ESTUDO	14
1.2	OBJETIVOS	15
1.2.1	Objetivo geral.....	15
1.2.2	Objetivos específicos.....	15
1.3	JUSTIFICATIVA.....	15
2	REFERENCIAL TEÓRICO.....	18
2.1	HISTÓRICO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	18
2.2	CONCEITO DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	19
2.3	MODELOS DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	21
2.4	EXPECTATIVAS DOS COLABORADORES E DAS ORGANIZAÇÕES.....	25
2.5	A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO.....	27
2.5.1	A importância da motivação	29
2.5.2	Custos	30
2.5.3	Benefícios	31
2.5.4	Produtividade.....	32
2.6	A IMPORTÂNCIA DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO PARA AS ORGANIZAÇÕES.....	33
2.7	PROGRAMAS DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO.....	34
2.8	PROCESSO DE TRABALHO NA MOAGEM DO TRIGO	37
3	METODOLOGIA.....	40
3.1	DELINEAMENTO DA PESQUISA	40
3.2	POPULAÇÃO E AMOSTRA	41
3.3	PROCESSO DE COLETA DE DADOS	42
3.3.1	Questionário.....	47
3.4	PROCESSO DE ANÁLISE DE DADOS.....	48
4	DESENVOLVIMENTO E RESULTADOS.....	49
5	CONCLUSÃO.....	70

REFERÊNCIAS.....	74
APÊNDICE A – INSTRUMENTO DE PESQUISA UTILIZADO.....	78
ANEXO A – INSTRUMENTO DE PESQUISA SUGERIDO – VELLOZO.....	85
ANEXO B – INSTRUMENTO DE PESQUISA SUGERIDO – FILHO.....	90

1 INTRODUÇÃO

O século XXI iniciou-se em um contexto de amplas transformações no cenário mundial e conseqüentemente no meio empresarial, o qual vem se tornando cada vez mais competitivo. São mudanças advindas das mais sofisticadas tecnologias, aliadas aos elos internacionais, à economia mundial, chegando nas relações de trabalho entre gestores e colaboradores, gerando impactos inter-relacionados sobre a vida das pessoas, das organizações e até mesmo da sociedade.

De um lado, pode-se destacar a competitividade a qualquer preço entre as organizações, impondo a necessidade de se refletir sobre suas influências nas mesmas e na sociedade; de outro, a maior conscientização do colaborador a respeito dos mais diversos problemas oriundos da preocupação, do *stress* e da importância crescente da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Aliado a essas ideias, estão presentes novos desafios que o mercado de trabalho exige, sobretudo, quanto às questões ambientais e de responsabilidade social que trazem à tona e colocam obstáculos à gestão organizacional nesses novos tempos.

O tema qualidade de vida no trabalho, utilizado para a elaboração deste estudo, foi utilizado pela primeira vez por Eric Trist e outros pesquisadores do Instituto Tavistock, no ano de 1950, relacionado ao desenvolvimento da abordagem sociotécnica da organização do trabalho. A intenção era melhorar a produtividade, reduzir conflitos e facilitar a vida dos trabalhadores, baseado na tríade indivíduo, trabalho e organização, com base na análise e reestruturação das tarefas (FERNANDES, 1996).

Foi a partir da década de 1980, que estudos sobre a qualidade de vida no trabalho ganhou maior ênfase no Brasil, com destaque para a Embrapa e as Universidades Federais de Minas Gerais e do Rio Grande do Sul, influenciados pelos modelos internacionais (RODRIGUES, 1999).

Esse assunto se tornou muito importante tanto para as organizações, quanto para os colaboradores, porque a qualidade de vida tende a promover a saúde nos locais de trabalho e o bem-estar de todos os envolvidos, influenciando diretamente na produtividade, como também nos trabalhadores e nos gestores passando a adotar hábitos de vida mais saudáveis.

É imperioso destacar que a gestão da qualidade de vida no trabalho vem ganhando relevância no âmbito das organizações, culminando com várias discussões no meio empresarial e até mesmo no meio acadêmico. Ela está relacionada com a satisfação e a felicidade de cada pessoa, podendo contribuir para a motivação e disposição, interferindo diretamente nos resultados dos trabalhos.

O tema central deste trabalho ficou definido como sendo qualidade de vida no trabalho em uma empresa alimentícia de Caxias do Sul, Estado do Rio Grande do Sul. Já, de forma geral, este trabalho pretende conhecer a opinião dos funcionários do setor de moagem de trigo da empresa estudada quanto às questões relacionadas ao tema da qualidade de vida no trabalho.

O problema investigatório será verificar como os funcionários desse setor classificam as questões relacionadas a qualidade de vida no trabalho no setor onde atuam.

A temática escolhida para o desenvolvimento desse estudo, é devido a sua relevância para as organizações e seus colaboradores, tendo em vista que para alcançar os objetivos pretendidos por parte dos envolvidos, é necessário existir um ambiente salutar em todos os níveis da empresa. Oferecer boas condições de segurança e estimular os trabalhadores a realizar suas tarefas de maneira cuidadosa e exemplar.

Desta forma, o presente trabalho está dividido em cinco capítulos, onde o primeiro aborda as considerações introdutórias, como a definição do tema e problema do estudo, expondo o objetivo geral e os específicos, assim como também a justificativa.

O segundo capítulo traz um breve histórico da qualidade de vida no trabalho, além de apresentar conceitos teóricos e modelos relacionados a este tema, a expectativa dos colaboradores e das organizações, a qualidade de vida no trabalho, trazendo consigo a importância da motivação, custos, benefícios e produtividade. Além da sua importância para as organizações, apresenta alguns programas relativos ao tema e uma breve explanação sobre o processo de trabalho na moagem do trigo nas empresas que trabalham com esse tipo de cultivo.

Já no terceiro capítulo é apresentada a metodologia, contendo o delineamento da pesquisa, a população e a amostra, bem como o processo de coleta de dados, no

qual se utilizou um questionário como uma das principais ferramentas para a referida coleta, e na sequência, o processo de análise de dados.

No quarto capítulo, foi redigido o desenvolvimento e a apresentação dos resultados obtidos com as respostas advindas das entrevistas a partir do tema proposto e do problema investigativo. Além disso, utilizando-se das respostas obtidas, fez-se a correlação das mesmas com os objetivos específicos, atestando o que vai de encontro com a proposta inicial e o que se diferencia da teoria utilizada no trabalho.

Para finalizar, o quinto capítulo apresenta a conclusão sobre o estudo realizado, apresentando os principais achados relativos a pesquisa, limitação que o tema impôs, dificuldade encontrada, fatores positivos que deveriam permanecer na organização e serem aperfeiçoados, assim como a crítica pertinente para um melhor aprofundamento do tema.

Com a finalidade de concluir a presente Introdução, a seguir são apresentados o tema e o problema investigatório, assim como os objetivos e a justificativa do estudo deste trabalho acadêmico.

1.1 TEMA E PROBLEMA DO ESTUDO

O tema é o assunto que se deseja explanar em uma pesquisa, levando-se em consideração, tanto fatores internos quanto externos. Pode-se citar como fator interno, a escolha de um tema compatível com o que se possa investigar, e como fator externo, o tempo disponível para realizar a pesquisa (MARCONI; LAKATOS, 2021).

Segundo Gil (2002), todo estudo se inicia com algum tipo de problema, entretanto conceituá-lo não se constitui uma tarefa fácil, tendo em vista os diversos significados que envolve essa palavra. Podendo ser desde uma questão duvidosa que pode ter várias soluções, até mesmo qualquer questão que dá margem à incerteza por ser difícil de resolvê-la.

A temática deste estudo é a qualidade de vida no trabalho. Como delimitação do tema, este estudo propõe-se a conhecer a opinião dos funcionários do setor de moagem de trigo de uma empresa alimentícia de Caxias do Sul/RS, quanto às questões relacionadas ao tema proposto.

Por conseguinte, para este estudo, definiu-se o problema investigativo como sendo este: *Como os funcionários do setor de moagem de trigo de uma empresa*

alimentícia de Caxias do Sul classificam as questões relacionadas à qualidade de vida no trabalho no setor onde atuam?

1.2 OBJETIVOS

Os objetivos são uma maneira de apresentar, ao leitor, o problema de pesquisa a ser explorado a fim de esclarecer os resultados encontrados com o estudo. Para que a determinação dos objetivos seja possível, é preciso elaborar o problema de forma clara e precisa, em busca da solução a que se propôs (GIL, 2017).

1.2.1 Objetivo geral

Este trabalho tem por objetivo geral estudar a temática da qualidade de vida no trabalho, apresentando algumas considerações sobre a maneira que os funcionários classificam as questões relacionadas a qualidade de vida no trabalho no setor de moagem de trigo de uma empresa alimentícia de Caxias do Sul/RS.

1.2.2 Objetivos específicos

Para a realização deste trabalho, definiu-se como objetivos específicos:

- a) realizar um levantamento de dados socioeconômicos, de trabalho, de saúde e segurança dos colaboradores participantes do estudo através de pesquisa bibliográfica, documental e de campo; e
- b) propor um estudo investigativo com os funcionários do setor de moagem de trigo, de modo que apresentem sua opinião sobre questões relacionadas à qualidade de vida no trabalho, nesse setor onde exercem suas atividades laborativas.

1.3 JUSTIFICATIVA

A justificativa conceitua-se como sendo uma apresentação inicial do projeto a ser estudado, que pode incluir, tanto os fatores que determinaram a escolha do tema, quanto os argumentos relativos à importância da pesquisa, como também, a

referência de uma possível contribuição para a elucidação de alguma questão teórica ou prática ainda não solucionada (GIL, 2002).

Atualmente vive-se em um mundo globalizado, em virtude das tantas tecnologias que são apresentadas às pessoas quase que diariamente. Com isso, aumenta a preocupação dos gestores das empresas em estarem preparados para a alta competitividade. Torna-se muito relevante para os administradores buscarem a excelência na qualidade de vida dos seus colaboradores, haja vista que eles fazem parte da empresa, possuindo uma parcela considerável de contribuição no sucesso e no alcance dos objetivos das organizações (MOREIRA, 2010).

No processo produtivo das empresas, o colaborador é a engrenagem que movimenta o sucesso ou o fracasso de uma organização. A qualidade de vida deste colaborador influencia muito no seu desempenho e no trabalho desenvolvido. Por isso, é fundamental que os gestores realizem ações que contribuam para a melhoria desta qualidade de vida, revendo e reavaliando os procedimentos e as diretrizes da empresa (PIMENTEL et al., 2015).

Toda empresa tem o dever de elaborar projetos que propiciem melhorias no ambiente de trabalho de seus trabalhadores, para que estes levem uma vida com saúde e desempenhem suas funções da melhor maneira possível, culminando com uma crescente produtividade da organização (MOREIRA, 2010).

É importante salientar inclusive que, neste mundo tão integrado, os acontecimentos sociais estão mudando frequentemente, podendo ter avanços consideráveis relacionados a qualidade de vida no trabalho nas mais diversas organizações. Dentre as mais variadas mudanças, pode-se afirmar que oferecer um ambiente de trabalho que valoriza a vida e o bem-estar do colaborador, são pontos que podem gerar debates em diversos segmentos (MOREIRA, 2010).

Diante de várias dificuldades que as pessoas enfrentam atualmente, a qualidade de vida no trabalho tem sido discutida com frequência e ganhou uma certa relevância nos diversos setores da sociedade, pois, está diretamente relacionada à valorização dos recursos humanos dentro das organizações. A preocupação dos gestores em oferecer um ambiente salutar, seguro, com uma remuneração adequada aos seus colaboradores, visa a satisfação dos mesmos e isso faz com que haja um aumento na produtividade. Um clima organizacional adverso afeta diretamente a

motivação dos trabalhadores, criando conflitos, disputas, tensões, entre outros problemas que interferem na satisfação e no ânimo de todos.

É importante que os gestores criem programas e ações voltadas para o bem-estar e a promoção da qualidade de vida no trabalho, com intuito de implementar melhorias em todos os setores da organização. O trabalhador assume um papel importantíssimo na empresa, pois é um dos principais personagens para o sucesso da mesma.

Justifica-se a escolha pela delimitação do tema para esse estudo, tendo em vista que o setor de moagem de trigo é um dos mais importantes da organização, pois é neste setor que a principal atividade produtiva da mesma acontece, isto é, onde se produz a farinha, matéria-prima para fabricar a massa, o biscoito, que são outros alimentos produzidos pela empresa. Sem a existência desse setor, não haveria o beneficiamento do trigo para a elaboração da farinha.

Outra motivação relevante para a escolha dessa temática, é o fato deste estudante ter familiares que trabalham no setor de moagem de trigo da empresa. Com isso, buscou-se conhecer a opinião dos funcionários do referido setor, sobre questões relacionadas à qualidade de vida no trabalho.

A seguir, é apresentado o referencial teórico, cuja finalidade é apresentar o embasamento teórico da temática que está sendo abordada nesse estudo acadêmico.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Este capítulo destina-se a apresentar um breve histórico da qualidade de vida no trabalho, além de apresentar conceitos teóricos e modelos relacionados a este tema, a expectativa dos colaboradores e das organizações, a qualidade de vida no trabalho, trazendo consigo a importância da motivação, os custos, benefícios e produtividade. Além da sua importância para as organizações, apresentando inclusive alguns programas relativos ao tema e uma breve explicação sobre o processo de trabalho na moagem do trigo nas empresas que trabalham com esse tipo de cultivo.

2.1 HISTÓRICO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

O termo *qualidade de vida no trabalho* foi utilizado pela primeira vez por Eric Trist e outros pesquisadores do Instituto Tavistock, no ano de 1950, relacionado ao desenvolvimento da abordagem sociotécnica da organização do trabalho. O enfoque era melhorar a produtividade, reduzir conflitos e facilitar a vida dos trabalhadores. Eric e seus colaboradores desenvolveram experimentos fundamentados na tríade indivíduo, trabalho e organização, com base na análise e reestruturação das tarefas. O pressuposto desse sistema é que o processo produtivo requer tanto a organização técnica como a social para alcançar seus objetivos (FERNANDES, 1996).

Reforçando essa ideia, Diniz (2013) também afirma que a qualidade de vida no trabalho ganhou ênfase no início dos anos de 1950, associada ao surgimento da abordagem sociotécnica, que é a inter-relação dos aspectos sociais e técnicos de uma organização ou da sociedade como um todo, e trabalha na excelência do desempenho técnico e qualidade na vida de trabalho das pessoas. Mas foi em 1960, que a qualidade de vida no trabalho ganhou maior destaque, pois ocorreram iniciativas de cientistas sociais, líderes sindicais, empresários e governantes, na busca de melhores formas de organizar o trabalho, a fim de minimizar os problemas do serviço na saúde e no bem-estar geral dos colaboradores.

Ferreira (2013), corrobora que a mobilização pela qualidade de vida no trabalho, teve seu acréscimo de força na década de 1960, quando, no campo da Administração, desenvolveu-se a Teoria Contingencial, cujo princípio básico é o de que existem diversos modelos de gestão e de estrutura organizacional, dependendo

da atividade-fim de cada empresa. Obviamente, cada organização possui características distintas, sendo influenciadas pelo ambiente externo, composto por concorrentes, fornecedores e clientes. A preocupação com a saúde e o bem-estar dos colaboradores ganhou ênfase naquela década, principalmente nos Estados Unidos.

Ainda, segundo Ferreira (2013), a partir dessa época e com a intenção de melhorar a qualidade de vida no trabalho dos trabalhadores, especialistas começaram a realizar estudos e pesquisas, auxiliando na formulação de leis e normas para favorecer a vida dos colaboradores, já que estes são o alicerce de toda organização.

A qualidade de vida no trabalho vem adquirindo maior importância ao longo dos anos, tendo em vista estar ligada diretamente à produtividade. Por este motivo, é uma preocupação das pessoas desde o início da humanidade, passando por outros nomes e conceitos, porém sempre com o intuito de facilitar o bem-estar do trabalhador na execução das atividades (RODRIGUES, 2009).

Com essa breve explanação sobre o histórico da qualidade de vida no trabalho, na sequência é apresentado alguns conceitos de diversos autores dessa temática.

2.2 CONCEITO DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

No que concerne ao conceito de qualidade de vida no trabalho, torna-se importante salientar que não existe, entre os vários profissionais teóricos da área, um consenso sobre o tema em questão. Entretanto existem alguns que podem ser considerados, conceitos nucleares que apresentam modelos teóricos ora concorrentes, ora convergentes (SAMPAIO, 2012).

O conceito proposto por Limongi-França (2012), diz que a qualidade de vida no trabalho se caracteriza como sendo um agrupamento das ações de uma organização, que abrange a implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais no ambiente de trabalho, ou seja, é uma ferramenta gerencial construída na cultura organizacional.

Já Fernandes e Gutierrez (1998) relatam a experiência dos brasileiros em qualidade de vida no trabalho e experiências inovadoras realizadas em vários países desenvolvidos. Segundo os autores, há muitos artigos e obras publicadas sobre esse tema, com ênfase na melhoria da saúde dos colaboradores por meio de novas formas de organizar o trabalho nas organizações.

Segundo Fernandes (1996), ao final da década de 70, surgiu no mundo, um forte interesse pela qualidade de vida no trabalho, pelo fato da concorrência acirrada nos mercados internacionais. No Brasil, houve a preocupação de acompanhar a tendência mundial, resultando em programas de qualidade visando principalmente uma maior abertura para a importação de produtos estrangeiros. É possível também atribuir, a preocupação crescente com a qualidade de vida no trabalho, à maior conscientização dos colaboradores e ao incremento das responsabilidades sociais das organizações. A seguir é apresentado o quadro 1, desenvolvido por Nadier e Lawler (1983), onde eles apresentam uma evolução do conceito de qualidade de vida no trabalho, ao longo do tempo.

Quadro 1 – Evolução do conceito de qualidade de vida no trabalho

Concepções evolutivas	Características ou visão
1 - Qualidade de vida no trabalho como uma variável (1959 a 1972)	Reação do indivíduo em relação ao trabalho. Naquela época buscava-se identificar como melhorar a qualidade de vida no trabalho para o indivíduo.
2 - Qualidade de vida no trabalho como uma abordagem (1969 a 1974)	O foco era o indivíduo antes do resultado organizacional, mas ao mesmo tempo, buscava-se trazer melhorias para a organização como um todo, ou seja, tanto para o empregado quanto para os gestores.
3 - Qualidade de vida no trabalho como um método (1972 a 1975)	Um conjunto de abordagens, métodos ou técnicas para melhorar o ambiente de trabalho e tornar o trabalho mais produtivo e satisfatório. A qualidade de vida no trabalho era vista como sinônimo de grupos autônomos de trabalho, enriquecimento de cargo ou desenho de novas plantas com integração social e técnica.
4 - Qualidade de vida no trabalho como um movimento (1975 a 1980)	Declaração ideológica sobre a natureza do trabalho e as relações dos trabalhadores com a organização. Os termos “Administração participativa” e “Democracia industrial” eram frequentemente ditos como ideais do movimento de qualidade de vida no trabalho.
5 - Qualidade de vida no trabalho como tudo (1979 a 1982)	Como panaceia contra a competição estrangeira, problemas de qualidade, baixas taxas de produtividade, problemas de queixas e outros problemas organizacionais.
6 - Qualidade de vida no trabalho como nada (futuro)	No caso de alguns projetos de qualidade de vida no trabalho fracassarem no futuro, não passará de um “modismo” passageiro.

Fonte: NADLER e LAWLER *apud* FERNANDES (1996, p. 42).

A Organização Mundial da Saúde (2013), aponta que, a qualidade de vida no trabalho é a percepção da pessoa de sua inserção na vida, no contexto da cultura e sistemas de valores, nos quais ela vive e em relação as suas expectativas, seus desejos, seus objetivos, padrões e preocupações que a vida possa lhe proporcionar. Ela envolve o bem-estar em tudo que pode estar relacionado na vida de uma pessoa, como por exemplo, estado espiritual, estado físico, mental, psicológico e emocional, além de relacionamentos com a família e amigos, como também preocupações em relação à saúde, educação, moradia, entre outras.

De acordo com Ferreira (2013), a qualidade de vida no trabalho é inclusive conceituada como sendo, o conjunto de ações que a empresa realiza para implantar melhorias gerenciais, tecnológicas e estruturais no ambiente de trabalho. A construção dessa qualidade ocorre a partir do momento em que há preocupações com a saúde de todos, desde a do trabalhador, passando pela dos gestores, como também, a “saúde” da própria empresa. Esse conceito propõe uma visão integrada do ser humano, segundo a qual cada pessoa pode ser compreendida nos níveis biológico, psicológico e social.

A seguir, serão apresentados alguns modelos referentes a qualidade de vida no trabalho elaborados por autores renomados que estudaram essa temática.

2.3 MODELOS DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

A qualidade de vida no trabalho está inserida dentro das organizações como um importante instrumento de ganho mútuo, ou seja, a empresa pode contar com um profissional comprometido, satisfeito e que dentro de suas condições e do seu querer, fará o possível para manter seu emprego, e o colaborador, por sua vez, tem suas condições organizacionais, físicas, psicológicas e monetárias relacionadas ao trabalho, garantidas. No entanto, é importante identificar e compreender quais elementos efetivamente contribuem para o bem-estar do trabalhador em seu ambiente de trabalho e de que forma eles podem ser mantidos e sempre que possível, serem melhorados (OLIVEIRA, 2015).

Ainda segundo Oliveira (2015), em relação aos modelos de qualidade de vida no trabalho, um dos mais utilizados até nos dias atuais, é o modelo proposto por Walton (1973), o qual é apresentado no quadro 2.

Quadro 2 – Modelo de qualidade de vida no trabalho de Walton

Critérios	Indicadores de Qualidade de Vida no Trabalho
1. Compensação justa e adequada	Remuneração adequada ao trabalho Equidade interna e externa
2. Condições de trabalho	Jornada de trabalho adequada Ambiente de trabalho seguro e saudável
3. Uso e desenvolvimento de capacidades	Autonomia Significado da tarefa Identidade da tarefa Variedade de habilidade
4. Oportunidade de crescimento e segurança	Possibilidade de carreira, promoções Crescimento pessoal Segurança no emprego
5. Integração social na empresa	Igualdade de oportunidades Relacionamento Senso comunitário
6. Constitucionalismo	Respeito às leis Direitos e deveres do trabalhador Privacidade pessoal Normas e rotinas
7. O trabalho e o espaço total da vida	Carga horária adequada à função
8. Relevância social da vida no trabalho	Imagem e missão da empresa Responsabilidade social pelos empregados Responsabilidade pelos produtos e serviços

Fonte: WALTON (1973) *apud* OLIVEIRA (2015, p. 97).

Já de acordo com Silva e Ferreira (2013), as dimensões da qualidade de vida no trabalho podem ser sistematizadas em oito categorias básicas:

- a) salário e benefícios;
- b) oportunidades de desenvolvimento e uso das próprias competências;
- c) natureza da tarefa;
- d) relacionamento interpessoal;
- e) condições físicas do ambiente de trabalho;
- f) equilíbrio trabalho-família;
- g) observância dos princípios constitucionais; e
- h) imagem da organização junto à sociedade.

No que refere a questão de salário e benefícios, pode ser destacado que essa, é uma das categorias que mais as pessoas buscam na vida, pois é através dela que o trabalhador consegue o sustento para si e sua família, reunir condições de ter uma vida digna, adquirir bens materiais, que lhe trarão segurança, lazer, entre outras coisas.

Quanto à categoria de oportunidades de desenvolvimento e uso das próprias competências, é digno de registro que toda pessoa que tenha a oportunidade de conquistar uma vaga de trabalho e consegue desenvolver suas ideias, oferece sua parcela de contribuição para o bem de todos.

Já no que concerne à natureza da tarefa, ela também é uma categoria básica fundamental na qualidade de vida no trabalho, pois se o trabalhador sabe exatamente quais são suas tarefas dentro de uma organização, sua função será bem desempenhada, realizando um bom trabalho.

Quanto ao relacionamento interpessoal, este possui sua parcela de contribuição para o bem de todos os envolvidos numa organização, pois é através dessa categoria que um colaborador se relaciona bem com os outros e pode se sentir mais motivado, realizando suas tarefas com maior competência e eficiência. Ao saber que pode contar com demais membros da empresa, as pessoas costumam ter mais facilidade de encarar qualquer obstáculo.

Condições físicas do ambiente de trabalho, é um fator relevante para que os objetivos em uma organização sejam alcançados, pois um ambiente de trabalho salutar, com meios disponíveis para realização das tarefas, capacidade de oferecer níveis de segurança adequados ao trabalhador, tudo isso contribui para o sucesso.

No que tange ao equilíbrio trabalho-família, é notório afirmar que toda pessoa precisa de um emprego para conseguir levar uma vida digna, capaz de sustentar a si e à sua família. Mas para conseguir um trabalho, é necessário ter pelo menos um pouco de conhecimento em alguma área de atuação, fazendo com que haja um equilíbrio entre desempenhar seu trabalho da melhor maneira, como também dedicar tempo à família.

