

A PERCEPÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO ENTRE OS PROFISSIONAIS DE UMA INDÚSTRIA DE LACTICÍNIOS EM NATAL/RN

Adrielly Karine O M Ferreira¹

Ana Rosa Gouveia Sobral da Câmara²

RESUMO

O presente estudo constituiu em analisar qual a percepção dos funcionários da indústria de Laticínios CLAN em Natal/RN no que se refere à percepção da qualidade de vida no trabalho e ao suporte organizacional. Os objetivos do estudo foram de desenvolver ações com vistas à melhoria da qualidade de vida do colaborador e prepará-lo para a jornada de trabalho, além de ainda possibilitar a cada participante, pelo caráter do trabalho realizado, o desenvolvimento do espírito de equipe, estimulando o engajamento no planejamento e desenvolvimento das ações programadas, bem como na análise dos resultados obtidos. Dessa forma, todos são agentes ativos e co-responsáveis pela pesquisa implantada. A pesquisa foi de natureza quantitativa e constituiu no estudo de caso da indústria CLAN na cidade de Natal/RN, envolvendo cerca de 100 funcionários, aonde os quais responderam à um protocolo com questões objetivas e discursivas. O estudo proporcionou o entendimento da importância de um programa direcionado às necessidades profissionais e pessoais dos colaboradores, principalmente na área da saúde.

Palavras-chave: Qualidade de vida. Gestão de pessoas. Saúde ocupacional.

THE PERCEPTION OF QUALITY OF LIFE AT WORK AMONG PROFESSIONALS OF A DAIRY INDUSTRY IN NATAL/RN

¹ Acadêmica do Curso de Sistema de Gestão Integrada: Segurança do Trabalho, Meio Ambiente, Saúde no Trabalho e Qualidade do Centro Universitário do Rio Grande do Norte (UNI-RN). E-mail: adrymelopsi@gmail.com

² Professora Mestra. Orientadora do Curso de Sistema de Gestão Integrada: Segurança do Trabalho, Meio Ambiente, Saúde no Trabalho e Qualidade do Centro Universitário do Rio Grande do Norte (UNI-RN). E-mail: anarosagsc@gmail.com

ABSTRACT

The present study was to analyze the perception of the employees of the dairy industry CLAN