Quanto à observância aos princípios constitucionais, seria de grande valia que todas as pessoas tomassem conhecimento desses princípios e se esforçassem para cumpri-los, para que se possa viver em uma sociedade justa, em que todos se respeitassem, evitando assim os casos de desordem e corrupção, entre outros.

E sobre a categoria básica da imagem da organização junto à sociedade, é correto afirmar que um bom desempenho nas funções tanto dos gestores, quanto dos trabalhadores de uma organização, faz com que esta, seja reconhecida positivamente perante a sociedade. Isto ascenderia em grande interesse por parte das pessoas em trabalhar e até mesmo fazer investimentos numa empresa com valor ético.

Ferreira (2013), afirma que no início da década de 1950, Eric Trist demonstrou através de seus estudos que a insatisfação dos trabalhadores no setor de minas no Reino Unido era mais motivada pela desorganização do trabalho. Ele também fez referência as pesquisas realizadas por Emery (1964, 1976) e Trist (1978), que o trabalho deve apresentar seis propriedades para estimular o comprometimento de todos os envolvidos em uma organização. A seguir é mostrado o quadro 3, em que os autores apresentam as propriedades do trabalho.

Quadro 3 – Propriedades do trabalho

Variedade e desafio	Deve conter sempre desafios e variedade de tarefas.
Aprendizagem continua	Deve oferecer uma perspectiva de aprendizagem regular
Margem de manobra e autonomia	Deve estimular a capacidade de decisão.
Reconhecimento e apoio	Deve ser reconhecido e apoiado pelos outros na organização.
Contribuição social que faz sentido	Deve conter o prazer de contribuir para a sociedade.
Futuro desejável	Deve permitir vislumbrar um futuro desejável e atividades de aperfeiçoamento e orientação.

Fonte: EMERY (1964, 1976) e TRIST (1978) *apud* FERREIRA (2013, p. 138).

Ainda de acordo com Ferreira (2013), além dos aspectos peculiares ao trabalho, essa abordagem considera alguns aspectos extrínsecos, como: segurança e saúde, estabilidade no emprego, salário compatível com a função exercida. É notório afirmar que, com estes fatores há uma melhoria na qualidade de vida no trabalho do colaborador, fazendo com que ele exerça suas funções com excelência e contribuindo para o melhor desempenho da organização.

Já o modelo de Westley publicado nos Estados Unidos em 1979, aperfeiçoado por Ruschel (1993) e citado por Fernandes (1996), permite avaliar a qualidade de vida nas organizações através de quatro indicadores fundamentais, conforme mostrado no quadro 4.

Quadro 4 – Indicadores de qualidade de vida no trabalho

Econômico	Político	Psicológico	Sociológico
Equidade salarial Remuneração adequada Benefícios Local de trabalho Carga horária Ambiente externo	Segurança no emprego Atuação sindical <i>Feedback</i> Liberdade de expressão Valorização do cargo Relacionamento com a chefia	Realização potencial Nível de desafio Desenvolvimento pessoal Desenvolvimento Profissional Criatividade Autoavaliação Variedade de tarefa Identidade de tarefa	Participação nas decisões Autonomia Relacionamento interpessoal Grau de responsabilidade Valor pessoal

Fonte: WESTLEY (1979). Adaptado de RUSCHEL (1993) *apud* FERNANDES (1996, p. 53).

Quanto ao indicador econômico, pode-se afirmar que todos esses subitens são importantes para que haja uma boa relação entre empregador e trabalhador, tendo em vista que havendo uma gestão equilibrada dos mesmos, o colaborador terá vontade de realizar suas atividades, sendo recompensado por fazer a empresa colher bons resultados com seu esforço.

Já no que concerne ao indicador político, os subitens relacionados a ele, dependem parcialmente da estabilidade política no país, excluindo-se o *feedback*, valorização do cargo e relacionamento com a chefia.

Sobre o indicador psicológico, é correto afirmar que os subitens ligados a ele, contribuem diretamente para que a organização consiga adotar uma gestão estratégica, visando sempre a qualidade de vida no ambiente de trabalho e promovendo o bem-estar do colaborador.

E em relação ao indicador sociológico, em seus subitens, nos indica que está diretamente relacionado à participação ativa em decisões do processo de trabalho, distribuindo responsabilidades aos colaboradores como a forma de realizar as missões de cada um.

No próximo tópico, é apresentada uma breve síntese sobre a expectativa que o trabalhador possui e as expectativas da organização, no sentido de alinhá-las.

2.4 EXPECTATIVAS DOS COLABORADORES E DAS ORGANIZAÇÕES

A relação entre o trabalhador e a organização é oriunda de centenas de anos, quando as primeiras preocupações surgiram com os antigos filósofos gregos. Muitas regras foram impostas e causava um certo “conflito” na organização, pelo fato do

sistema implantado à época era o unilateral, onde os chefes tinham praticamente gestão quase que total sobre o indivíduo. Com o passar dos tempos, foi dado lugar à abordagem humanística, centrada no ser humano em si, onde a relação entre organização e trabalhador ganhou uma forma harmoniosa (CHIAVENATO, 2020).

Ainda, segundo Chiavenato (2020), para superar desafios e diferenças, os indivíduos se agrupam para formar organizações no sentido de alcançar objetivos comuns. À medida em que as empresas são bem-sucedidas, as metas são alcançadas e todos são recompensados. As pessoas formam uma organização ou se engajam nelas, porque esperam que sua participação satisfaça algumas necessidades pessoais, mesmo que haja custos para isso. Assim, as expectativas recíprocas – das organizações e dos colaboradores – quando bem conduzidas, melhoram o relacionamento entre ambos. A seguir é exposto o quadro 5, criado por Chiavenato (2020), onde ele apresenta as expectativas das pessoas em relação à organização e vice-versa.

Quadro 5 – Expectativas das pessoas e das organizações

O que as pessoas esperam da organização:	O que a organização espera das pessoas:
Um excelente lugar para trabalhar	Foco na missão organizacional
Oportunidade de crescimento: educação e carreira	Foco na visão de futuro da organização
Reconhecimento e recompensas: salário, benefícios e incentivos	Foco no cliente, seja ele interno ou externo
Liberdade, autonomia e empoderamento	Foco em metas e resultados a alcançar
Apoio e suporte: liderança renovadora	Foco em melhoria e desenvolvimento contínuo
Empregabilidade e desenvolvimento profissional	Foco no trabalho participativo em equipe
Camaradagem e coleguismo	Comprometimento e dedicação
Qualidade de vida no trabalho	Talento, habilidades e competências
Participação ativa nas decisões	Aprendizado constante e crescimento profissional
Divertimento, alegria e satisfação	Ética e responsabilidade social

Fonte: CHIAVENATO (2020, p. 72).

A seguir é abordada a qualidade de vida no trabalho propriamente dita, sua importância para o colaborador e para a organização, como também os custos e benefícios que ela traz e que a produtividade está diretamente ligada a qualidade de vida no ambiente de trabalho.

2.5 A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

A qualidade de um modo geral, tem como sua base, a satisfação do cliente, a padronização de conceitos e a melhoria continua de todos os processos que envolvem uma organização. Os colaboradores assumem um papel importante nestes três pilares, pois contribuem de maneira efetiva para o sucesso das empresas. Se ela considerar devidamente todas as necessidades do colaborador, haverá um fluxo de qualidade durante todo o processo produtivo da organização (OLIVEIRA, 2015).

Segundo Limongi-França (2012), a qualidade de vida no trabalho é um valor a ser conquistado pela organização e concedido ao seu colaborador de modo que haja uma reciprocidade entre os mesmos. Uma empresa preocupada com o bem-estar do seu trabalhador e este identificando que possui um valor para a organização, tudo tende a dar certo, fazendo com que todos os envolvidos sejam recompensados.

Os gestores por sua vez, sabendo identificar, acompanhar e atender as necessidades de seus colaboradores, significa que a excelência operacional logo será alcançada. Porém, para que haja um norte em busca dos objetivos de todos os envolvidos, é essencial que exista um ambiente de trabalho salutar, em que o colaborador saiba que existe por parte de seus superiores, uma confiança no seu trabalho desenvolvido e o respeito por parte de todos. Além disso, é importante que todos os equipamentos estejam em condições de uso, as metas claras e bem definidas, havendo inclusive, benefícios como, planos de saúde, remuneração justa e paga em dia, vale transporte e entre outros, que ajudem o colaborador e seus familiares (OLIVEIRA, 2015).

A qualidade de vida no trabalho não se refere apenas às condições físicas, mas também as condições psicológicas e sociais. O somatório dessas três condições, resultam em um ambiente sadio e de cooperação uns com os outros. A preocupação de uma sociedade, com a qualidade de vida das pessoas no ambiente de trabalho, existe a vários anos e faz parte de uma sociedade complexa e de um ambiente heterogêneo. Esse tema constitui um dos desafios do ambiente atual das organizações, fazendo com que o setor de recursos humanos tenha um papel fundamental nesse contexto (CHIAVENATO, 2020).

Segundo Oliveira (2015), a qualidade de vida no trabalho representa o bem-estar do colaborador em relação a todos os fatores organizacionais que envolvem uma

empresa. Ela deve procurar realizar esforços continuados de modo a promover as condições adequadas para o desenvolvimento das diversas atividades de sua força de trabalho, em prol dos objetivos de todos.

Ainda de acordo com Chiavenato (2020), essa temática representa um conceito complexo, multidimensional e de difícil objetivação. Isto porque cada trabalhador percebe de maneira subjetiva a sua qualidade de vida no trabalho, de maneira pessoal e própria, e na maioria das vezes, quase sempre diferente dos demais colaboradores da organização. Todos os diferentes modelos de qualidade de vida no trabalho se fundamentam na avaliação da percepção dos colaboradores, seja por meio de questionários, entrevistas ou outros processos, como por exemplo, os virtuais.

O tema central deste trabalho surge como um importante instrumento de ganho mútuo, ou seja, o trabalhador tem um ambiente sadio para desenvolver o seu melhor trabalho, sendo remunerado de forma a garantir uma condição de razoabilidade para se manter, visando inclusive, melhores oportunidades dentro da própria organização. A empresa por sua vez, obtém ganhos porque sabe que pode contar com um profissional entusiasmado e comprometido, que fará todo o esforço para manter-se empregado e isso trará a ela, as conquistas que “almeja” (OLIVEIRA, 2015).

A qualidade de vida implica em criar, manter e melhorar um excelente ambiente de trabalho para todos os envolvidos na organização, seja em suas condições físicas, psicológicas e sociais. Toda empresa que consegue pôr em prática estas questões, torna o local de trabalho agradável, melhorando substancialmente a qualidade de vida das pessoas nela inseridas, além de, por extensão, melhorar a qualidade de vida dos familiares e amigos. Os mestres da qualidade dizem que a externa nunca é maior do que a qualidade interna, e sim é uma decorrência dela, e o mesmo se aplica à qualidade de vida das pessoas (CHIAVENATO, 2020).

Já segundo Fernandes e Gutierrez (1998), a qualidade de vida no trabalho pode ser afetada, por diversas questões, como por exemplo, as necessidades dos trabalhadores e de seus familiares, as dificuldades que os mesmos se deparam pela falta de profissionalização, além dos mais diversos tipos de comportamentos individuais e até mesmo, conflitos de ideias que possam existir no ambiente de trabalho.

A qualidade de vida no trabalho pode afetar a produtividade e ser um diferencial para toda organização, uma vez que há um ambiente salutar, o colaborador se sente

motivado e satisfeito, e como consequência tende a produzir mais e com qualidade. É necessário existir uma visão mais abrangente de cada trabalhador, considerando os aspectos que norteiam o ser humano, como psicológico, familiar, social, e até mesmo os aspectos políticos e econômicos, haja vista que todos eles influenciam no comportamento e no ânimo das pessoas. É importante que os gestores invistam nos cuidados de seus colaboradores, dando melhores condições de trabalho, recompensas, oferecendo a oportunidade de realizarem cursos e de crescimento dentro da própria empresa. Isto tudo culmina com a diminuição dos riscos ocupacionais por meio de cuidados com a segurança no ambiente de trabalho e com esforços físicos e mentais em cada atividade (FERREIRA, 2013).

2.5.1 A importância da motivação

Motivação pode ser definida como sendo um processo responsável pela intensidade, direção e persistência dos esforços de uma pessoa para o alcance de seus objetivos. Intensidade é uma característica que pode ser atribuída a alguém que despense esforço de média ou grande proporção. A direção está diretamente ligada a motivação, haja vista que é a responsável por conduzir a intensidade, de modo a cumprir as metas estabelecidas. Por fim, a medida de quanto tempo uma pessoa consegue manter seu esforço em busca de um objetivo, é chamada de persistência (ROBBINS, 2005).

Devido às inúmeras tecnologias que são nos apresentadas quase que diariamente, nota-se que o mundo está cada vez mais competitivo, exigindo por parte dos colaboradores um nível superior de motivação. Caso estes estejam engajados e comprometidos, tendem a proporcionar melhores resultados para a organização. A motivação, aliada a um bom ambiente de trabalho pode ser entendida como um fator preponderante para a produtividade de uma empresa (GIL, 2016).

Ainda, segundo Gil (2016), trabalhadores motivados normalmente recebem oportunidades de crescer dentro da organização. Estes podem ser contemplados a realizar cursos de aperfeiçoamento, oportunidades de cargos gerenciais e por consequência receber proventos que melhorem suas condições financeiras. É notório que as empresas vêm valorizando os profissionais que estejam comprometidos com a missão da organização, e estes são convocados para fazer parte das soluções dos

problemas. A motivação, por sua vez, é a chave do comprometimento e cabe aos gerentes motivar seus colaboradores.

Quando se trata de motivação, é sem dúvida, buscar alguma coisa que a pessoa almeja, seja profissionalmente ou não. Toda motivação traz consigo uma forma de agir, sendo importante que a pessoa saiba qual caminho deve seguir para superar possíveis obstáculos que possam surgir. Ser otimista e pensar sempre positivo são combustíveis que não podem faltar na construção do próprio processo motivacional (BERGAMINI, 2018).

De acordo com Gil (2016), a motivação é a força de vontade que estimula as pessoas a atuar, realizando algum tipo de tarefa. Nos momentos atuais, sabe-se que a motivação tem sempre origem numa necessidade, diferentemente do que antigamente, acreditava-se que essa força era determinada principalmente pela ação de algum familiar ou de outras pessoas influentes. Normalmente as motivações são geradas de vontade própria geradas por necessidades distintas.

É importante salientar que, de acordo com Bergamini (2018), nenhum indivíduo motiva o outro, havendo a necessidade de fazer brotar do interior de cada um, uma motivação de alcançar seus objetivos. Qualquer pessoa que esteja em posição de gerência só conseguirá influenciar seus funcionários a fazerem algo que é proposto ou ordenado se utilizar meios de recompensas ou ainda, fazer ameaças de punição.

2.5.2 Custos

Com o passar dos anos, todas as pessoas vão notando que o mundo está em constante evolução, e a vida moderna, o sedentarismo para muitos indivíduos, a carga de trabalho, o estresse e o aumento de longevidade contribuem para a maior prevalência de doenças crônicas em todas as idades. Essas condições, por sua vez, geram despesas para as organizações empregadoras, que são obrigadas a absorver os custos mais elevados de seguros de saúde e os custos resultantes da falta ao trabalho decorrente de problemas relacionados à saúde. Um estudo nos Estados Unidos mostrou que mais de 80% dos gastos em saúde são decorrentes de condições crônicas. Diversos estudos demonstram que o trabalho pode ser percebido como altamente motivador, permeado de benefícios ou como obrigação necessária, o que

costuma proporcionar pouca produtividade, com altos custos para saúde do trabalhador e para a saúde corporativa (DINIZ, 2013).

Ainda, segundo Diniz (2013), no Brasil, em 2001 as despesas aumentaram 31,8% com a concessão do auxílio-doença. Já em 2000, o auxílio-doença representava 3,2% dos gastos da previdência social. No ano de 2004, essa despesa subiu para 7,5%. Números do Ministério da Previdência Social servem como parâmetro para compreender a atual dimensão dessa questão. Em 2008, entre janeiro e dezembro, mais de 1,8 milhão de benefícios auxílio-doença foram concedidos pelo governo. A Organização Panamericana de Saúde acredita que mais de 70% das empresas não apresentam condições ergonomicamente favoráveis para a realização das tarefas solicitadas a seus colaboradores.

Já de acordo com dados do Observatório Digital de Saúde e Segurança do Trabalho, entre 2012 e 2017, a Previdência Social gastou cerca de 26,2 bilhões de reais com benefícios acidentários (auxílio-doença, aposentadoria por invalidez, pensão por morte e auxílio-acidente). Esses dados significam que a cada 7 minutos, 1 real é gasto para esses fins. Ainda, em 2017, foram registrados 131.453 afastamentos por acidentes e 67.394 por doenças, totalizando 198.847.

Por outro lado, pode-se observar que uma parcela das pessoas trabalha apenas pelo salário, para pagar contas e manter a família com as condições básicas para sobreviver, o que costuma trazer todo tipo de doenças para esses indivíduos. Isso pode ocorrer em função de inúmeros motivos individuais, como *status* financeiro, relações interpessoais, familiares, trajetória de vida profissional galgada em falta de oportunidades. Isso, sem dúvida, pode comprometer toda a seleção e capacitação da empresa, com perda de investimentos, pois onera tempo e dinheiro. Contudo, pode ocorrer também porque esse trabalhador encontra-se em ambientes ocupacionais que não valorizam estratégias inovadoras para se conseguir motivação, participação e envolvimento com as metas organizacionais, o que pode favorecer o início do processo de estresse ocupacional (DINIZ, 2013).

2.5.3 Benefícios

São vários os benefícios que podem ser alcançados com a implementação dos programas de qualidade de vida no trabalho em uma organização, dentre os quais

podem ser destacados os seguintes: redução dos custos com a saúde do colaborador, desde que os gestores realizem uma correta promoção da qualidade de vida no trabalho na empresa, com isso os níveis de estresse e as doenças tendem a diminuir. Aumento da produtividade e melhorar o clima organizacional são outros benefícios que podem ser alcançados com essa implementação. Cada trabalhador que possua uma saúde equilibrada, tende a aumentar sua produtividade, fazendo com que haja um retorno lucrativo para a organização, e conseqüentemente poderá trazer benefícios ao próprio trabalhador (DINIZ, 2013).

Já Oliveira (2015), relata que um colaborador motivado e satisfeito com o ambiente de trabalho, torna-se mais criativo, produtivo, sendo capaz de desempenhar melhor cada atividade que lhe é atribuída. Isso faz com que o trabalhador exerça suas funções de maneira comprometida, gerando resultados lucrativos e principalmente agregando valor para a empresa.

2.5.4 Produtividade

Do ponto de vista dos trabalhadores, deve-se, prioritariamente, dar condições básicas de segurança e saúde no trabalho ao fator produtivo. A rigor, essa prioridade está presente na área de atuação da qualidade de vida no trabalho. Em cenários mais avançados, pode-se afirmar que a condição básica para o ambiente produtivo de uma organização, consiste em criar modelos gerenciais efetivos de qualidade de vida no trabalho aderentes a ambientes altamente competitivos, nos quais a busca da produtividade com excelência representa o ápice para os gestores (LIMONGI-FRANÇA, 2012).

Ainda segundo Limongi-França (2012), um ambiente salutar dentro de uma organização, está alinhado com bem-estar de todos os envolvidos e com condições ecologicamente corretas. O bem-estar considera as dimensões biológica, psicológica, social de cada indivíduo e não, simplesmente, o atendimento a doenças e males que por ventura possam surgir em um ambiente de trabalho, atrapalhando a produtividade dos colaboradores. A meta é catalisar experiências e visões avançadas dessa relação entre produtividade e qualidade de vida no trabalho.

Em vista do que foi abordado, no conteúdo a seguir, é ressaltada a importância da qualidade de vida no trabalho para as organizações, como forma de propiciar um ambiente salutar ao trabalhador, em busca dos objetivos que todos almejam.

2.6 A IMPORTÂNCIA DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO PARA AS ORGANIZAÇÕES

Após uma empresa ser instalada em um determinado espaço, alguns desafios são impostos aos seus gestores, entre eles, os de conciliar a produção a contento de seus administradores, com programas de qualidade de vida no trabalho. Isso traz ao colaborador uma diminuição no receio de perder seu emprego e até mesmo de sofrer algum acidente. É necessário adequar o ambiente de trabalho a realidade, aproveitando as oportunidades que surgem com a gestão de competências e os programas de qualidade de vida. A busca de respostas a esses desafios passa pelo estímulo à maior integração entre os colaboradores que, somado aos programas de qualidade de vida, propiciam uma estrutura de trabalho adequada, cooperativa, com a possibilidade de agregar talentos (LIMONGI-FRANÇA, 2012).

É necessário aliar a qualidade de vida no trabalho com a gestão dos Recursos Humanos, para que haja uma prosperidade para todos os envolvidos na organização. As pessoas são a base para o sucesso da empresa e precisam ser valorizadas, pois são provedoras do conhecimento, da capacidade, da inteligência e das habilidades necessárias para desempenhar suas funções, proporcionando tomadas de decisões racionais que possibilita o cumprimento das metas estabelecidas por parte dos gestores (FERREIRA, 2013).

Segundo Limongi-França (2012), há um crescente entendimento por parte dos gestores, da importância da qualidade de vida no trabalho, isso independentemente da sua área de atuação dentro de uma empresa. Pode-se afirmar por exemplo, que o nível operacional em uma organização, é o tradicional alvo de programas de segurança no trabalho e de saúde ocupacional. Entretanto, a qualidade de vida no trabalho, engloba inclusive os outros dois níveis, o tático e o estratégico. Embora este tema estar mais relacionado com questões de saúde e segurança no trabalho, o seu conceito passa a unir outros fatores como: integração social, competências gerenciais, de acordo com cada nível e até mesmo experiências profissionais.

Ferreira (2013), por sua vez diz que, toda organização que conseguir contratar e conservar seus colaboradores talentosos tendem a galgar novos patamares de sucessos para seus negócios. Mas para isso, cresce de importância proporcionar um ambiente salutar para eles. É necessário oferecer um local de trabalho adequado, seguro, com equipamentos de fácil manuseio, e acompanhamento médico se assim necessitarem. Realizar práticas de bem-estar, cursos de segurança no trabalho são outros artifícios que proporcionam um bom ambiente de trabalho.

Em seguida, é explanado alguns programas de qualidade de vida no trabalho que muitas organizações utilizam para o bem comum, tanto do colaborador, quanto dos gestores.

2.7 PROGRAMAS DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Existe uma grande possibilidade de que, com a implementação de programas de qualidade de vida no trabalho, estes podem gerar resultados positivos para as organizações. A associação entre esse tema e a produtividade em uma empresa, é aceita pela grande maioria dos gestores. É notório afirmar que, em muitas organizações ainda existam práticas de gestão um pouco ultrapassadas em relação a qualidade de vida no trabalho, havendo uma lacuna entre a percepção do administrador e as práticas reais que esse contexto exige. Por isso é importante que os gestores tenham em mente que, implementando programas de qualidade de vida no trabalho pode render bons resultados para todos os envolvidos no ambiente organizacional (LIMONGI-FRANÇA, 2012).

Todo gestor deve ter em mente que é essencial investir em programas de qualidade de vida no trabalho, isso porque pode atrair um número maior de profissionais capacitados em determinada área. Empregar recursos nesses programas é importante para qualquer organização, haja vista que há uma valorização das condições de trabalho em uma ampla gama de aspectos, como a tarefa propriamente dita, ambiente físico e padrões de relacionamento. A mudança da natureza do trabalho tem sido o grande desafio para a emissão de respostas efetivas de gestão da qualidade de vida. No passado, o risco ocupacional era mais visível, hoje, riscos como o mental e o afetivo, são os mais evidentes (FERREIRA, 2013).

Ainda, de acordo com Ferreira (2013), em nosso país, existem empresas que buscam aprimorar constantemente os programas e ações de qualidade de vida no trabalho, para propiciar aos seus colaboradores uma melhoria no ambiente de trabalho. Dos programas já existentes, podem-se destacar os seguintes: a redução de acidentes, a assistência psicológica, a segurança, a educação, incentivo ao lazer, a preservação do meio ambiente, entre outros. Entretanto sempre há espaço e oportunidades para aprimorar atividades e programas relacionados à saúde ocupacional e à segurança do trabalho.

As diversas mudanças provocadas por novas tecnologias, resulta em uma maior competitividade entre as organizações e isso faz com que os gestores busquem inserir programas de qualidade de vida no trabalho, como parte de ações estratégicas para alcançar uma melhor produtividade, um clima organizacional efetivo, saúde do trabalhador e menos custos (DINIZ, 2013).

Ainda, segundo Diniz (2013), as relações entre trabalho, corpo, capacidade de inovação, interpretar e reagir a impulsos internos e externos, tem seu grau de importância e atua nas relações interpessoais e influencia na produtividade dos colaboradores das empresas. A motivação, a saúde do trabalhador, os projetos sociais e a sustentabilidade presentes no ambiente corporativo, formam um contexto ideal para a busca dos objetivos. Em complemento a essa abordagem, chega-se à conclusão de que a implementação de programas de qualidade de vida no trabalho em uma organização, torna-se imprescindível para a valorização da vida e pelo bem coletivo.

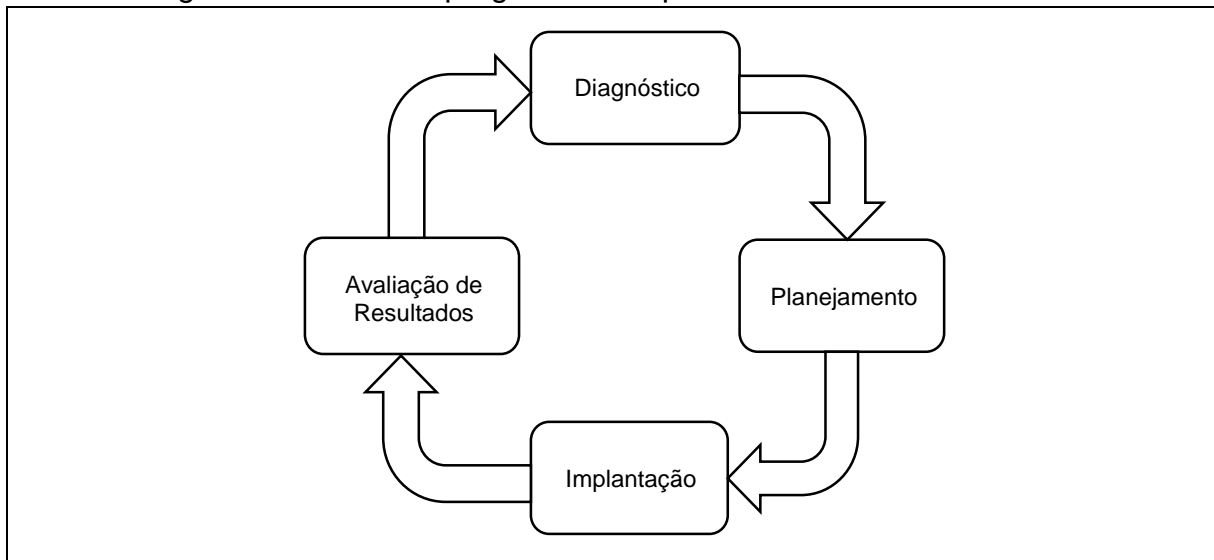
Os programas de qualidade de vida no trabalho, são essenciais para que as organizações “alcancem” seus objetivos. Elas empresas devem “oferecer” aos seus colaboradores a vitalidade e a garantia plena da saúde, “recebendo” em contrapartida uma maior produtividade. Os programas mudam o comportamento das pessoas, atuam preventivamente, reduzem custos e contribuem para atrair ou manter os colaboradores nas empresas. A competência profissional, a iniciativa por parte do colaborador, a autodisciplina e o pensamento estratégico estão diretamente ligados às condições de saúde e educação de cada indivíduo (MARQUES, 1996).

Já segundo Gil (2001), para que haja uma satisfação total para todos os envolvidos nas organizações, devem ser colocados em prática a implantação de programas de qualidade de vida no trabalho. Os programas têm por objetivo criar uma

organização com foco na valorização das pessoas, em troca de uma maior responsabilidade e de autonomia no trabalho, além de existir o *feedback* entre o empregador e o empregado sobre o desenvolvimento pessoal.

Ferreira (2013), ainda cita que os programas de gestão sobre a qualidade de vida no trabalho, podem ter duração que varia de duas semanas a dois anos e seguem o ciclo apresentado a seguir.

Figura 1 – Ciclo dos programas de qualidade de vida no trabalho



Fonte: FERREIRA (2013, p. 125).

Diniz (2013), relata inclusive que, os programas de qualidade de vida no trabalho procuram inserir nos ambientes de trabalho, algumas iniciativas como, solução de problemas participativa, melhoras ergonômicas do ambiente físico, redesenho de processos de trabalho e sistemas de compensação inovadores.

A seguir, é mostrado um breve histórico sobre o grão de trigo no mundo e no Brasil, além de mostrar um pouco do processo de moagem desse tipo de cultivo. Em seguida é informado alguns dados recentes da produtividade da safra brasileira, em relação ao trigo. Por fim, é relatado algumas informações sobre possíveis consequências da guerra entre Rússia e Ucrânia, que poderá afetar diretamente a vida dos brasileiros em relação aos produtos oriundos do trigo.

2.8 PROCESSO DE TRABALHO NA MOAGEM DO TRIGO

A farinha de trigo é um produto elaborado a partir dos grãos de trigo do gênero *Triticum*. As primeiras espécies registradas no mundo foram a *einkorn*, *emmer* e *espelta* e apresentavam grãos presos à casca, o que exigia um maior esforço na trituração por pedras. Os romanos naquela época, chamavam o trigo de *Farrum*, que mais tarde deu origem a palavra “farinha” (SINDUSTRIGO, 2021).

No Brasil, o trigo começou a ser cultivado no ano de 1534, trazido por Martim Afonso de Souza, que desembarcou na capitania de São Vicente. O clima quente dificultou a expansão da cultura e foi somente na segunda metade do Século XVIII, que a cultura do trigo começou a se desenvolver no Estado do Rio Grande do Sul. A partir da década de 40, as plantações de trigo começaram a expandir no Rio Grande do Sul e no Paraná, sendo que este último se transformou no principal estado produtor do Brasil (ABITRIGO, 2021).

No que concerne aos gêneros de trigo mais cultivados no país, podem ser destacados os seguintes: o *triticum aestivum*, chamado de trigo comum, que é a espécie de trigo mais cultivada, inclusive no planeta, representando por mais de quatro quintos da produção mundial, sendo o mais utilizado na fabricação do pão. E o *triticum compactum*, que é utilizado na a fabricação de biscoitos e bolos mais macios e menos crocantes, possuindo cerca de 8% de teor de proteínas. Esse gênero de trigo produz um menor teor de glúten, substância que está por trás do crescimento e da textura dos produtos feitos com farinha (ABITRIGO, 2021).

Quando os grãos de trigos chegam nos moinhos, eles vêm acompanhados de algumas impurezas, como palha, folhas, sementes de outros cultivos, ervas daninhas e passam por sofisticados processos de purificação, tanto no momento da recepção quanto no processo de moagem. Após a primeira purificação e classificação por tamanho, o grão recebe água e passa por um período de descanso. A intensão desse processo é deixar o farelo mais flexível facilitando a separação do endosperma. A dureza do grão de trigo é determinante para os especialistas avaliem o tempo necessário e a quantidade de água a ser utilizada para deixar os grãos em condições de serem processados (ABITRIGO, 2021).

Os grãos dessa cultura são triturados em algumas fases, passando por um conjunto de rolos para se extrair o máximo do endosperma, e por sistemas de peneiras

onde pequenas partículas de trigo são separados do farelo. Após isso, são transportados para outros rolos que extraem os menores fragmentos e transferidos para purificadores (ABITRIGO, 2021).

O sistema de purificação limpa a farinha proveniente da trituração, por meio de peneiras que aspiram o ar e retiram qualquer farelo fino presente. A farinha já limpa vai para o sistema de redução, onde rolos lisos a transformam em um pó superfino (ABITRIGO, 2021).

Para que os colaboradores, que trabalham num setor de moagem do trigo, consigam conduzir seu trabalho de maneira eficiente e terem uma qualidade de vida no trabalho saudável, devem ter vários cuidados. Entre estes, podem ser destacados os seguintes: utilizar máscaras para proteção das vias aéreas, evitando assim a contaminação pelo pó; sapatos e óculos de segurança, touca, protetores auriculares, com intuito de reduzir os impactos causados no sistema auditivo ocasionados pelos altos ruídos das máquinas, entre outros (MALLET, 2009).

Em 2017, o Brasil produziu cerca de 6 milhões de toneladas de trigo e chegou a importar cerca de 4 milhões de toneladas, a grande maioria oriunda da Argentina, Estados Unidos, Paraguai e Uruguai. Também foram realizadas pesquisas com sementes de trigo e foi possível aumentar a área plantada e o rendimento da cultura, entretanto o país ainda está longe de ser autossuficiente na produção desse cultivo (ABITRIGO, 2021).

Já, segundo dados do acompanhamento da safra brasileira 2020/21 e com a aproximação das colheitas agrícolas, as estimativas não são das melhores em comparação ao início do ciclo, devido as irregularidades climáticas registradas em diversas regiões onde produzem o trigo. A incidência de geadas e os baixos índices de chuva fazem com que o nível de produção não seja o esperado. Ao contrário dessa estimativa negativa, houve um aumento na área plantada em relação ao ano de 2020, com isso existe a possibilidade de um aumento de produção, podendo chegar a aproximadamente 8.156,20 mil toneladas de grãos. Com este dado, poderá resultar a 30,8% superior ao volume colhido em 2020, que foi uma temporada não animou o produtor rural em razão das diversidades climáticas (CONAB, 2021).

De acordo o site do Correio Braziliense, que publicou a matéria *“Preços dos alimentos disparam em consequência da Guerra na Ucrânia”*, publicada no dia 2 de março de 2022, os brasileiros começarão, num curto espaço de tempo, a sentir as

consequências da guerra entre Rússia e Ucrânia, porque afeta diretamente o preço de várias commodities e de produtos agrícolas, entre eles, o trigo. Segundo notícias divulgadas naquele dia, o valor deste grão chegou ao maior patamar em quase 14 anos. Os contratos futuros de trigo na Bolsa de Chicago, nos Estados Unidos, foram negociados, no dia 1º de março de 2022, a US\$ 9,84 por *bushel* (medida equivalente a 27,2 quilos), o preço mais alto desde abril de 2008, em meio aos temores de uma possível interrupção no fornecimento desse produto alimentício. Uma outra situação que pode encarecer o valor do trigo e conseqüentemente os alimentos originados deste grão, como a farinha, o pão, os biscoitos, o macarrão, é devido ao fato que os fertilizantes também devem ficar mais caros no Brasil, pois o agronegócio brasileiro importa grande parte desse insumo de Belarus e da Rússia.

Ainda, segundo esse site, uma entrevista publicada no dia 1º de março do corrente ano, o embaixador da Belarus no Brasil, Sergey Lukashevich, admitiu que os embarques de matérias-primas para a produção de adubos já estão sendo impactados por este conflito no Leste Europeu. O potássio bielorruso corresponde por 20% das demandas brasileiras pelo produto, e segundo ele, "É agora impossível de ser entregue aos consumidores brasileiros porque a Lituânia, nosso vizinho, proibiu o trânsito do nosso potássio para o Brasil". Isto já é notado em nosso país, pois houve um aumento significativo no preço dos fertilizantes para o plantio de trigo, milho, soja, entre outros cultivos de grãos.

Essa informação é confirmada através do site IG, que publicou a matéria "*Fertilizantes dobram de preço em 2021 e pressionam agronegócio*", publicada no dia 28 de outubro de 2021. Segundo a Confederação de Agricultura e Pecuária do Brasil (CNA), os preços dos fertilizantes tiveram um aumento de mais de 100% no período de janeiro a setembro desse mesmo ano, pelo fato da alta demanda, escassez da oferta mundial, problemas logísticos e principalmente pelos altos preços internacionais, influenciando diretamente os custos de produção.

Enfim, um conflito dessa natureza, impacta sobremaneira a grande maioria das nações, podendo causar diversos problemas políticos, econômicos e sociais.

No próximo capítulo, é exposta a Metodologia, abordando o delineamento da pesquisa, a natureza do estudo, níveis e estratégias da pesquisa, a população e amostra. Além disso, é exposto o processo de coleta de dados utilizado no presente trabalho, o questionário utilizado na pesquisa e o processo de análise de dados.

3 METODOLOGIA

A metodologia pode ser estabelecida como sendo o estudo dos métodos, das formas, ou ainda, dos instrumentos necessários para elaborar um estudo. A utilização adequada desse elenco de técnicas e processos que integram a metodologia permite ao pesquisador obter um melhor desempenho e qualidade na investigação de um fenômeno (MATIAS-PEREIRA, 2016).

3.1 DELINEAMENTO DA PESQUISA

Este trabalho trata-se de uma pesquisa de natureza aplicada, descritiva, utilizando uma abordagem quantitativa, com foco na amostra não probabilística, utilizando-se do método *survey* para a coleta de dados, o qual foi realizado por meio de um questionário estruturado e de forma presencial aos colaboradores que participaram da pesquisa.

Pesquisa é um conjunto de ações que permitem descobrir informações ou acontecimentos de qualquer área do conhecimento. Ela reúne dados para que seja possível chegar a uma conclusão em relação a um determinado fato, através de um procedimento reflexivo sistemático, controlado e crítico (ANDER-EGG, 1978).

Segundo Santos e Filho (2012), a maioria dos pesquisadores realizam seus estudos baseados em fontes bibliográficas, pois proporciona um saber prévio do estágio em que se encontra o assunto. A definição do trabalho que será desenvolvido, é uma das etapas mais indispensáveis que eles deverão ter em mente. Já as obras de pesquisa empregam algumas intitulações, que são: escolha do assunto, escolha do tema, objetivo do trabalho, entre outras. Antes de dar início aos estudos, é importante observar os seguintes aspectos, em detrimento a realização de um bom trabalho, tais como: finalidade do trabalho, preferência ou gosto pelo assunto, tempo necessário à execução da pesquisa e tecnologia disponível.

Quando se realiza uma pesquisa, são encontrados dados que podem ser quantificados e outros que podem ser analisados de forma qualitativa. Uma maneira de exemplificar esse contexto, é quando se adota artifícios para descobrir as medidas fisiológicas que levam uma determinada pessoa a ter estresse por excesso de peso, pode-se quantificá-la por meio de aparelhagem específica. No entanto, quando se

quer saber quais situações essa pessoa apresenta estresse ou porque exibe respostas diferentes diante da mesma situação estressora, são necessárias outras análises qualitativas (BAPTISTA; CAMPOS, 2016).

No que tange a pesquisa quantitativa, pode-se afirmar que os resultados são apresentados em termos numéricos, tais como: pesquisa experimental, ensaio clínico, estudo de coorte, estudo caso-controle e levantamento (GIL, 2022).

De acordo com Flick (2012), na pesquisa quantitativa, os dados são coletados em mensurações e em diferentes níveis de escalonamento, os quais tem implicações para os tipos de análises possibilitados.

A abordagem utilizada para este estudo é a quantitativa, de modo a conhecer a opinião de colaboradores do setor de moagem de trigo de uma empresa alimentícia de Caxias do Sul possuem em relação às questões relacionadas a qualidade de vida no trabalho no setor onde exercem suas atividades laborativas.

3.2 POPULAÇÃO E AMOSTRA

Esta pesquisa foi desenvolvida em uma empresa do ramo alimentício, mais precisamente no setor de moagem de trigo, localizada no município de Caxias do Sul/RS, no mês de abril de 2022, tendo como público-alvo, quinze trabalhadores. Um deles é o supervisor, que gerencia o setor de moagem de trigo como um todo, quatro moleiros que trabalham em turnos de seis horas, responsáveis por gerenciar a preparação e moagem dos grãos nos moinhos, oito auxiliares de moagem, que auxiliam os moleiros nas atividades relacionadas a preparação e moagem do trigo, sendo dois a cada turno de seis horas e duas auxiliares de limpeza, responsáveis pela higienização e limpeza do local, em turno de seis horas, totalizando cem por cento do efetivo desse setor.

Foi adotada a amostragem não probabilística, com o envio do convite para os colaboradores do setor da moagem de trigo participarem da pesquisa.

De acordo com Polit (2019), na amostragem não probabilística, os pesquisadores escolhem elementos por métodos não aleatórios, nos quais cada elemento não tem a chance de ser incluído. A amostra não probabilística, em comparação com a probabilística, é menos propensa a produzir amostras representativas.

3.3 PROCESSO DE COLETA DE DADOS

Conceitualmente, a coleta de dados é um processo para levantar informações com o intuito de comprovar uma situação-problema, podendo ser através de entrevistas, questionários, pesquisas ou qualquer outra ferramenta desenvolvida pelo pesquisador. Para que se logre êxito nessa compilação de informações, são desenvolvidas técnicas de averiguação. A pesquisa normalmente é o primeiro passo dado para se obter uma coleta de dados (PEROVANO, 2016).

Segundo Marconi e Lakatos (2021), a aplicação do instrumento de coleta de dados, o questionário, poderá revelar se ele apresenta ou não os seguintes elementos: *fidedignidade*, que consiste que os mesmos resultados serão obtidos independentemente da pessoa que o aplica; *validade*, se diz respeito que os dados obtidos serão ou não necessários à pesquisa e que se nenhum fenômeno foi ignorado durante a coleta; e por último, a *operatividade*, se o vocabulário das questões está claro e acessível a todos os respondentes. Ele é aplicado a uma amostra de público, tendo os cuidados para se buscar a efetividade do instrumento de coleta de dados.

O pré-teste tem como finalidade testar o instrumento de coleta de dados. Ele poderá mostrar a existência de perguntas desnecessárias, polêmicas, ambíguas, sem uma sequência lógica e possivelmente identificar alguma dificuldade de entendimento por parte do respondente. Quando constatado algum lapso, é necessário reformular o instrumento, fazendo as correções devidas para um fácil entendimento das questões (MARCONI; LAKATOS, 2021).

A aplicação do pré-teste ocorreu nos dias 4, 5 e 6 de abril de 2022, por meio um questionário impresso e distribuídos a dois participantes. Ratifica-se neste momento, que os respondentes trabalham no setor de moagem de trigo da empresa. Após o retorno do pré-teste foi identificado que todas as questões estavam coerentes com o objetivo da pesquisa. O questionário demonstrou ser objetivo e com tempo adequado para ser respondido.

Para um melhor aprofundamento do tema, foram aglutinados os questionários da monografia “*Qualidade de vida no trabalho no ponto de vista do colaborador*”, do autor Victor Hugo Vellozo, publicada no ano de 2010 e da monografia “*Gestão do clima organizacional como fator essencial à qualidade de vida no trabalho*”, do autor Agenor Sequinel Filho, publicada no ano de 2020.

Em relação a primeira monografia utilizada, citada anteriormente, as seguintes questões foram alteradas:

a) Questão 1, de: Sexo () Masculino () Feminino, para: Gênero dos colaboradores () Masculino () Feminino () Outros;

b) Questão 2, de: Tempo de Empresa () Menos de 1 ano () de 1 a 4 anos () de 5 a 9 anos () Mais de 10 anos () Outros:_____, para: () Menos de 1 ano () de 1 a 4 anos () de 5 a 9 anos () de 10 a 14 anos () 15 ou mais anos;

c) Questão 3, de: Nível de instrução () Ensino Fundamental / Médio Incompleto () Ensino Fundamental / Médio Completo () Superior Incompleto () Superior Completo () Pós Graduação () Mestrado () Doutorado () Pós Doutorado, para: () Ensino Fundamental Incompleto () Ensino Fundamental Completo () Ensino Médio Incompleto () Ensino Médio Completo () Ensino Superior;

d) Questão 4, de: Como pode ser considerado o valor de seu salário em relação a sua contribuição (esforço, experiência, habilidades e qualificação) para com esta organização, para: Valor do salário em relação a contribuição de trabalho;

e) Questão 5, de: Os benefícios recebidos (vale transporte, auxílio alimentação, assistência médica e/ou odontológica) podem ser considerados, para: Benefícios recebidos;

f) Questão 6, de: Considerando as condições ambientais de trabalho (iluminação, higiene, ventilação e organização) como você classifica o desempenho da organização, para: Condições de trabalho;

g) Questão 7, de: Como você classifica os recursos materiais, necessários, oferecidos para execução de suas funções, para: Recursos materiais oferecidos pela empresa;

h) Questão 8, de: Como você avalia o grau de independência na realização de suas atividades dentro da empresa, para: Grau de liberdade na realização das atividades dentro da empresa;

i) Questão 9, de: O grau de sua participação, permitido pela organização, no planejamento do seu próprio trabalho, como pode ser avaliado, para: Grau de participação no planejamento do seu próprio trabalho;

j) Questão 10, de: Ocorrem promoções baseadas em sua competência e produtividade, para: Ocorrem promoções baseadas na competência e tempo de empresa;

k) Questão 11, de: Há investimento profissional em sua carreira através de oferecimento de cursos ou estímulos para dar continuidade aos estudos ou fazer cursos complementares, de graduação, pós-graduação ou outros cursos de especialização, para: Há investimento através de cursos oferecidos pela empresa;

l) Questão 13, de: A maneira como seu superior faz considerações e observações sobre seu trabalho e sua produtividade causa lhe humilhação ou outros constrangimentos perante colegas de trabalho, para: Observações do superior sobre sua função lhe causa humilhação;

m) Questão 14, de: No seu ponto de vista, o tratamento dos colaboradores, independente de sexo ou idade ou cargo ocupado, é igual e sem preconceitos nesta empresa, para: O tratamento entre os colaboradores é igual e sem preconceitos;

n) Questão 15, de: Você se sente à vontade para expressar sua opinião aos seus superiores imediatos, para: Se sente à vontade para expressar sua opinião aos seus superiores;

o) Questão 16, de: A empresa realiza confraternizações ou atividades de lazer com os colaboradores e seus familiares, para: A empresa realiza confraternizações com o pessoal e seus familiares;

p) Questão 17, de: Fora do seu trabalho, você tem tempo disponível para lazer e atividades sociais, para: Fora do trabalho você tem tempo para lazer e atividades sociais; e

q) Questão 19, de: Você participa de algum projeto social da empresa junto à comunidade local, para: Participa de projeto social da empresa junto à comunidade local.

Cabe salientar inclusive que, foi corrigido a palavra “moderamente” para “moderadamente”, nas questões utilizadas da monografia *“Qualidade de vida no trabalho no ponto de vista do colaborador”*, do autor Victor Hugo Vellozo. Além disso, as questões utilizadas da referida monografia para este trabalho, encontra-se nas páginas 40, 41, 42, 43 e 44 desse autor.

Já em relação a monografia *“Gestão do clima organizacional como fator essencial à qualidade de vida no trabalho”*, do autor Agenor Sequinel Filho, foram retiradas as escalas numéricas e alteradas as seguintes questões: 1.3, 2.1, 2.2, 2.4, 2.5, 2.6, 8.4 e 8.5.

a) Questão 3, de: O quanto você está satisfeito com as recompensas e a participação em resultados que você recebe da empresa, para: O quanto está satisfeito com a participação nos lucros e resultados;

b) Questão 5, de: O quanto você está satisfeito com sua jornada de trabalho semanal (quantidade de horas trabalhadas), para: O quanto está satisfeito com sua jornada de trabalho semanal;

c) Questão 6, de: Em relação a sua carga de trabalho (quantidade de trabalho), como você se sente, para: Como você se sente em relação a sua carga de trabalho;

d) Questão 8, de: O quanto você está satisfeito com a salubridade (condições de trabalho) do seu local de trabalho, para: O quanto está satisfeito com a salubridade do seu local de trabalho;

e) Questão 9, de: O quanto você está satisfeito com os equipamentos de segurança, proteção individual e coletiva disponibilizados pela empresa, para: Quanto está satisfeito com materiais de segurança individual e coletiva;

f) Questão 10, de: Em relação ao cansaço que seu trabalho lhe causa, como você se sente, para: Como se sente em relação ao cansaço que seu trabalho lhe causa;

g) Questão 16, de: O quanto você está satisfeito com os serviços prestados e a qualidade dos produtos que a empresa fabrica, para: O quanto está satisfeito com os produtos fabricados pela empresa; e

h) Questão 17, de: O quanto você está satisfeito com a política de recursos humanos (a forma da empresa tratar os funcionários) que a empresa tem, para: Quanto está satisfeito com o jeito que a empresa trata os funcionários.

O questionário a ser utilizado para este estudo encontra-se no apêndice A.

Além disso, a coleta de dados deu-se primeiramente por uma pesquisa bibliográfica e depois por uma aplicação de um questionário com os colaboradores do setor de moagem de trigo de uma empresa alimentícia de Caxias do Sul/RS. Foi realizado um levantamento de dados socioeconômicos, de trabalho, de saúde e segurança dos colaboradores participantes do estudo, além conhecer a opinião dos mesmos quanto às questões relacionadas a qualidade de vida no trabalho.

A pesquisa foi realizada no mês de abril de 2022, e teve como finalidade averiguar a opinião dos funcionários do setor de moagem de trigo de uma empresa

alimentícia de Caxias do Sul/RS, quanto às questões relacionadas a qualidade de vida no trabalho.

A coleta de dados com base no modelo de qualidade de vida no trabalho proposto por Walton (1973), será realizada utilizando-se um questionário composto de 3 (três) partes:

Parte 1 (dados de identificação): nesta parte são coletados dados não métricos, relacionados a seguir:

a. Gênero: para este caso utilizou-se a escala nominal (Masculino; Feminino; e Outros).

b. Tempo de empresa: corresponde ao tempo total, em anos, em que o colaborador da pesquisa trabalha na empresa. Este período foi dimensionado nas seguintes faixas temporais (Menos de 1 ano; de 1 a 4 anos; de 5 a 9 anos; de 10 a 14 anos; e 15 ou mais anos).

c. Nível de instrução: corresponde ao nível de escolaridade de cada colaborador (Ensino Fundamental Incompleto; Ensino Fundamental Completo; Ensino Médio Incompleto; Ensino Médio Completo; Ensino Superior).

Parte 2 – contendo um total de 10 (dez) questões, elaboradas com base no modelo de qualidade de vida no trabalho proposto por Walton (1973), com intuito de adaptar às características e aos objetivos da pesquisa, a serem respondidas pelos colaboradores, que corresponde aos seguintes critérios: compensação justa e adequada, condições de trabalho, uso e desenvolvimento de capacidades. Esses critérios e os respectivos indicadores, adaptados ao presente estudo, corresponde a uma avaliação de desempenho com escala de avaliação verbal: muito ruim; ruim; neutro; bom; e muito bom, como também a escala de avaliação verbal: muito insatisfeito; insatisfeito; nem satisfeito nem insatisfeito, satisfeito; e muito satisfeito.

Segundo Mattar (2013), compreende-se por escala de avaliação verbal, a apresentação das opções de respostas aos entrevistados, desde o extremo mais favorável até o extremo mais desfavorável, pela identificação e ordenação das categorias por meio de expressões verbais.

Parte 3 – neste momento serão avaliados os critérios de oportunidade de crescimento e segurança, integração social na empresa, constitucionalismo, trabalho e o espaço total da vida e relevância social da vida no trabalho, conforme também o modelo de qualidade de vida no trabalho proposto por Walton (1973). Esta parte será

composta por 14 (quatorze) questões fechadas, estruturadas, utilizando-se a seguinte escala: nunca; raramente; moderadamente; frequentemente; e sempre, como também a escala de avaliação verbal: muito insatisfeito; insatisfeito; nem satisfeito nem insatisfeito, satisfeito; e muito satisfeito.

3.3.1 Questionário

Marconi e Lakatos (2017, p. 322), destacam que:

O questionário é um instrumento de coleta de dados que compreende um conjunto de perguntas previamente elaboradas que, diferentemente da entrevista, deve ser respondido por escrito e enviado ao pesquisador. Em geral, o pesquisador envia-o pelo Correio ou por algum meio eletrônico, ou por meio de um portador, e recebe-o de volta da mesma forma. Evidentemente, esse tipo de instrumento de pesquisa oferece a vantagem da economia de custo, de tempo, bem como pode atingir um grande número de pessoas e proporcionar menor risco de interferência do pesquisador nas respostas dos pesquisados, mas suas desvantagens também são consideráveis: pequeno percentual de respostas (devolução do questionário preenchido), perguntas sem resposta, interferência de terceiros no preenchimento do questionário, falta de compreensão de alguma pergunta por parte do respondente.

O instrumento utilizado neste trabalho para coleta dos dados junto aos colaboradores do setor da moagem de trigo de uma empresa alimentícia de Caxias do Sul/RS, foi o questionário sendo assim denominado: **Um estudo para conhecer a opinião dos colaboradores do setor de moagem de trigo de uma empresa alimentícia de Caxias do Sul quanto às questões relacionadas a qualidade de vida no trabalho** - constante no Apêndice A.

Como justificativa pela escolha por esse instrumento é pelo fato de se obter os dados de forma escrita, possibilitando a coleta das informações sem que seja necessário o encontro com o entrevistado, para não lhe ocupar um tempo em demasia. Os dados que foram coletados por meio deste dispositivo atenderam os objetivos específicos de realizar um levantamento de dados socioeconômicos, de trabalho e de saúde dos funcionários participantes do estudo e de conhecer o que os funcionários entendem por qualidade de vida no trabalho e como eles identificam esse tema no setor onde trabalham.

3.4 PROCESSO DE ANÁLISE DE DADOS

O processo de análise de dados obtidos a partir de uma pesquisa, tem como escopo, tornar válidos os resultados encontrados durante a aplicação da mesma. Essa análise é conclusiva por meio da estatística descritiva, que estabelece uma apreciação e apresentação dos dados quantitativos por meio de alguns métodos, sendo que a primeira etapa serve para descrever e resumir os dados. A representação das informações pode ser tanto por meio de gráficos, como também através de tabelas, onde os dados podem ser agrupados por classes, fornecendo a porcentagem (OLIVEIRA, 2017).

Em vista do que fora apresentado para a realização da análise dos dados coletados, elaborou-se gráficos com informações como: gênero, tempo de empresa, nível de instrução, como pode ser considerado o valor do salário recebido pelo colaborador em relação a sua contribuição (esforço, experiência, habilidades e qualificação) para a empresa, o quanto o colaborador está satisfeito com as recompensas e a participação em resultados que recebe da empresa, o quanto o colaborador está satisfeito com os equipamentos de segurança, proteção individual e coletiva disponibilizados pela empresa, entre outras.

No próximo capítulo, juntamente com os gráficos, será realizada a discussão dos resultados a partir da análise das respostas dos respondentes e análise estatística das questões.

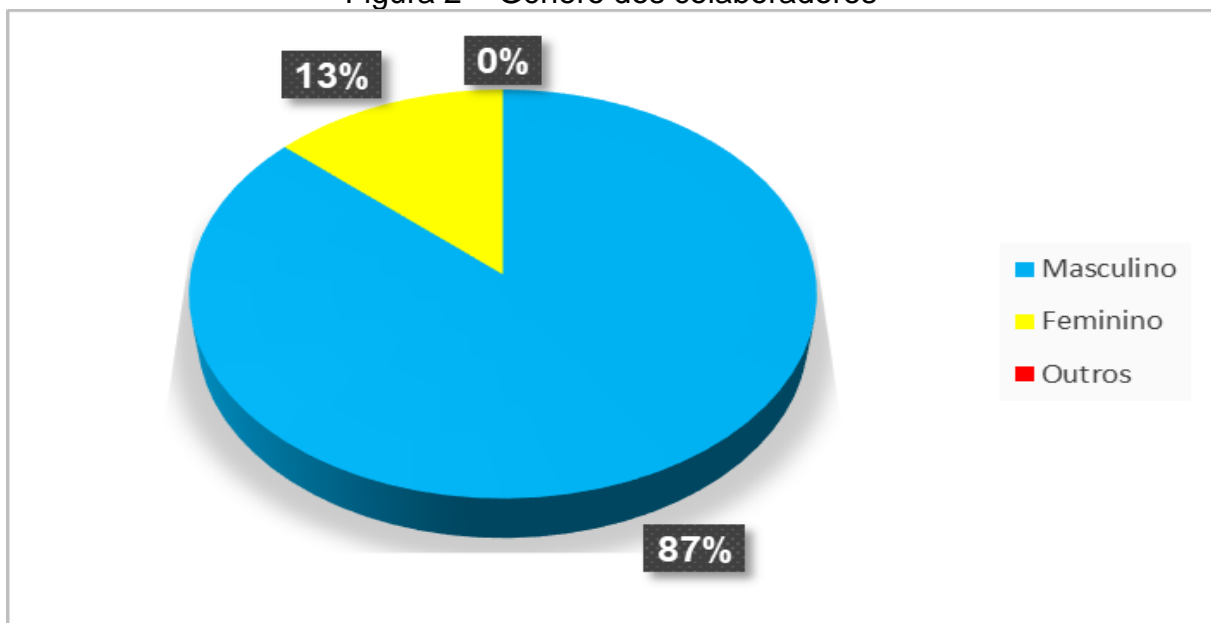
4 DESENVOLVIMENTO E RESULTADOS

O presente capítulo tem o propósito de informar ao leitor, os resultados do questionário aplicado a quinze colaboradores do setor de moagem de trigo de uma empresa alimentícia de Caxias do Sul/RS. Dentre eles, há treze pessoas que se manifestaram como sendo do gênero masculino e duas pessoas do gênero feminino.

O instrumento de coleta de dados utilizado contabiliza um questionário de vinte e sete perguntas fechadas, com o objetivo de conhecer a opinião dos respondentes que são os colaboradores desse setor da empresa pesquisada. As questões versam sobre a qualidade de vida no trabalho desses colaboradores.

Sendo uma vez aplicado o questionário, processada as informações contidas nos mesmos e realizadas as devidas análises, foram obtidos os resultados que permitiram ao pesquisador discuti-los à luz do problema investigativo e aos objetivos propostos a essa pesquisa. No momento da coleta e da análise dos dados, foi percebido nos colaboradores, as suas opiniões quanto às questões relacionadas a qualidade de vida no trabalho na empresa em que estão inseridos. Assim, de acordo com os resultados obtidos, chegou-se aos seguintes achados:

Figura 2 – Gênero dos colaboradores

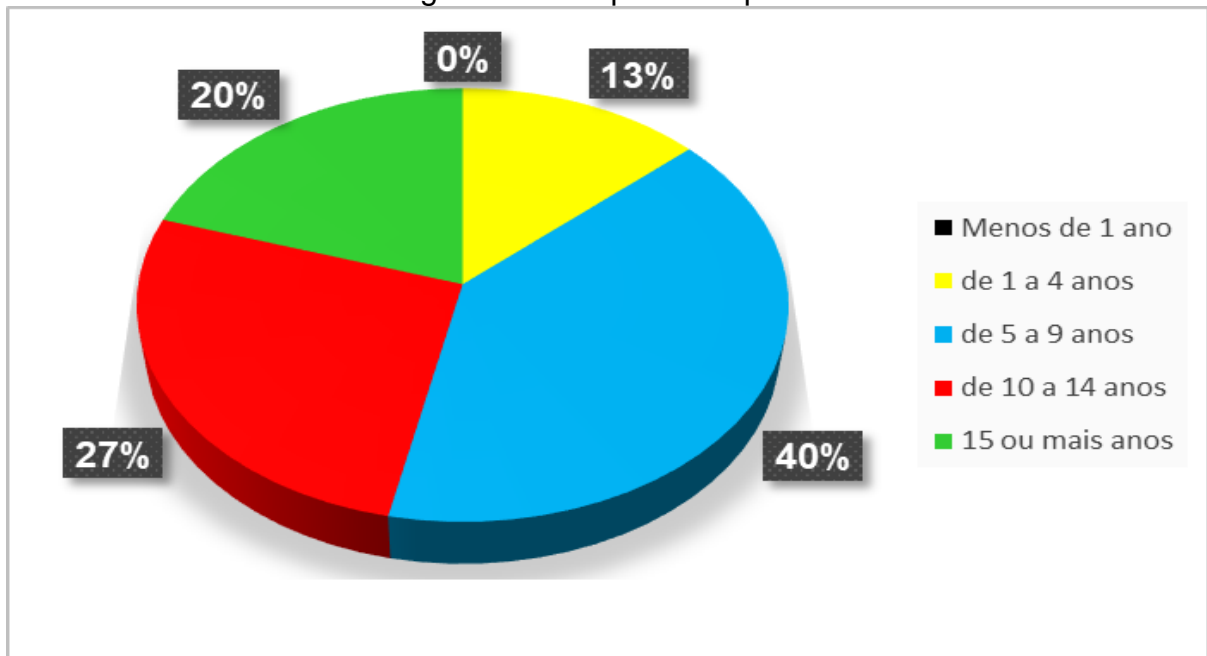


Fonte: Elaborado pelo autor (2022).

A pesquisa mostrou que quanto ao gênero, 87% dos respondentes são do gênero masculino e 13% do gênero feminino, totalizando 100% dos colaboradores, demonstrando que os homens estão mais presentes no setor de moagem de trigo da empresa.

Segundo dados do censo relativo ao ano de 2021, realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), o município de Caxias do Sul, possuía uma população estimada em 523.716 pessoas, e é considerada a segunda mais populosa do Estado do Rio Grande do Sul.

Figura 3 – Tempo de empresa



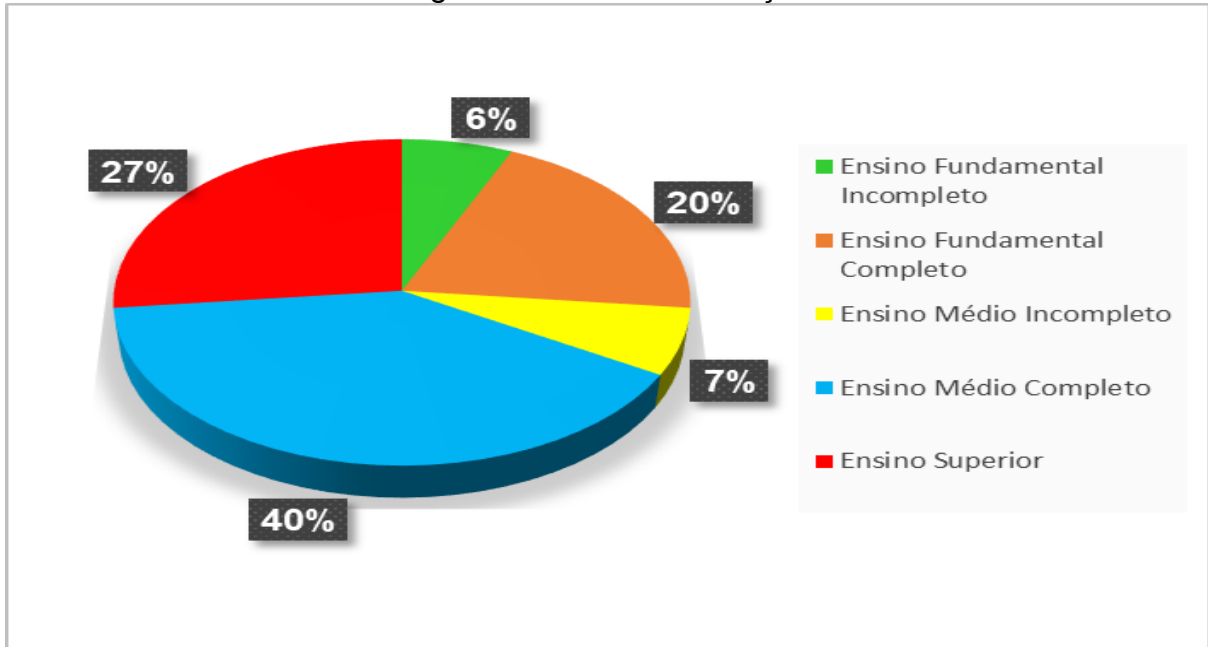
Fonte: Elaborado pelo autor (2022).

Já na questão de tempo de empresa, a pesquisa mostrou que grande parte dos colaboradores do setor de moagem de trigo, tem uma certa estabilidade no emprego, pois já trabalham na organização entre 5 a 9 anos, entre 10 a 14 anos e 15 ou mais anos, o que representa 40%, 27% e 20%, respectivamente. Já 13% dos trabalhadores atuam na empresa entre 1 a 4 anos. Nenhum dos entrevistados respondeu que trabalha a menos de 1 ano na empresa, por isso resultou na porcentagem zero.

De acordo com o site GZH, que publicou a matéria *“Permanência do brasileiro no mesmo emprego chega a 3 anos em média”*, em maio de 2014, informou que segundo dados do IBGE, a permanência do trabalhador brasileiro em um mesmo emprego era de três anos em média, patamar mais alto da série histórica do instituto.

Apesar de ser um dado a ser comemorado à época, mostrava também que o brasileiro não conseguia ficar um longo período de tempo em um mesmo emprego.

Figura 4 – Nível de instrução

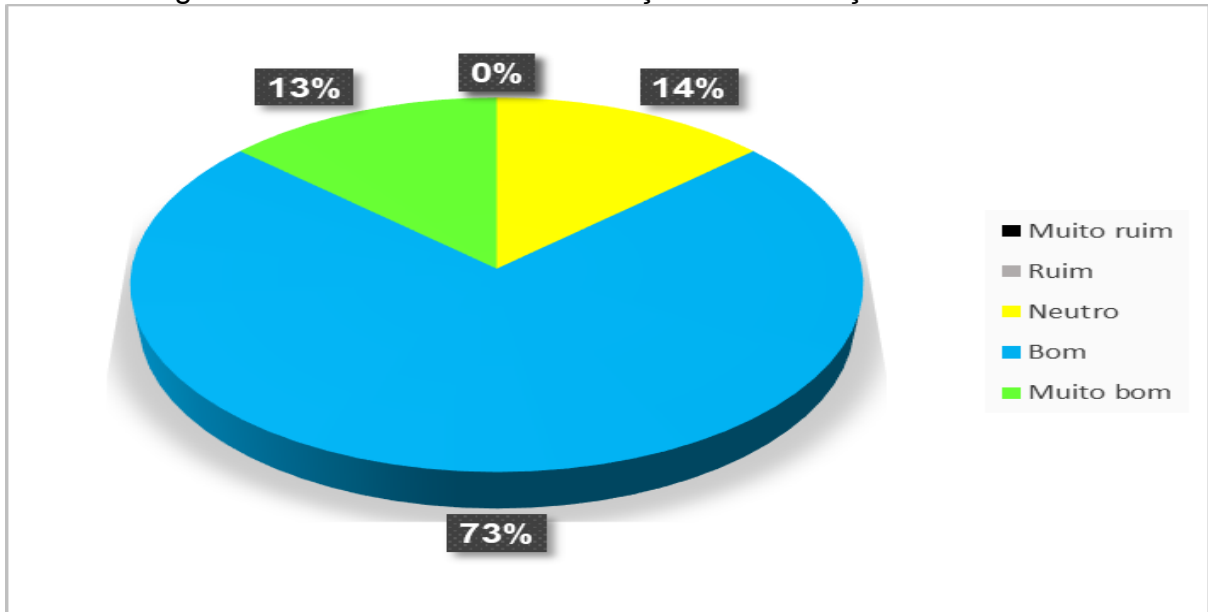


Fonte: Elaborado pelo autor (2022).

No que se refere ao nível de instrução, 40% dos colaboradores possuem o Ensino Médio Completo, que é a fatia mais representativa do universo pesquisado. Além disso, 27% já concluíram o Ensino Superior, 20% completaram o Ensino Fundamental, enquanto 7% ainda não completaram o Ensino Médio e 6% dos trabalhadores ainda não completaram o Ensino Fundamental.

Um trabalho desenvolvido no ano de 2020 pela área de Gestão Estratégica do Sebrae Rio Grande do Sul, que realizou um estudo sobre o perfil socioeconômico dos municípios gaúchos, informou que 39% dos munícipes de Caxias do Sul não possuíam instrução ou ainda não tinham completado o Ensino Fundamental. Já 20% da população havia completado o Ensino Fundamental ou ainda estavam cursando, 31% completaram o Ensino Médio ou ainda estavam cursando o Ensino Superior e apenas 10% da população caxiense já tinham concluído o Ensino Superior. Isso demonstrava que munícipes dessa cidade não tinham muito interesse ou não tinham oportunidades de concluir os estudos.

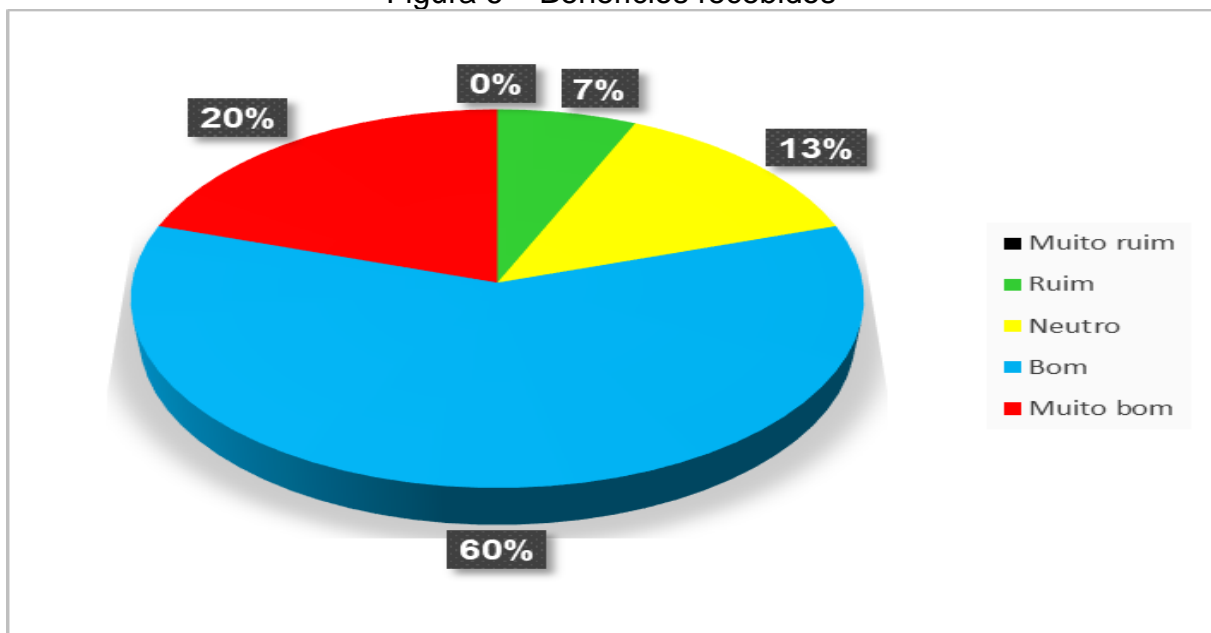
Figura 5 – Valor do salário em relação a contribuição de trabalho



Fonte: Elaborado pelo autor (2022).

No quesito: salário recebido da empresa em relação a contribuição de trabalho, 73% dos trabalhadores consideram “bom” o valor recebido, o que pode ser considerado um fator motivante para trabalhar na empresa. Para 14% informaram “neutro” o valor do salário, enquanto 13% consideram o salário “muito bom”. Cabe ressaltar que, nenhum dos entrevistados respondeu que o valor do salário é considerado “ruim” ou “muito ruim”, o que corresponderam à porcentagem zero.

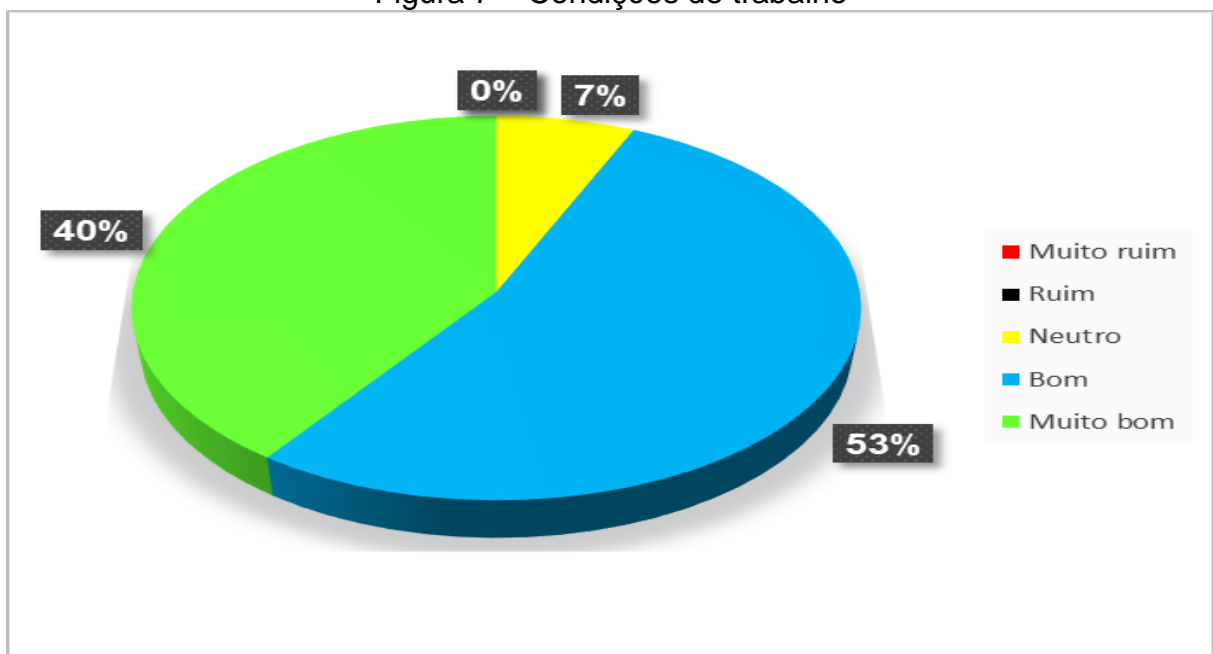
Figura 6 – Benefícios recebidos



Fonte: Elaborado pelo autor (2022).

Quanto aos benefícios recebidos da empresa, como por exemplo, vale transporte, auxílio alimentação, assistência médica e/ou odontológica, 60% dos colaboradores classificaram como “bom”, além de 20% considerarem “muito bom” os benefícios. Já para 13% e 7% dos respondentes classificaram como “neutro” e “ruim”, respectivamente, os benefícios recebidos. Salienta-se que nenhum dos entrevistados respondeu como “muito ruim” esses benefícios, por isso resultou na porcentagem zero.

Figura 7 – Condições de trabalho



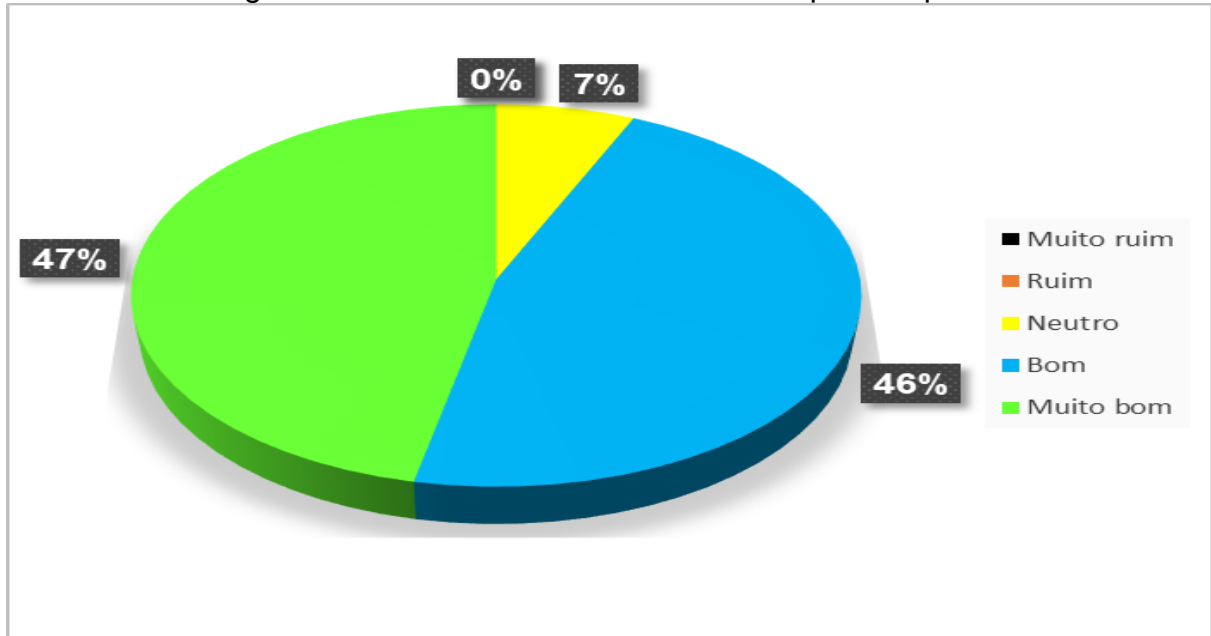
Fonte: Elaborado pelo autor (2022).

Entre os trabalhadores pesquisados, 53% classificaram como “bom” as condições de trabalho, tais como iluminação, higiene, ventilação e organização, que a organização oferece, sendo um fator preponderante para o bom desempenho de suas funções. Para 40% e 7% dos entrevistados consideraram, respectivamente, “muito bom” e “neutro” essas condições. Nenhum dos que colaboraram com a entrevista informou que é “ruim” ou “muito ruim” as condições de trabalho, o que corresponderam à porcentagem zero.

A Norma Regulamentadora nº 24 (NR-24), estabelece as condições mínimas de higiene e de conforto, num ambiente de trabalho, que as empresas devem adotar para que os colaboradores consigam desempenhar suas funções. O

dimensionamento de todas as instalações deve ser regulamentado por esta NR e ter como base, o número de trabalhadores do turno com maior contingente.

Figura 8 – Recursos materiais oferecidos pela empresa

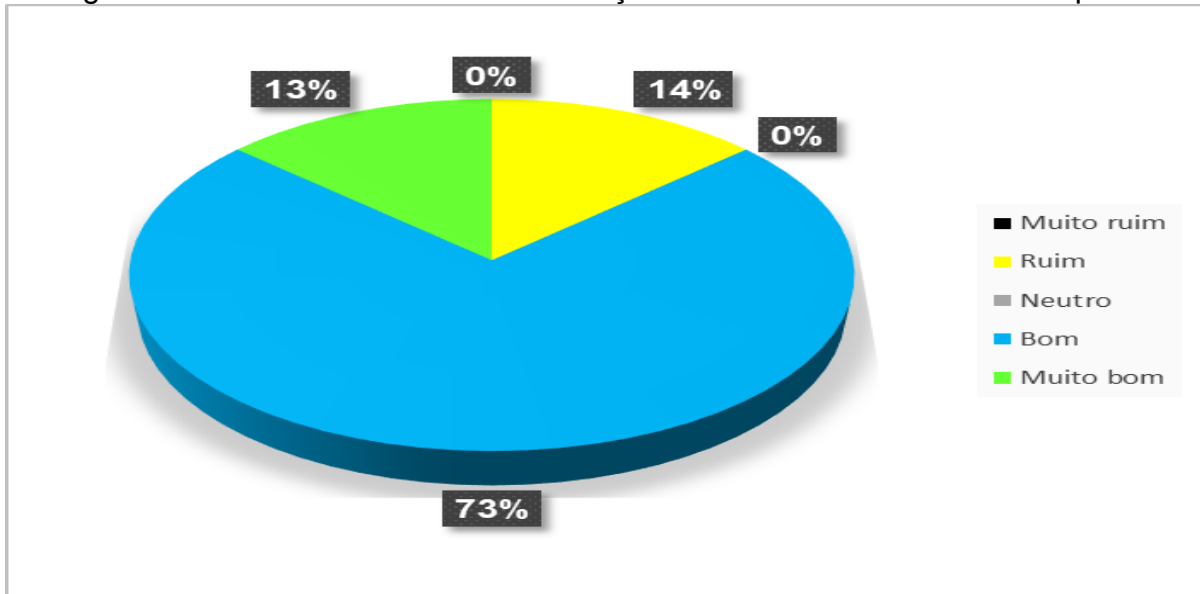


Fonte: Elaborado pelo autor (2022).

Quanto aos recursos materiais necessários para executar as atividades, 47% dos trabalhadores responderam que os recursos são muito bons, 46% disseram que são bons e apenas 7% dos entrevistados classificaram os recursos materiais oferecidos pela empresa como “neutro”. Reforça-se ainda que, nenhum dos entrevistados respondeu que os materiais são ruins ou muito ruins, por isso resultou na porcentagem zero.

A empresa que tem seu ramo voltado para fabricação de produtos, necessita de materiais para transformá-los em objetos acabados, pois eles são as matérias-primas para o processo produtivo. Os materiais são encontrados de diversas formas, desde sólidos, líquidos, gasosos ou na forma de plasma. De acordo com suas propriedades físico-químicas, eles podem ser classificados em: metais, cerâmicas, polímeros, compósitos ou eletrônicos. Para que haja uma maior durabilidade, todo material necessita de cuidados, desde o seu acondicionamento, passando pelo transporte, chegando a estocagem e processamento (CHIAVENATO, 2022).

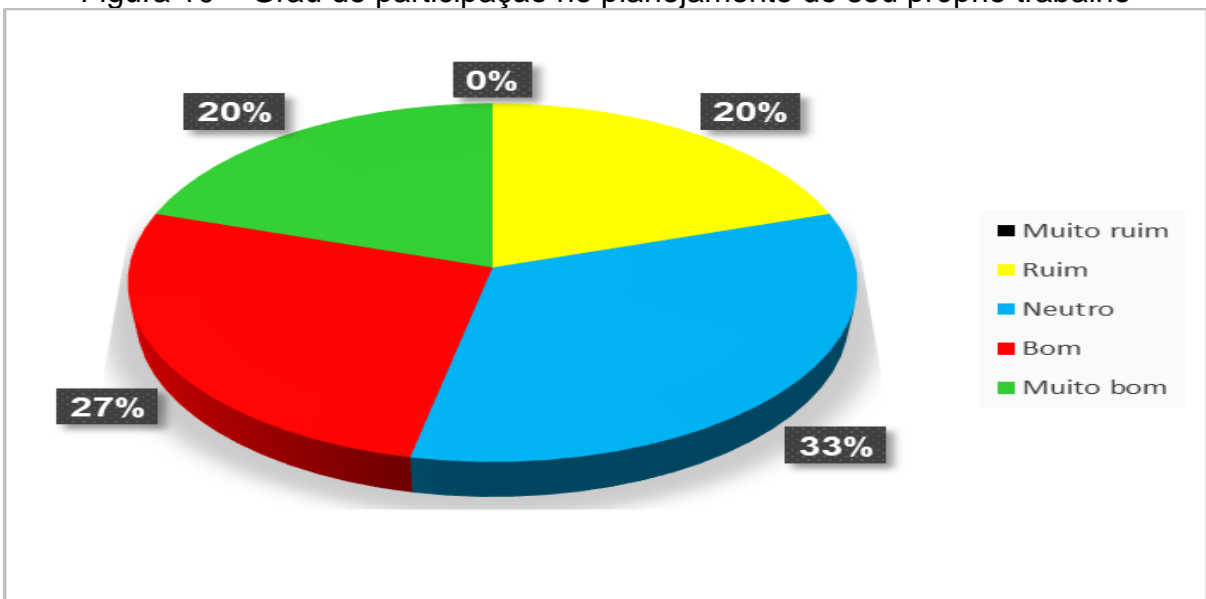
Figura 9 – Grau de liberdade na realização das atividades dentro da empresa



Fonte: Elaborado pelo autor (2022).

Em relação ao grau de liberdade na realização das atividades dentro da empresa, 73% dos que colaboraram com a pesquisa, consideraram “bom” esse grau. Para 14% e 13%, responderam que o grau de liberdade na realização das atividades é “ruim” e “muito bom”, respectivamente. O que permite concluir que, existe uma certa flexibilidade ao trabalhador na realização de suas tarefas. É digno de registro que nenhum dos participantes respondeu que é “neutro” ou “muito ruim” esse grau de liberdade, o que corresponderam à porcentagem zero.

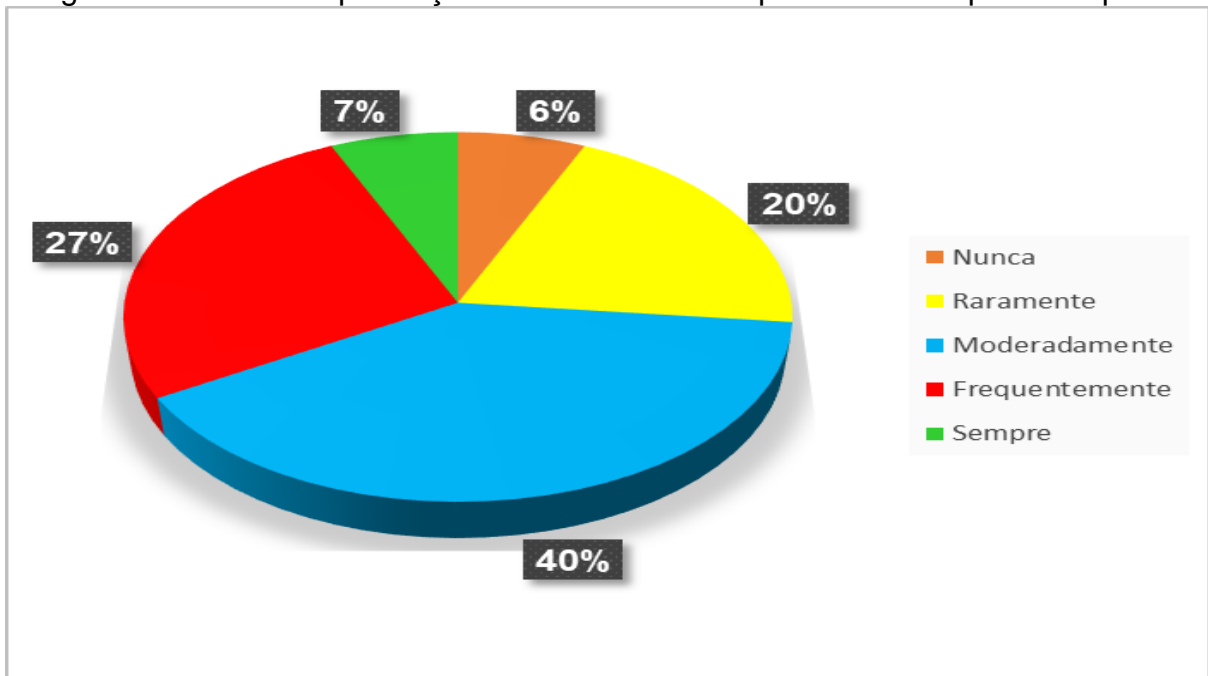
Figura 10 – Grau de participação no planejamento do seu próprio trabalho



Fonte: Elaborado pelo autor (2022).

Quanto ao grau da participação permitido pela empresa, no planejamento do próprio trabalho, 33% dos colaboradores consideraram como “neutro” esse grau, enquanto 27% consideraram como “bom”. Já para 20% de cada, responderam como “muito bom” e “ruim” esse grau da participação. Cabe salientar que, a organização possui suas atividades cotidianas já previstas, não cabendo aos funcionários desse setor, ter certa liberdade no planejamento do próprio trabalho. Ainda, nenhum dos participantes respondeu que é “muito ruim” esse grau de participação, por isso resultou na porcentagem zero.

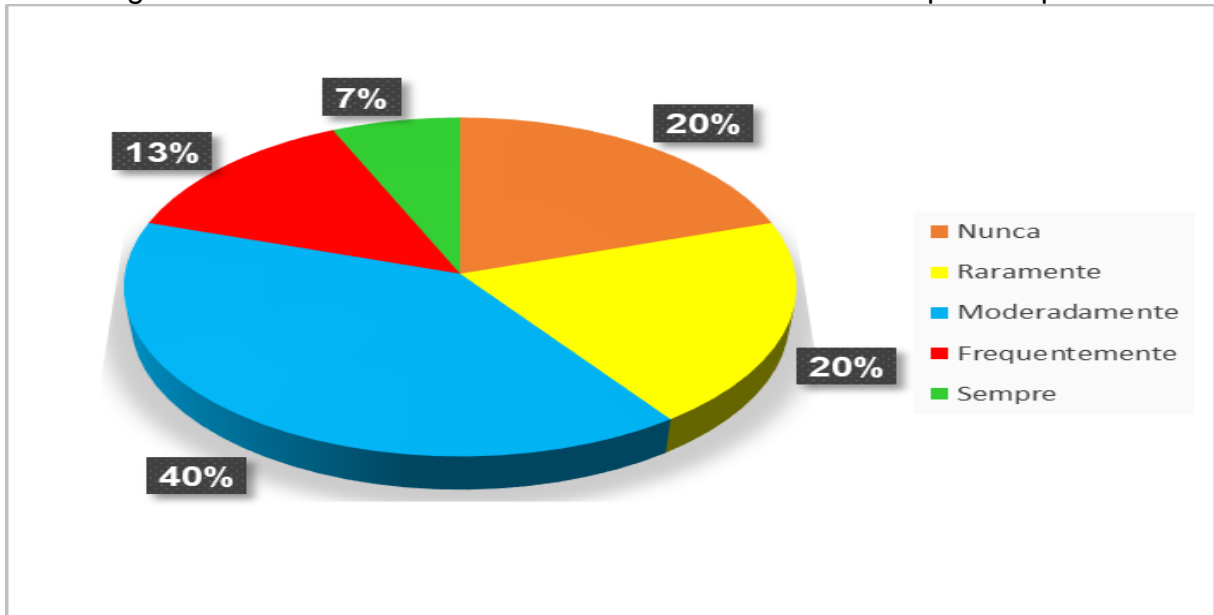
Figura 11 – Ocorrem promoções baseadas na competência e tempo de empresa



Fonte: Elaborado pelo autor (2022).

Na parte de promoções, 40% dos colaboradores informaram que elas ocorrem de forma moderada, baseadas na competência e tempo de empresa, enquanto 27% responderam que “frequentemente”, outros 20% disseram que as promoções ocorrem “raramente”. Para 7% dos entrevistados informaram que “sempre” ocorrem baseadas na competência e tempo de empresa e 6% responderam que “nunca” ocorre dessa forma.

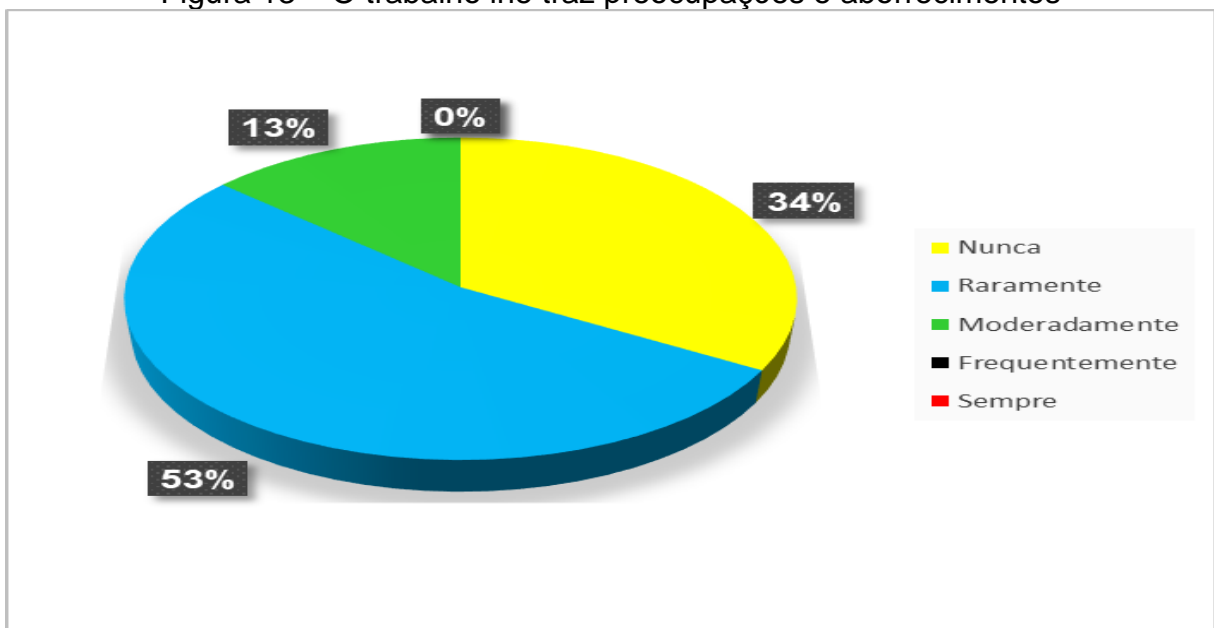
Figura 12 – Há investimento através de cursos oferecidos pela empresa



Fonte: Elaborado pelo autor (2022).

No que se refere se *há investimento através de cursos oferecidos pela empresa*, 40% dos colaboradores informaram que há um investimento moderado, já 20% responderam que “raramente” isso acontece, outros 20% dos entrevistados disseram que isso “nunca” ocorre, enquanto 13% responderam que ocorre “frequentemente” e 7% informaram que “sempre” há investimento por parte da empresa para realização de cursos.

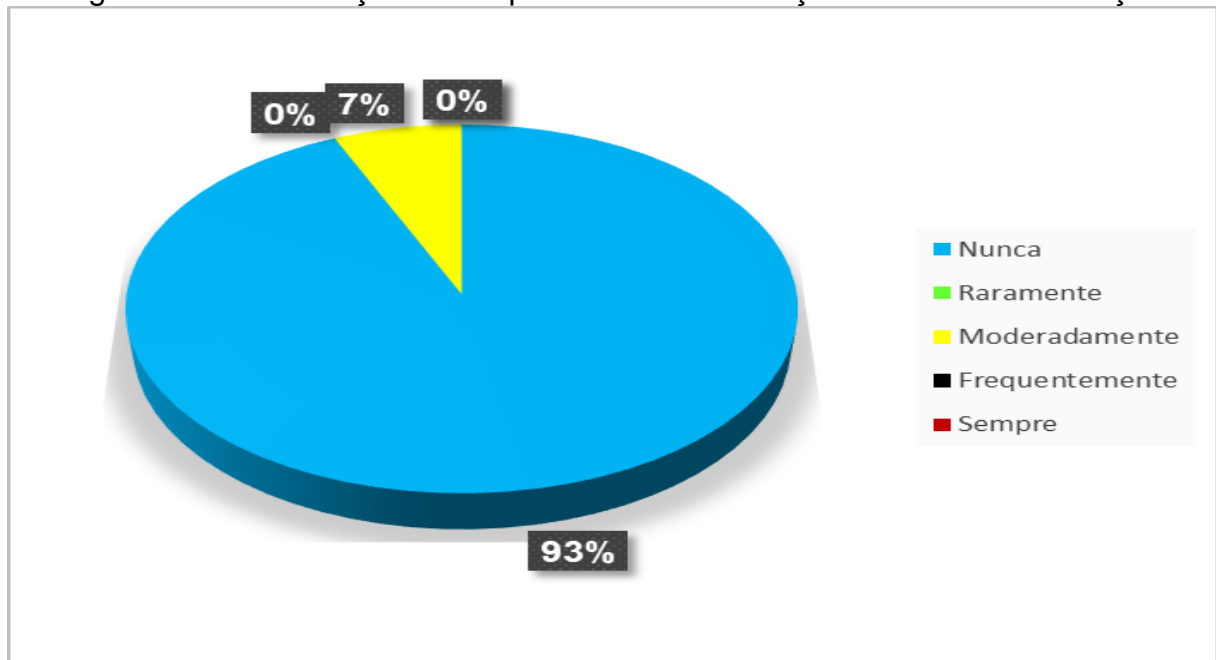
Figura 13 – O trabalho lhe traz preocupações e aborrecimentos



Fonte: Elaborado pelo autor (2022).

A relação de vida pessoal e profissional, nas quais o trabalhador aponta que o trabalho lhe traz preocupações e aborrecimentos, o que pode prejudicar no seu rendimento dentro da empresa, demonstrou que 53% dos mesmos sentem que “raramente” e para 34% “nunca”, o trabalho lhe traz preocupações e aborrecimentos. Já para 13% dos respondentes disseram que esse quesito é moderado em suas vidas. Ainda, nenhum dos participantes respondeu que “frequentemente” ou “sempre”, o trabalho lhe traz preocupações e aborrecimentos, o que corresponderam à porcentagem zero.

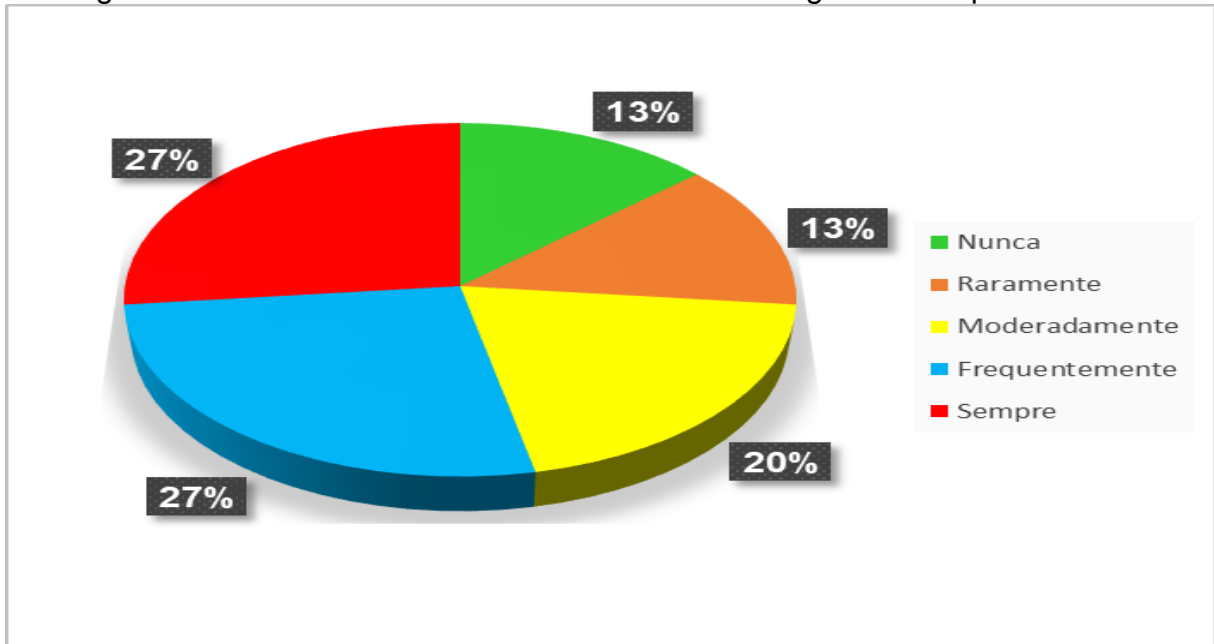
Figura 14 – Observações do superior sobre sua função lhe causa humilhação



Fonte: Elaborado pelo autor (2022).

De acordo com as análises realizadas nas respostas ao quesito: *observações do superior sobre sua função lhe causa humilhação*, ficou claro que 93% “nunca” foram humilhados perante os colegas de trabalho e que apenas 7% dos colaboradores disseram que isso ocorre “moderadamente”. Cabe ressaltar que, nenhum dos entrevistados respondeu que isso ocorre “raramente”, “frequentemente” ou “sempre”, por isso resultou na porcentagem zero.

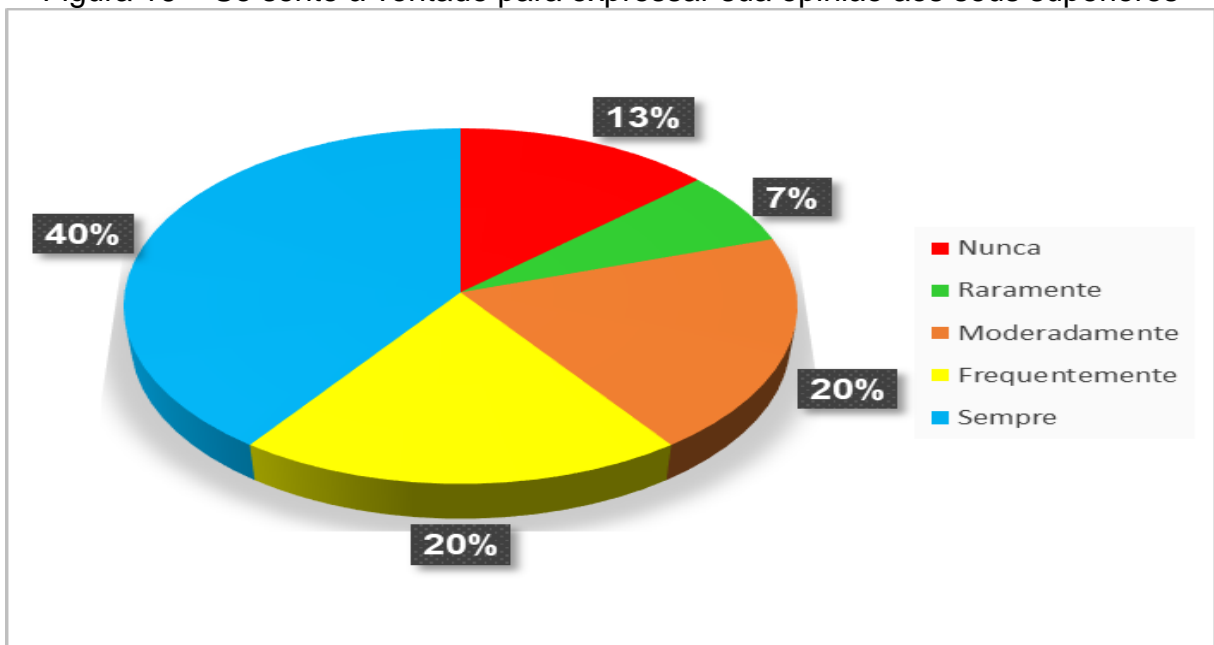
Figura 15 – O tratamento entre os colaboradores é igual e sem preconceitos



Fonte: Elaborado pelo autor (2022).

Já no que tange ao *tratamento entre os colaboradores é igual e sem preconceitos*, 27% dos colaboradores informaram que “sempre” o tratamento é igual e sem preconceitos, outros 27% disseram que “frequentemente” isso ocorre. Já para 20%, esse tratamento é moderado e 13% de cada, isso ocorre de modo raro e “nunca” ocorre, o que conclui que há uma certa desigualdade nesse tipo de tratamento.

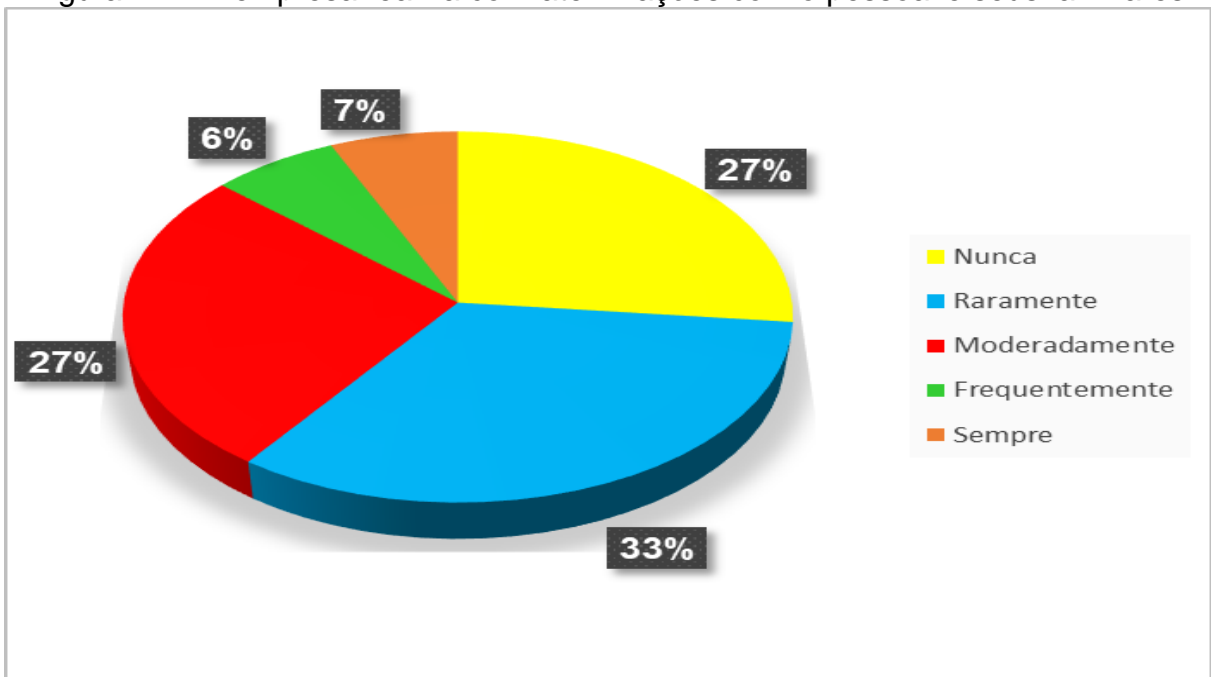
Figura 16 – Se sente à vontade para expressar sua opinião aos seus superiores



Fonte: Elaborado pelo autor (2022).

Quanto à forma de expressão, a pesquisa mostrou que 40% dos trabalhadores do setor de moagem de trigo, “sempre” se sentem à vontade em expressar suas opiniões aos seus superiores imediatos. Para 20% de cada, consideram que se sentem à vontade de forma frequente e moderada. Já para 13% dos entrevistados, “nunca” sentem-se à vontade para expressar sua opinião aos seus superiores imediatos e apenas 7% consideram que se sentem à vontade, de forma rara.

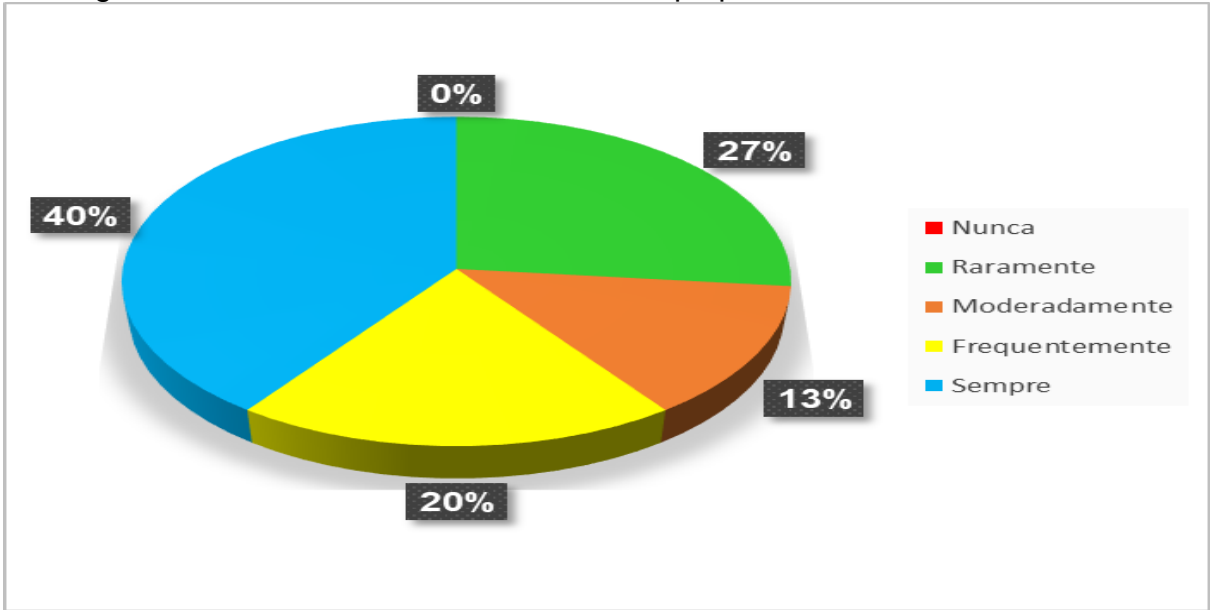
Figura 17 – A empresa realiza confraternizações com o pessoal e seus familiares



Fonte: Elaborado pelo autor (2022).

Em relação ao quesito se a empresa realiza confraternizações com o pessoal e seus familiares, cerca de 33% responderam que “raramente” isso acontece. Para 27% de cada, disseram que “moderadamente” e “nunca” são realizadas confraternizações, por parte da empresa. Já para 7% e 6% dos entrevistados informaram que a empresa “sempre” e “frequentemente”, respectivamente, realiza confraternizações de lazer com os colaboradores e seus familiares.

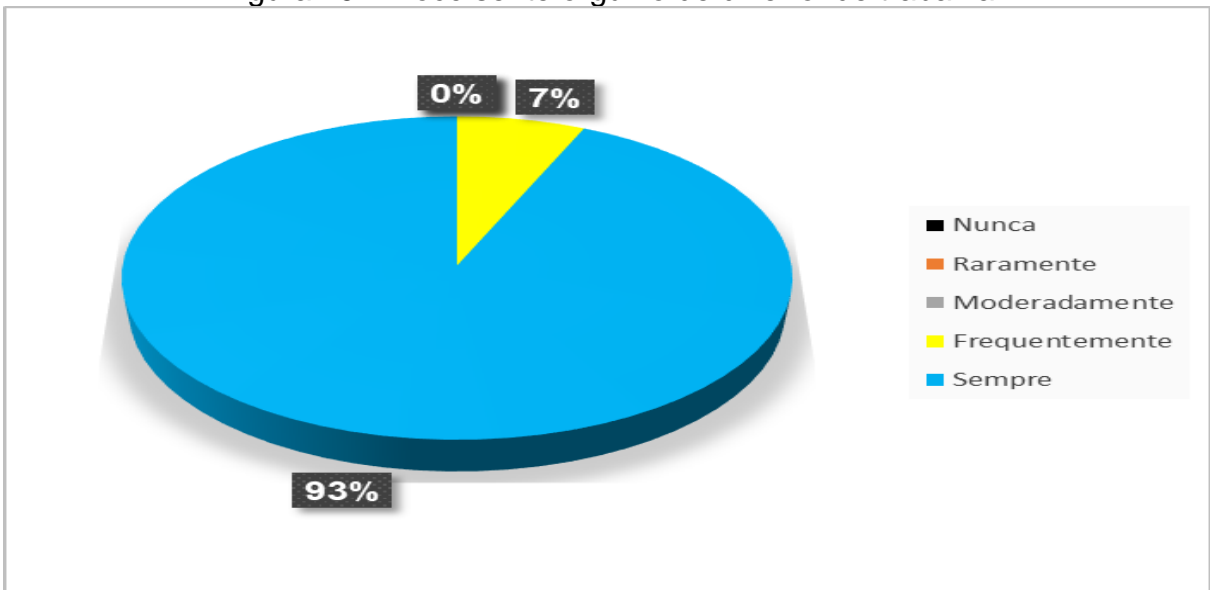
Figura 18 – Fora do trabalho você tem tempo para lazer e atividades sociais



Fonte: Elaborado pelo autor (2022).

Quanto ao equilíbrio do tempo fora do trabalho com atividades sociais e de lazer, 40% dos trabalhadores informaram que “sempre” tem tempo para essas atividades. Para 27% desses, disseram que “raramente” possuem tempo, enquanto 20% responderam que “frequentemente” tem tempo para lazer e atividades sociais e outros 13% informaram que “moderadamente” possuem tempo. Nenhum dos colaboradores respondeu que “nunca” tem tempo para essas atividades, por isso resultou na porcentagem zero.

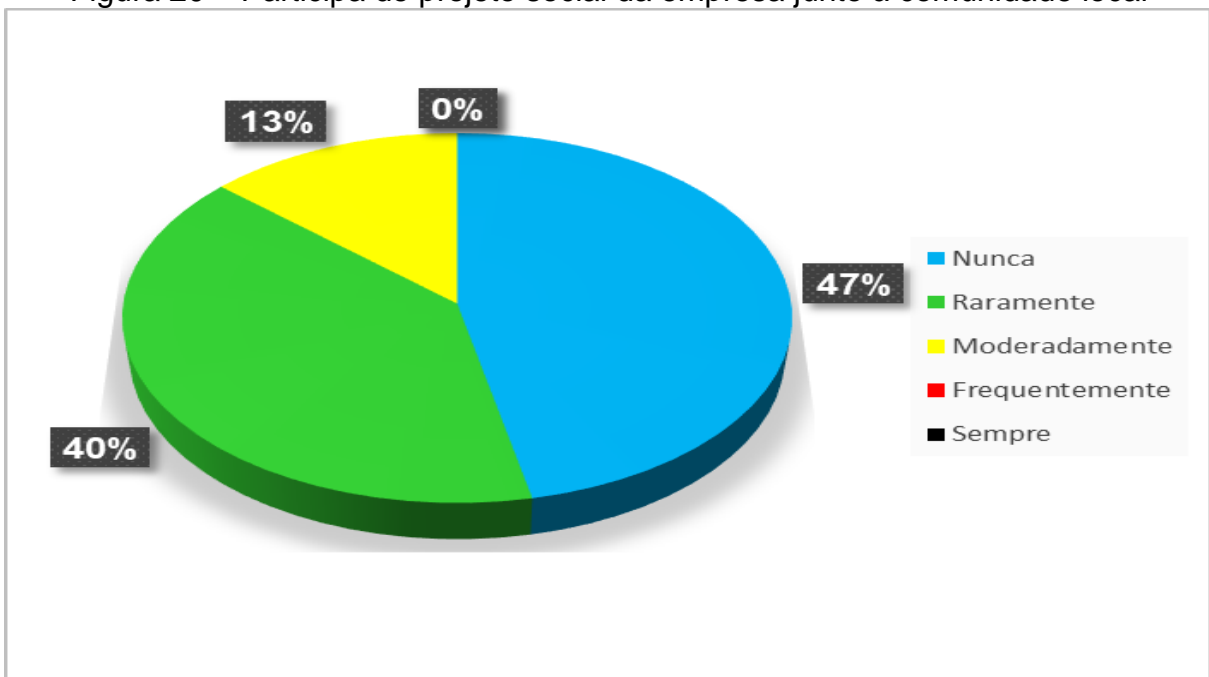
Figura 19 – Você sente orgulho de dizer onde trabalha



Fonte: Elaborado pelo autor (2022).

O estudo atestou também que, 93% dos colaboradores se orgulham de dizer que trabalha na empresa e 7% responderam que “frequentemente” comentam com outras pessoas sobre a satisfação de trabalhar na organização. Nenhum dos entrevistados respondeu que “moderadamente”, “raramente” ou “nunca” se sentiu orgulhoso de dizer que trabalha na empresa, o que corresponderam à porcentagem zero. Isso evidencia que a empresa é atrativa e as pessoas busquem nela, uma vaga de trabalho.

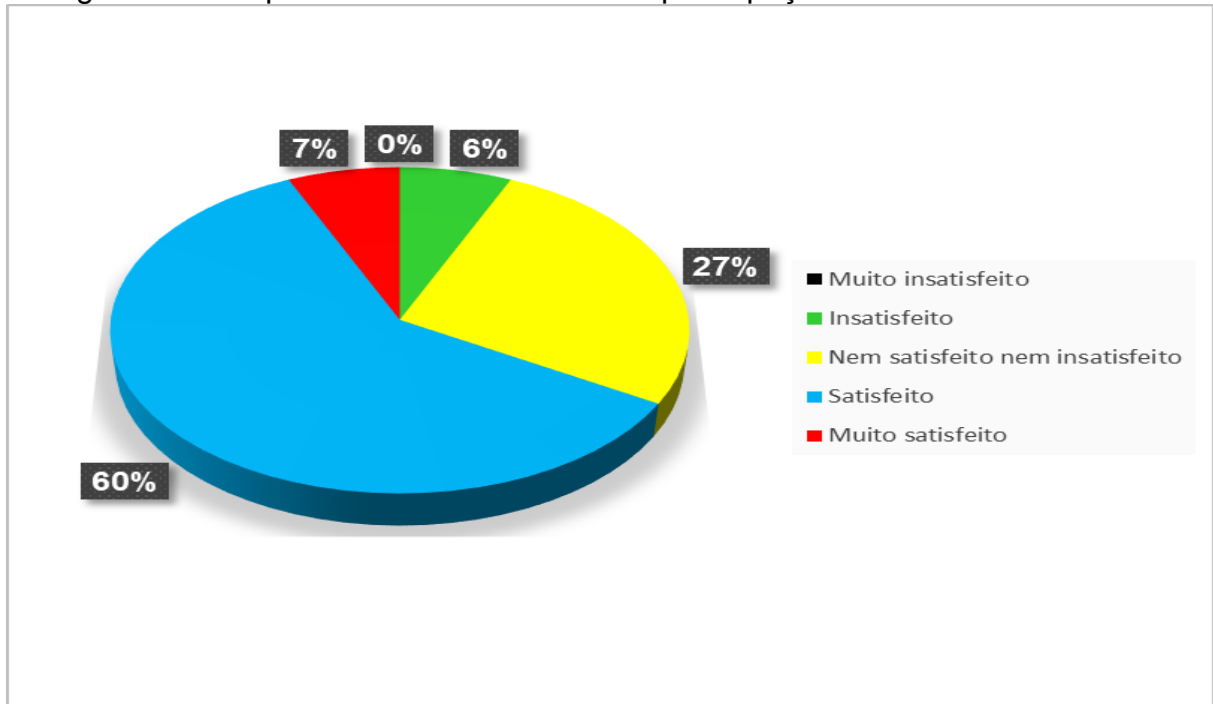
Figura 20 – Participa de projeto social da empresa junto à comunidade local



Fonte: Elaborado pelo autor (2022).

Em relação a parte social, foi conclusivo que a participação dos colaboradores em algum projeto social junto à comunidade está baixa, pois a pesquisa comprovou que 47% deles “nunca” e 40% “raramente” participam, representando assim, a maior fatia dos entrevistados nesse quesito. Para 13% dos mesmos, responderam que “moderadamente” participam de algum projeto social da empresa junto à comunidade local. Cabe ressaltar que, nenhum dos colaboradores respondeu que “frequentemente” e “sempre” participa de algum projeto, por isso resultou na porcentagem zero.

Figura 21 – O quanto está satisfeito com a participação nos lucros e resultados

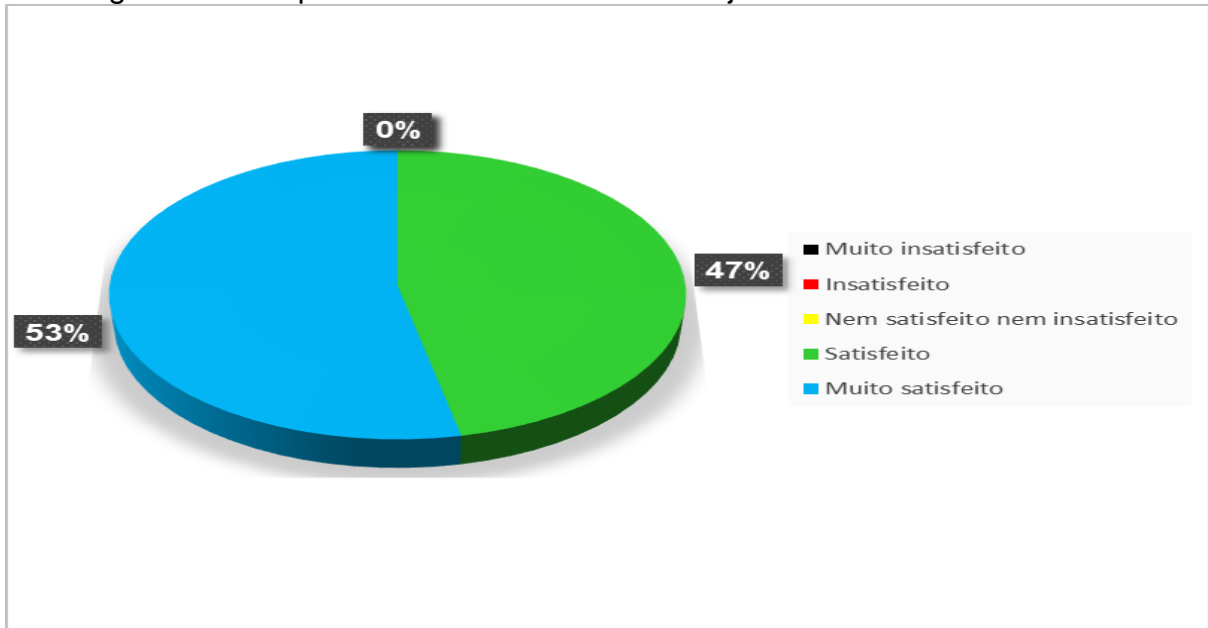


Fonte: Elaborado pelo autor (2022).

No que concerne a satisfação do colaborador com as recompensas e a participação nos lucros e resultados, 60% responderam que estão satisfeitos, 27% que “nem satisfeito nem insatisfeito”, 7% estão muito satisfeitos e apenas 6% estão insatisfeitos com a participação nos lucros e resultados. Nenhum dos entrevistados respondeu que está “muito insatisfeito”, o que correspondeu à porcentagem zero.

Já de acordo com Castro (2021), a Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000, confere certa discricionariedade quanto aos critérios e condições que deverão compor o programa de Participação nos Lucros ou Resultados (PLR). Dentre eles, os incisos I e II, do parágrafo 1º, do artigo 2º, lista os índices de produtividade, qualidade ou lucratividade da empresa e os programas de metas, resultados e prazos, pactuados previamente. Entretanto segundo ele, não há na lei, a definição do que seriam os lucros ou resultados para fins do programa de PLR, mas deve-se buscar o que melhor se harmoniza à realidade da empresa e dos seus colaboradores.

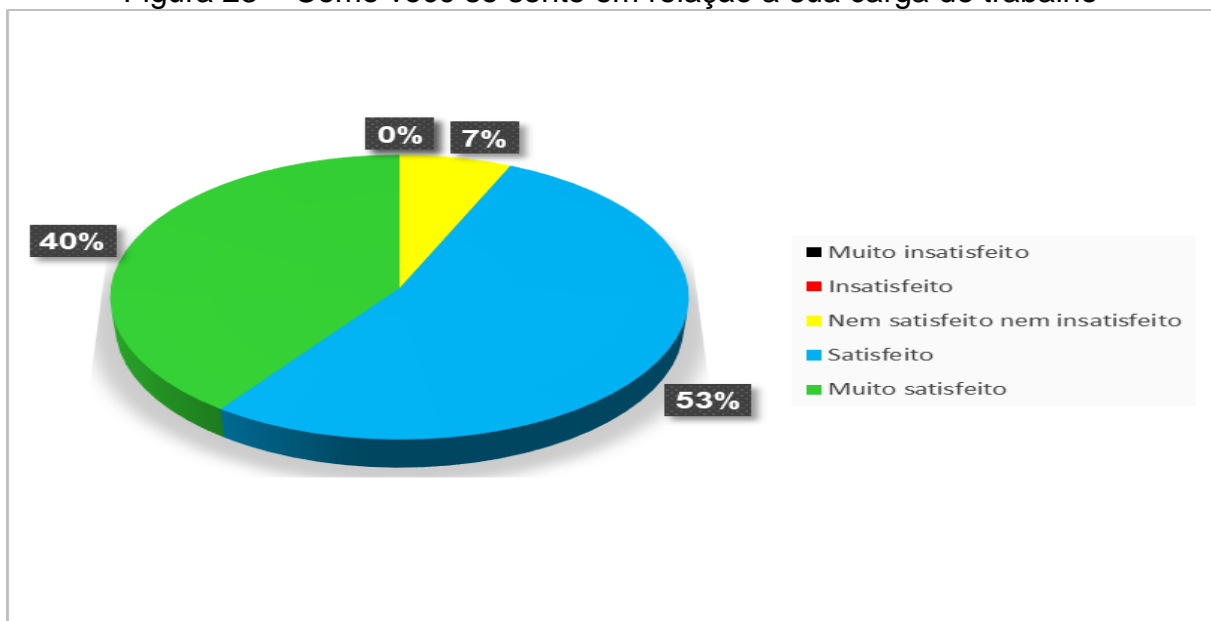
Figura 22 – O quanto está satisfeito com sua jornada de trabalho semanal



Fonte: Elaborado pelo autor (2022).

Quanto a satisfação do pessoal com a jornada de trabalho semanal, foram obtidos os seguintes resultados: 53% dos colaboradores responderam que estão muito satisfeitos e 47% que estão satisfeitos, demonstrando que a quantidade de horas trabalhadas está adequada. Nenhum dos entrevistados respondeu que “nem satisfeito nem insatisfeito” está, “insatisfeito”, tampouco “muito insatisfeito”, por isso resultou na porcentagem zero.

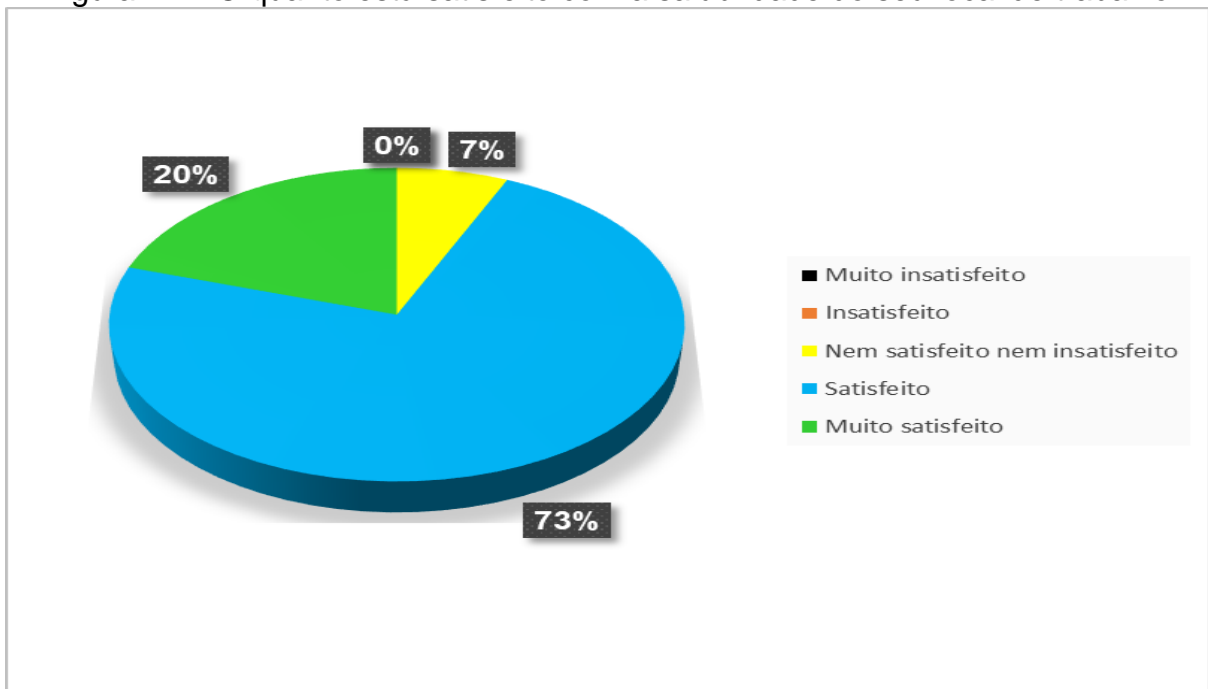
Figura 23 – Como você se sente em relação a sua carga de trabalho



Fonte: Elaborado pelo autor (2022).

Em relação ao quesito, *como você se sente em relação a sua carga de trabalho*, culminou que 53% dos colaboradores se sentem satisfeitos, 40% sentem-se muito satisfeitos com a carga de trabalho e apenas 7% deles se sentem “nem satisfeito nem insatisfeito”. Nenhum dos entrevistados respondeu que está “insatisfeito”, sequer “muito insatisfeito” com a carga de trabalho, o que corresponderam à porcentagem zero.

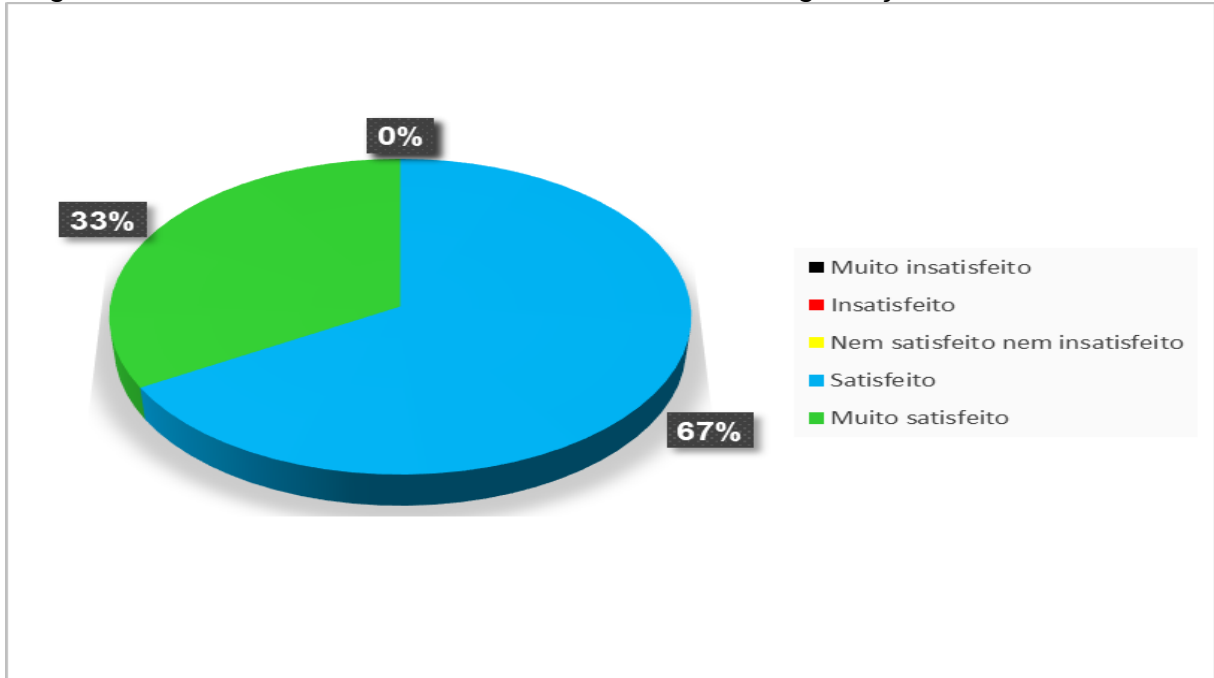
Figura 24 – O quanto está satisfeito com a salubridade do seu local de trabalho



Fonte: Elaborado pelo autor (2022).

Já no que concerne ao quanto o trabalhador está satisfeito com a salubridade do local de trabalho, 73% dos colaboradores responderam que estão satisfeitos, 20% disseram que estão muito satisfeitos e os outros 7% informaram que “nem satisfeito nem insatisfeito” estão. Nenhum dos entrevistados respondeu que está “insatisfeito”, tampouco “muito insatisfeito” com a salubridade do local de trabalho, por isso resultou na porcentagem zero.

Figura 25 – Quanto está satisfeito com materiais de segurança individual e coletiva

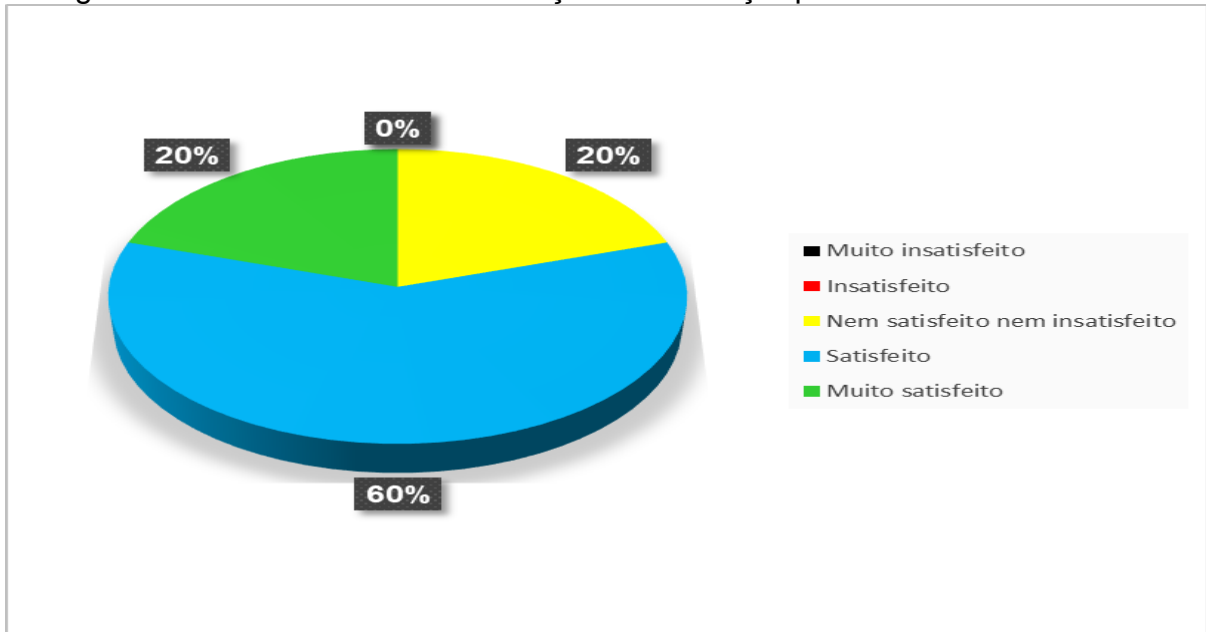


Fonte: Elaborado pelo autor (2022).

Em relação ao quanto o colaborador está satisfeito com os equipamentos de segurança de proteção individual e coletiva disponibilizados pela empresa, chegou-se aos seguintes resultados: 67% responderam que estão satisfeitos e 33% estão muito satisfeitos, totalizando 100% dos colaboradores do setor de moagem de trigo. Cabe ressaltar que, nenhum dos entrevistados respondeu que “nem satisfeito nem insatisfeito” está “insatisfeito”, tampouco “muito insatisfeito” com os equipamentos de segurança de proteção individual e coletiva, o que corresponderam à porcentagem zero.

Segundo Chirmici e Oliveira (2016), citam em sua obra literária que, a Norma Regulamentadora nº 6 (NR-6), define como equipamento de proteção individual, todo dispositivo ou produto de uso individual, indicado à proteção de riscos que podem prejudicar a saúde e segurança do trabalhador. Uniformes somente são considerados equipamentos de proteção individual se forem um produto de proteção contra chamas ou elementos químicos.

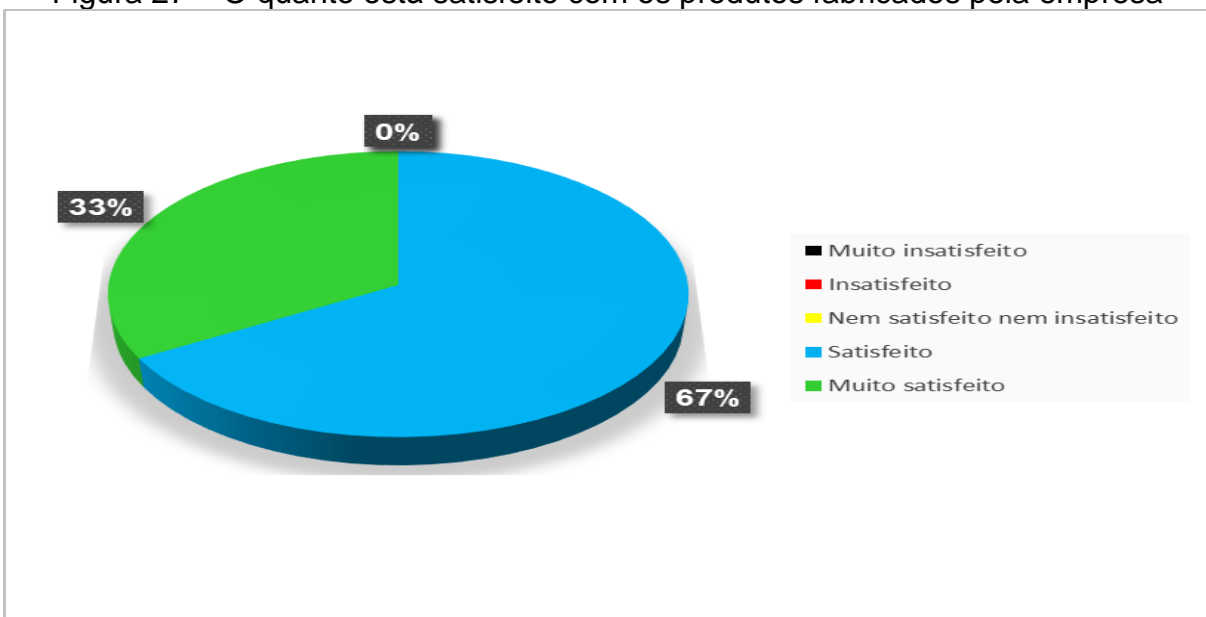
Figura 26 – Como se sente em relação ao cansaço que seu trabalho lhe causa



Fonte: Elaborado pelo autor (2022).

De acordo com as análises realizadas nas respostas do quesito: *como se sente em relação ao cansaço que seu trabalho lhe causa*, 60% dos colaboradores responderam que estão satisfeitos e 20% de cada, disseram estão muito satisfeitos e “nem satisfeito nem insatisfeito”. Nenhum dos trabalhadores respondeu que está “insatisfeito”, sequer “muito insatisfeito” com relação ao cansaço causado pelo trabalho, por isso resultou na porcentagem zero.

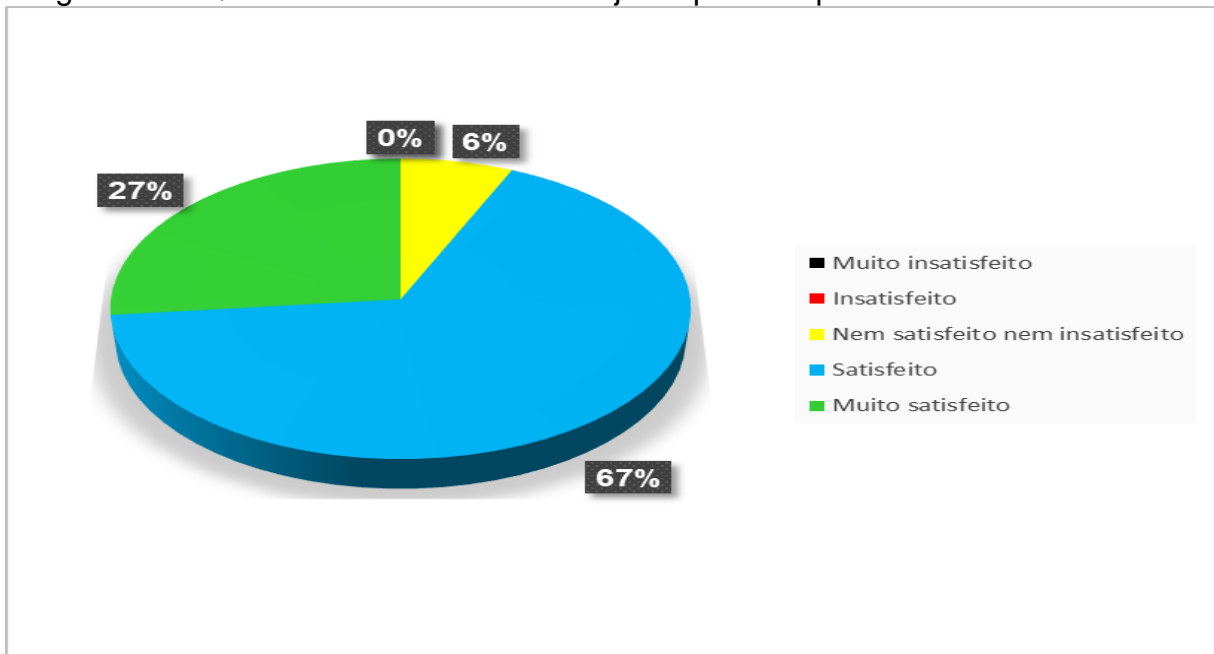
Figura 27 – O quanto está satisfeito com os produtos fabricados pela empresa



Fonte: Elaborado pelo autor (2022).

Já com relação ao quanto o colaborador está satisfeito com os serviços prestados e a qualidade dos produtos fabricados pela empresa, 67% dos respondentes afirmaram que estão muito satisfeitos e 33% disseram que estão satisfeitos, totalizando 100% dos trabalhadores. Isso mostra que os alimentos produzidos pela empresa são de muito boa qualidade. Cabe ressaltar que, nenhum dos entrevistados respondeu que “nem satisfeito nem insatisfeito” está “insatisfeito”, tampouco “muito insatisfeito” com os serviços prestados e a qualidade dos produtos fabricados pela empresa, o que corresponderam à porcentagem zero.

Figura 28 – Quanto está satisfeito com o jeito que a empresa trata os funcionários



Fonte: Elaborado pelo autor (2022).

E por fim, mas não menos importante, foi perguntado o quanto o colaborador está satisfeito com o jeito que a empresa trata os funcionários, 67% dos colaboradores responderam que estão satisfeitos, 27% informaram que estão muito satisfeitos e apenas 6% informaram que “nem satisfeito nem insatisfeito” estão. Ainda, é digno de registro que, nenhum dos trabalhadores respondeu que está “insatisfeito”, tampouco “muito insatisfeito” com a maneira que a empresa trata os funcionários, por isso resultou na porcentagem zero.

Após a análise e discussão das informações obtidas, observa-se que os colaboradores estão bem assistidos, na maioria das questões abordadas no presente

estudo, e que a organização se preocupa com a qualidade de vida e o bem-estar do seu trabalhador.

5 CONCLUSÃO

Contando com um mercado de trabalho cada vez mais acirrado, faz com que os profissionais busquem se aperfeiçoar em suas áreas de atuação e como resultado disso, possam adquirir conhecimentos satisfatórios a fim de serem contratados pelas empresas.

Em consequência desse aperfeiçoamento, o colaborador “exige”, por parte da empresa, que lhe ofereça um ambiente de trabalho salutar, com boas condições de higiene e segurança, além de proventos que satisfaça suas necessidades pessoais.

A motivação que as pessoas buscam para realizar um bom trabalho, está diretamente ligada a diversos fatores, entre eles e com grande destaque, está a qualidade de vida no trabalho.

O objetivo proposto neste trabalho foi conhecer a opinião dos colaboradores do setor de moagem de trigo de uma empresa alimentícia de Caxias do Sul quanto às questões relacionadas a qualidade de vida no trabalho.

As pesquisas sobre essa temática geralmente são desenvolvidas com a finalidade de promover a humanização do ambiente dentro e fora da empresa, através de melhorias das condições de trabalho oferecidas ao colaborador e, conseqüentemente, a melhoria dos serviços prestados e dos produtos elaborados pelas organizações.

Assim, quando se coloca os colaboradores como um dos pilares para conduzir uma empresa aos seus objetivos, é importante que se centralize sua necessidade como objeto de estudo. De acordo com essa ideia, esta pesquisa procurou conhecer a opinião dos colaboradores do setor de moagem de trigo de uma empresa alimentícia de Caxias do Sul quanto às questões relacionadas a qualidade de vida no trabalho, utilizando o modelo de Walton que se baseia em oito critérios que serviram de base para a realização da mesma.

Para tanto, realizou-se um estudo de caso com abordagem quantitativa em uma empresa alimentícia do município de Caxias do Sul/RS, com mais de 65 anos de experiência no mercado. O público-alvo dos respondentes foi definido com base em critérios predefinidos, observadas as expectativas de respostas sobre o objeto de estudo. Foram aplicados 15 questionários para 15 colaboradores do setor de moagem

de trigo da empresa pesquisada. As questões tinham como foco a qualidade de vida de vida no trabalho no setor onde exercem suas atividades laborativas.

A pesquisa realizada se concentrou no referido setor, que é um dos mais importantes da empresa, pois é nele que a principal atividade produtiva da mesma acontece, que é o beneficiamento do trigo para a produção da farinha. Ela mostrou que os homens estão mais presentes nessa repartição e que a maioria dos colaboradores trabalham há mais de 5 anos na organização.

Outro fator relevante que a pesquisa corroborou foi que, a maioria dos trabalhadores possui um considerável nível de instrução, estando a contento da grande massa, o valor do salário, os benefícios e a participação nos lucros e resultados que recebem. Isto torna a empresa atrativa para que as pessoas busquem nela, uma vaga no mercado de trabalho.

Além do que já foi constatado até o presente momento, restou apurado também que, as condições de trabalho, os recursos materiais, os equipamentos de segurança de proteção individual e coletiva disponibilizados pela empresa e a salubridade do local de trabalho, estão todos de acordo com a visão do colaborador. Nesse sentido, cresce de importância por parte dos gestores dessa empresa alimentícia, que haja uma continuidade nas condutas e gestões para garantir ao colaborador um ambiente sadio de trabalho, para que ele consiga ter uma qualidade de vida adequada dentro da organização e com isso, desempenhar suas funções com excelência.

É importante levar em consideração que o tratamento dado ao colaborador, por parte de seus pares e superiores, é outro fator de relevância para o bem de todos, pois assim demonstra que o fator humano tem o devido valor dentro dessa organização. Ainda, na totalidade dos entrevistados, todos se dizem orgulhosos de trabalhar na empresa, o que mostra que ela é referência na região da Serra Gaúcha no seu ramo de atuação.

Salienta-se ainda que, todos os colaboradores responderam com exatidão aos questionamentos propostos, repassando as informações necessárias para subsidiar a conclusão do tema proposto para este estudo, que foi conhecer a opinião dos mesmos quanto às questões relacionadas a qualidade de vida no trabalho. Com isso, é correto afirmar que este tema está contido na organização e é de conhecimento de todos que colaboraram com o presente estudo.

É digno de registro ainda que, todos os trabalhadores responderam a todas as questões, totalizando cem por cento dos funcionários que trabalham no referido setor da empresa.

Cabe ressaltar que, seria interessante a empresa promover mais atividades de conagraçamento, incluindo os familiares dos trabalhadores, pois assim fortaleceria os laços entre os gestores e as equipes. Isto seria capaz de reduzir um possível nível de estresse que porventura surgisse e criaria um ambiente de trabalho mais saudável, onde todos os envolvidos seriam beneficiados.

Entre as limitações que o tema impôs, entende-se que a qualidade de vida no trabalho é um assunto de proporção ampla e haveria possibilidade de reunir mais informações, porém demandaria por parte desse autor, um tempo maior de pesquisa. Entretanto, nos meses que antecederam a conclusão desse trabalho acadêmico não foi tão possível, tendo em vista a profissão exercida por este acadêmico, pois ela exige horas e horas de dedicação total.

Já no que concerne às dificuldades encontradas em relação à pesquisa desenvolvida neste presente trabalho, foi que, como esse acadêmico não faz parte do efetivo da empresa, sentiu certas dificuldades de conversar pessoalmente com os responsáveis pelo setor de Recursos Humanos. Isso porque, como é uma empresa de destaque da Serra Gaúcha em seu ramo de atuação, a sua agenda é lotada, restando muito pouco tempo para outras atividades paralelas.

Outrossim, é relevante destacar também que, com o advento da Covid-19 que assolou toda a população mundial, impôs várias dificuldades e exigiu mais tempo de cuidados de saúde própria e dos familiares, o que para esse autor, não foi diferente, e restou menos tempo para desenvolver um estudo mais elaborado.

Entretanto, após o término da análise dos questionários, fatores positivos foram evidenciados, entre eles, foi conclusivo que os colaboradores classificaram de bom a muito bom, e mostraram que estão satisfeitos a muito satisfeitos, a várias questões referentes a qualidade de vida no trabalho. Em destaque encontram-se as questões referentes ao valor do salário e benefícios recebidos, condições de trabalho e recursos materiais oferecidos pela empresa, recompensas e a participação nos lucros e resultados, jornada de trabalho, equipamentos de segurança de proteção individual e coletiva, como a empresa trata os funcionários, entre outras, ficando evidente que o objetivo deste presente trabalho foi alcançado.

Findando o presente estudo, é significativo enfatizar que, o fator humano é um dos principais alicerces para que as empresas alcancem os resultados esperados e conseqüentemente os objetivos. Para que isso aconteça é importante que os gestores tenham em mente que um dos principais fatores para o sucesso é realizar investimentos, focando principalmente na qualidade de vida no trabalho de seus colaboradores, os quais manterão a chama viva da motivação, da satisfação e realizarão suas tarefas com excelência.

Evidentemente as discussões a respeito deste tema não foram esgotadas, mas buscou-se por parte deste autor, contribuir com resultados que trouxessem um ponto de vista para afirmar que esta organização se preocupa com a qualidade de vida do seu trabalhador e galgará seus objetivos.

Por fim, sugere-se que demais estudos sobre essa temática sejam realizados, permitindo a validação ou não dos resultados encontrados neste presente trabalho acadêmico.

REFERÊNCIAS

- ABITRIGO. **História do trigo**. São Paulo, SP: Abitrigo. Disponível em: <<http://www.abitrigo.com.br/conhecimento/historia-do-trigo/>>. Acesso em: 26 set. 2021.
- AGÊNCIA O GLOBO. **Fertilizantes dobram de preço em 2021 e pressionam agronegócio**. IG Mail, 2021. Disponível em: <<https://economia.ig.com.br/2021-10-28/crise-fertilizantes-aumenta-preco-agronegocio.html>>. Acesso em: 07 abr. 2022.
- ANDER-EGG, Ezequiel. **Introducción a las técnicas de investigación social: para trabajadores sociales**. 7. ed. Buenos Aires: Humanitas, 1978.
- BERGAMINI, Cecilia W. **Motivação nas organizações**. 7ª edição. São Paulo, SP: Atlas, 2018. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597017670/>>. Acesso em: 04 out. 2021.
- CASTRO, Tiago Rodrigues D. **PLR – Participação nos Lucros ou Resultados**. São Paulo, SP: Almedina, 2021. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786556274362/>>. Acesso em: 04 mai. 2022.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos humanos - o capital humano das organizações**. 11. ed. São Paulo, SP: Atlas, 2020. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597025170/>>. Acesso em: 10 set. 2021.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de materiais: uma abordagem introdutória**. 4. ed. Rio de Janeiro, RJ: Atlas, 2022. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559772889/>>. Acesso em: 05 jun. 2022.
- CHIRMICI, Anderson; OLIVEIRA, Eduardo Augusto Rocha D. **Introdução à segurança e saúde no trabalho**. Rio de Janeiro, RJ: Guanabara Koogan, 2016. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788527730600/>>. Acesso em: 04 mai. 2022.
- CONAB. **Boletim da safra de grãos em relação a setembro de 2021. Acompanhamento da safra brasileira. 12º levantamento**. Disponível em: <<https://www.conab.gov.br/info-agro/safra/graos/boletim-da-safra-de-graos?limitstart=0>>. Acesso em: 26 set. 2021.
- DINIZ, Denise P. **Guia de qualidade de vida: saúde e trabalho**. 2. ed. Barueri, SP: Editora Manole, 2013. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788520437285/>>. Acesso em: 12 jun. 2022.
- FERNANDES, Eda C. **Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar**. Salvador, BA: Casa da Qualidade, 1996.
- FERNANDES, Eda C.; GUTIERREZ, Luiz H. **Qualidade de vida no trabalho (QVT): uma experiência brasileira**. São Paulo, SP: Revista de Administração, v. 23, n. 4, p. 29-31-32, 1998.

- FERREIRA, Patricia I. **Série MBA - gestão de pessoas - clima organizacional e qualidade de vida no trabalho**. Rio de Janeiro, RJ: Grupo GEN, 2013. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/978-85-216-2383-0/>>. Acesso em: 12 jun. 2022.
- FILHO, Agenor S. **Gestão do clima organizacional como fator essencial à qualidade de vida no trabalho**. Curitiba, PR: Universidade Federal do Paraná – UFPR. Publicada no ano de 2020.
- FLICK, Uwe. **Introdução à metodologia de pesquisa**. Porto Alegre, RS: Penso, 2012. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788565848138/>>. Acesso em: 14 out. 2021.
- FRANÇA, Ana Cristina L. **Qualidade de vida no trabalho – QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. 2. ed. São Paulo, SP: Atlas, 2012. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522478514/>>. Acesso em: 12 jun. 2022.
- GIL, Antônio C. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. São Paulo, SP: Atlas, 2001.
- GIL, Antônio C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo, SP: Atlas, 2002.
- GIL, Antônio C. **Gestão de pessoas - enfoque nos papéis estratégicos**. 2. ed. São Paulo, SP: Atlas, 2016. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597009064/>>. Acesso em: 27 set. 2021.
- GIL, Antônio C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 6. ed. São Paulo, SP: Atlas, 2017. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597012934/>>. Acesso em: 07 jul. 2022.
- GIL, Antonio C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 7. ed. Rio de Janeiro, RJ: Atlas, 2022. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559771653/>>. Acesso em: 05 jun. 2022.
- HESSEL, Rosana. **Preços dos alimentos disparam em consequência da guerra na Ucrânia**. Distrito Federal, DF: Correio Braziliense, 2022. Disponível em: <<https://www.correiobraziliense.com.br/mundo/2022/03/4989562-precos-dos-alimentos-disparam-em-consequencia-da-guerra-na-ucrania.html>>. Acesso em: 07 abr. 2022.
- IBGE. **Cidades e Estados**. Rio de Janeiro, RJ: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/cidades-e-estados/rs/caxias-do-sul.html>>. Acesso em: 04 mai. 2022.
- MALLET, A. **Armazenagem – projetar para qualidade**. Porto Alegre, RS: Agrolink. 2009. Disponível em: <https://www.agrolink.com.br/colunistas/coluna/armazenagem---projetar-paraqualidade_385756.html>. Acesso em: 26 set. 2021.
- MARCONI, Marina de A.; LAKATOS, Eva M. **Fundamentos de metodologia científica**. 9. ed. São Paulo, SP: Atlas, 2021. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597026580/>>. Acesso em: 07 abr. 2022.

MARCONI, Marina de A.; LAKATOS, Eva M. **Metodologia do trabalho científico**. 9. ed. São Paulo, SP: Atlas, 2021. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597026559/>>. Acesso em: 06 jul. 2022.

MARCONI, Marina de A.; LAKATOS, Eva M. **Metodologia científica**. 7. ed. São Paulo, SP: Atlas, 2017. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597011845/>>. Acesso em: 17 out. 2021.

MARQUES, Joambell M. **Produtividade: alavanca para a competitividade**. 2. ed. São Paulo, SP: Edicon, 1996.

MATIAS-PEREIRA, José. **Manual de metodologia da pesquisa científica**. 4. ed. São Paulo, SP: Atlas, 2016. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597008821/>>. Acesso em: 05 out. 2021.

MATTAR, Fauze N. **Pesquisa de marketing**. 7. ed. São Paulo, SP: Atlas, 2013. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788595152526/>>. Acesso em: 19 out. 2021.

MOREIRA, Maria das Graças. **Qualidade de vida no trabalho: levantamento e análise de artigos publicados em periódicos e eventos**. Monografia Curso de Especialização em Gestão Estratégica – EGE da Universidade Federal de Minas Gerais – UFMG. Belo Horizonte, MG, p. 66. 2010.

Norma Regulamentadora nº 24. **NR 24 - condições sanitárias e de conforto nos locais de trabalho**. Disponível em: <<https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/orgaos-especificos/secretaria-de-trabalho/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/normas-regulamentadoras/nr-24-atualizada-2019.pdf>>. Acesso em: 05 jun. 2022.

NUNES, Makilim N.; CAMPOS, Dinael C. de. **Metodologias pesquisa em ciências - análise quantitativa e qualitativa**. 2. ed. Rio de Janeiro, RJ: Livros Técnicos e Científicos Editora, 2016. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788521630470/>>. Acesso em: 06 out. 2021.

OLIVEIRA, Francisco Estevam Martins D. **Estatística e probabilidade - exercícios resolvidos e propostos**. 3. ed. Rio de Janeiro, RJ: LTC, 2017. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788521633846/>>. Acesso em: 12 jun. 2022.

OLIVEIRA, Otávio José D. **Gestão da qualidade, higiene e segurança na empresa**. São Paulo, SP: Cengage Learning Brasil, 2015. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522122615/>>. Acesso em: 04 jun. 2022.

OMS. Organização Mundial da Saúde. **Qualidade de vida em 5 passos**. Biblioteca Virtual em Saúde do Ministério da Saúde, 2013. Disponível em: <https://bvsm.sau.gov.br/bvs/dicas/260_qualidade_de_vida.html/>. Acesso em: 15 set. 2021.

PEROVANO, Dalton Gean. **Manual de metodologia da pesquisa científica**. Curitiba, PR: Intersaberes, 2016.

PIMENTEL, Luciano J *et al.* **Qualidade de vida, higiene e segurança do trabalho nas empresas em Botucatu e região - sob a ótica dos alunos do 5º e 7º semestre do curso de administração de empresas da UNIFAC – Botucatu.** Congresso Nacional de Iniciação Científica, 15. ed. Botucatu, SP, 2015.

POLIT, Denise F. **Fundamentos de pesquisa em enfermagem: avaliação de evidências para a prática da enfermagem.** 9. ed. Porto Alegre, RS: Artmed, 2019. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788582714904/>>. Acesso em: 15 out. 2021.

ROBBINS, Stephen P. **Comportamento organizacional.** São Paulo, SP: Pearson Prentice Hall, 2005. Reimpressão 2009.

RODRIGUES, Marcus V. **Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial.** 6. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 1999.

RODRIGUES, Marcus V. **Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial.** 12. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2009.

SAMPAIO, Jáder dos R. **Qualidade de vida no trabalho: perspectivas e desafios atuais.** Revista Psicologia: Organizações e Trabalho, Universidade Federal de Minas Gerais – UFMG. Belo Horizonte, MG, 2012.

SANTOS, Gilmara. **Brasil gasta R\$ 1 a cada 7 minutos com despesas de acidentes de trabalho.** São Paulo, SP: Veja, 2018. Disponível em: <<https://veja.abril.com.br/economia/brasil-gasta-r-1-a-cada-7-minutos-com-despesas-de-acidentes-de-trabalho/>>. Acesso em: 07 abr. 2022.

SANTOS, João A.; FILHO, Domingos P. **Metodologia científica.** São Paulo, SP: Cengage Learning Brasil, 2012. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522112661/>>. Acesso em: 03 abr. 2022.

SEBRAE. **Perfil das cidades gaúchas.** Caxias do Sul, 2020. Disponível em: <https://datasebrae.com.br/municipios/rs/Perfil_Cidades_Gauchas-Caxias_do_Sul.pdf>. Acesso em: 05 jun. 2022.

SILVA, C. A.; Ferreira, M. C. **Dimensões e indicadores da qualidade de vida e do bem-estar no trabalho.** Psicologia: Teoria e Pesquisa, v. 29, n. 3, p. 331-339, 2013.

SINDUSTRIGO. **Conheça a história do trigo e moinhos no Brasil e no mundo.** São Paulo, SP: Sindustrigo. Disponível em: <<https://www.sindustrigo.com.br/historia/>>. Acesso em: 26 set. 2021.

VALGAS, Laine. **Permanência do brasileiro no mesmo emprego chega a 3 anos em média.** Porto Alegre, RS: GauchaZH, 2014. Disponível em: <<https://gauchazh.clicrbs.com.br/geral/noticia/2014/05/permanencia-do-brasileiro-no-mesmo-emprego-chega-a-3-anos-em-media-4502050.html>>. Acesso em: 04 mai. 2022.

VELLOZO, Victor Hugo. **Qualidade de vida no trabalho no ponto de vista do colaborador.** Curitiba, PR: Universidade Federal do Paraná – UFPR. Publicada no ano de 2010.

WALTON, R. E. **Quality of working life: What is it? Slow Management,** 15, p. 11- 21, 1973.

APÊNDICE A – INSTRUMENTO DE PESQUISA UTILIZADO

Meu nome é Roberto Levandoski Ribeiro, sou acadêmico do curso de Administração, da Universidade de Caxias do Sul, e estou lhe apresentando este questionário com o objetivo de saber sua opinião a respeito da qualidade de vida no trabalho. Solicito a sua colaboração no sentido de responder todas as perguntas com precisão. Se você não tem certeza sobre que resposta dar em uma questão, por favor, escolha entre as alternativas a que lhe parece mais adequada e que representa melhor sua visão sobre o tema. Não é necessário se identificar:

QUESTIONÁRIO – UM ESTUDO PARA CONHECER A OPINIÃO DOS COLABORADORES DO SETOR DE MOAGEM DE TRIGO DE UMA EMPRESA ALIMENTÍCIA DE CAXIAS DO SUL QUANTO ÀS QUESTÕES RELACIONADAS A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

1) Gênero:

- Masculino
- Feminino
- Outros

2) Tempo de empresa:

- Menos de 1 ano
- de 1 a 4 anos
- de 5 a 9 anos
- de 10 a 14 anos
- 15 ou mais anos

3) Nível de instrução:

- Ensino Fundamental Incompleto
- Ensino Fundamental Completo
- Ensino Médio Incompleto
- Ensino Médio Completo
- Ensino Superior

4) Como pode ser considerado o valor de seu salário recebido da empresa, em relação a sua contribuição de trabalho (esforço, experiência, habilidades e qualificação)?

- () Muito Ruim
- () Ruim
- () Neutro
- () Bom
- () Muito Bom

5) Os benefícios recebidos (vale transporte, auxílio alimentação, assistência médica e/ou odontológica) podem ser considerados:

- () Muito Ruim
- () Ruim
- () Neutro
- () Bom
- () Muito Bom

6) Como você classifica o desempenho da organização considerando as condições de trabalho (iluminação, higiene, ventilação e organização)?

- () Muito Ruim
- () Ruim
- () Neutro
- () Bom
- () Muito Bom

7) Como você avalia os recursos materiais necessários para execução de suas funções, oferecidos pela empresa?

- () Muito Ruim
- () Ruim
- () Neutro
- () Bom
- () Muito Bom

8) Como você avalia o grau de liberdade na realização de suas atividades dentro da empresa?

- () Muito Ruim
- () Ruim
- () Neutro
- () Bom
- () Muito Bom

9) Como pode ser avaliado o grau de sua participação, permitido pela organização, no planejamento do seu próprio trabalho?

- () Muito Ruim
- () Ruim
- () Neutro
- () Bom
- () Muito Bom

10) Ocorrem promoções baseadas em sua competência e tempo de serviço (tempo de empresa)?

- () Nunca
- () Raramente
- () Moderadamente
- () Frequentemente
- () Sempre

11) Há investimento profissional em sua carreira através de cursos ou estágios oferecidos pela empresa para dar continuidade aos estudos complementares, de graduação, pós-graduação ou outros cursos de especialização?

- () Nunca
- () Raramente
- () Moderadamente
- () Frequentemente
- () Sempre

12) O trabalho lhe traz preocupações e aborrecimentos?

- Nunca
- Raramente
- Moderadamente
- Frequentemente
- Sempre

13) A maneira como seu superior faz considerações e observações sobre seu trabalho e sua produtividade lhe causa humilhação ou outros constrangimentos perante colegas de trabalho?

- Nunca
- Raramente
- Moderadamente
- Frequentemente
- Sempre

14) No seu ponto de vista, o tratamento de todos os colaboradores que trabalham nesta empresa, é igual e sem preconceitos, independente de sexo, idade ou cargo ocupado?

- Nunca
- Raramente
- Moderadamente
- Frequentemente
- Sempre

15) Você se sente à vontade para expressar sua opinião aos seus superiores imediatos?

- Nunca
- Raramente
- Moderadamente
- Frequentemente
- Sempre

16) A empresa realiza confraternizações ou atividades de lazer com os colaboradores e seus familiares?

- Nunca
- Raramente
- Moderadamente
- Frequentemente
- Sempre

17) Fora do seu trabalho, você tem tempo disponível para lazer e atividades sociais?

- Nunca
- Raramente
- Moderadamente
- Frequentemente
- Sempre

18) Você sente orgulho de dizer onde trabalha?

- Nunca
- Raramente
- Moderadamente
- Frequentemente
- Sempre

19) Você participa de algum projeto social da empresa junto à comunidade local?

- Nunca
- Raramente
- Moderadamente
- Frequentemente
- Sempre

20) O quanto você está satisfeito com as recompensas e a participação nos lucros e resultados que você recebe da empresa?

- () Muito insatisfeito
- () Insatisfeito
- () Nem satisfeito nem insatisfeito
- () Satisfeito
- () Muito satisfeito

21) O quanto você está satisfeito com sua jornada de trabalho semanal (quantidade de horas trabalhadas)?

- () Muito insatisfeito
- () Insatisfeito
- () Nem satisfeito nem insatisfeito
- () Satisfeito
- () Muito satisfeito

22) Como você se sente em relação a sua carga de trabalho (quantidade de trabalho)?

- () Muito insatisfeito
- () Insatisfeito
- () Nem satisfeito nem insatisfeito
- () Satisfeito
- () Muito satisfeito

23) O quanto você está satisfeito com a salubridade (condições de trabalho) do seu local de trabalho?

- () Muito insatisfeito
- () Insatisfeito
- () Nem satisfeito nem insatisfeito
- () Satisfeito
- () Muito satisfeito

24) O quanto você está satisfeito com os equipamentos de segurança de proteção individual e coletiva disponibilizados pela empresa?

- () Muito insatisfeito
- () Insatisfeito
- () Nem satisfeito nem insatisfeito
- () Satisfeito
- () Muito satisfeito

25) Como você se sente, em relação ao cansaço que seu trabalho lhe causa?

- () Muito insatisfeito
- () Insatisfeito
- () Nem satisfeito nem insatisfeito
- () Satisfeito
- () Muito satisfeito

26) O quanto você está satisfeito com os serviços prestados e a qualidade dos produtos que a empresa fabrica?

- () Muito insatisfeito
- () Insatisfeito
- () Nem satisfeito nem insatisfeito
- () Satisfeito
- () Muito satisfeito

27) O quanto você está satisfeito com a maneira que a empresa trata os funcionários?

- () Muito insatisfeito
- () Insatisfeito
- () Nem satisfeito nem insatisfeito
- () Satisfeito
- () Muito satisfeito

ANEXO A – INSTRUMENTO DE PESQUISA SUGERIDO – VELLOZO

PESQUISA - QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DO PONTO DE VISTA DO COLABORADOR

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS E APLICADAS

Esta pesquisa pretende identificar os fatores relacionados à qualidade de vida no trabalho (QVT), solicitamos sua colaboração no sentido de responder com franqueza e precisão às perguntas deste questionário, para que se possa ter um maior conhecimento da relação empresa / colaborador. Não sendo necessária sua identificação:

Entrevistador: Victor Hugo Vellozo.

Empresa: _____.

Data: _____.

Sexo :

- Masculino
 Feminino

Tempo de Empresa :

- Menos de 1 ano
 de 1 a 4 anos
 de 5 a 9 anos
 Mais de 10 anos
 Outros: _____.

Nível de Instrução

- Ensino Fundamental / Média Incompleto
 Ensino Fundamental / Médio Completo
 Superior Incompleto
 Superior Completo
 Pós Graduação
 Mestrado
 Doutorado
 Pós Doutorado

Como pode ser considerado o valor de seu salário em relação a sua contribuição (esforço, experiência, habilidades e qualificação) para com esta organização?

- Muito Ruim
- Ruim
- Neutro
- Bom
- Muito Bom

Os benefícios recebidos (vale transporte, auxílio alimentação, assistência médica e/ou odontológica) podem ser considerados:

- Muito Ruim
- Ruim
- Neutro
- Bom
- Muito Bom

Considerando as condições ambientais de trabalho (iluminação, higiene, ventilação e organização) como você classifica o desempenho da organização?

- Muito Ruim
- Ruim
- Neutro
- Bom
- Muito Bom

Como você classifica os recursos materiais, necessários, oferecidos para execução de suas funções?

- Muito Ruim
- Ruim
- Neutro
- Bom
- Muito Bom

Como você avalia o grau de independência na realização de suas atividades dentro da empresa?

- Muito Ruim
- Ruim
- Neutro
- Bom
- Muito Bom

O grau de sua participação, permitido pela organização, no planejamento do seu próprio trabalho, como pode ser avaliado?

- Muito Ruim
- Ruim
- Neutro
- Bom
- Muito Bom

Ocorrem promoções baseadas em sua competência e produtividade?

- Nunca
- Raramente
- Moderadamente
- Frequentemente
- Sempre

Há investimento profissional em sua carreira através de oferecimento de cursos ou estímulos para dar continuidade aos estudos ou fazer cursos complementares, de graduação, pós graduação ou outros cursos de especialização?

- Nunca
- Raramente
- Moderadamente
- Frequentemente
- Sempre

O trabalho lhe traz preocupações e aborrecimentos?

- Nunca
- Raramente
- Moderadamente
- Frequentemente
- Sempre

A maneira como seu superior faz considerações e observações sobre seu trabalho e sua produtividade causa lhe humilhação ou outros constrangimentos perante colegas de trabalho?

- Nunca
- Raramente
- Moderadamente
- Frequentemente
- Sempre

No seu ponto de vista, o tratamento dos colaboradores, independente de sexo ou idade ou cargo ocupado, é igual e sem preconceitos nesta empresa

- Nunca
- Raramente
- Moderadamente
- Frequentemente
- Sempre

Você se sente à vontade para expressar sua opinião aos seus superiores imediatos?

- Nunca
- Raramente
- Moderadamente
- Frequentemente
- Sempre

A empresa realiza confraternizações ou atividades de lazer com os colaboradores e seus familiares?

- Nunca
- Raramente
- Moderadamente
- Frequentemente
- Sempre

Fora do seu trabalho, você tem tempo disponível para lazer e atividades sociais?

- Nunca
- Raramente
- Moderadamente
- Frequentemente
- Sempre

Você sente orgulho de dizer onde trabalha?

- Nunca
- Raramente
- Moderadamente
- Frequentemente
- Sempre

Você participa de algum projeto social da empresa junto à comunidade local?

- Nunca
- Raramente
- Moderadamente
- Frequentemente
- Sempre

ANEXO B – INSTRUMENTO DE PESQUISA SUGERIDO – FILHO

PESQUISA - GESTÃO DO CLIMA ORGANIZACIONAL COMO FATOR ESSENCIAL À QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

ANEXO 1 – QUESTIONÁRIO

AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO SEGUNDO O MODELO DE WALTON

Este questionário é sobre como você se sente a respeito da sua Qualidade de Vida no Trabalho. Por favor, responda todas as questões. Se você não tem certeza sobre que resposta dar em uma questão, por favor, escolha entre as alternativas a que lhe parece mais apropriada. Nós estamos perguntando o quanto você está satisfeito(a), em relação a vários aspectos do seu trabalho nas últimas duas semanas. Escolha entre as alternativas e coloque um círculo no número que melhor represente a sua opinião.

Em relação ao salário (compensação) justo e adequado:

1.1 O quanto você está satisfeito com o seu salário (remuneração)?

Muito insatisfeito	insatisfeit o	Nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

1.2 O quanto você está satisfeito com seu salário, se você o comparar com o salário dos seus colegas?

Muito insatisfeito	insatisfeit o	Nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

1.3 O quanto você está satisfeito com as recompensas e a participação em resultados que você recebe da empresa?

Muito insatisfeito	Insatisfeit o	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

1.4 O quanto você está satisfeito com os benefícios extras (alimentação, transporte, médico, dentista, etc) que a empresa oferece?

Muito insatisfeito	insatisfeit o	Nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

Em relação as suas condições de trabalho:

2.1 O quanto você está satisfeito com sua jornada de trabalho semanal (quantidade de horas trabalhadas)?

muito insatisfeito	insatisfeit o	Nem satisfeito nem	satisfeito	muito satisfeito
--------------------	------------------	--------------------	------------	------------------

2.2 Em relação a sua carga de trabalho (quantidade de trabalho), como você se sente?

1	2	3	4	5
Muito insatisfeito	insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito

2.3 Em relação ao uso de tecnologia no trabalho que você faz, como você se sente?

1	2	3	4	5
Muito insatisfeito	insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito

2.4 O quanto você está satisfeito com a salubridade (condições de trabalho) do seu local de trabalho?

1	2	3	4	5
Muito insatisfeito	insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito

2.5 O quanto você está satisfeito com os equipamentos de segurança, proteção individual e coletiva disponibilizados pela empresa?

1	2	3	4	5
Muito insatisfeito	insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	muito satisfeito

2.6 Em relação ao cansaço que seu trabalho lhe causa, como você se sente?

1	2	3	4	5
Muito insatisfeito	insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito

7.2 O quanto você está satisfeito com a influência do trabalho sobre sua possibilidade de lazer?

muito insatisfeito	insatisfeit o	Nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

7.3 O quanto você está satisfeito com seus horários de trabalho e de descanso?

muito insatisfeito	insatisfeit o	Nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

Em relação à relevância social e importância do seu trabalho:

8.1 Em relação ao orgulho de realizar o seu trabalho, como você se sente?

muito insatisfeito	insatisfeit o	Nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

8.2 Você está satisfeito com a imagem que esta empresa tem perante a sociedade?

muito insatisfeito	insatisfeit o	Nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

8.3 O quanto você está satisfeito com a integração comunitária (contribuição com a sociedade) que empresa tem?

muito insatisfeito	insatisfeit o	Nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

8.4 O quanto você está satisfeito com os serviços prestados e a qualidade dos produtos que a empresa fabrica?

muito insatisfeito	insatisfeit o	Nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

8.5 O quanto você está satisfeito com a política de recursos humanos (a forma da empresa tratar os funcionários) que a empresa tem?

muito insatisfeito	insatisfeit o	nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5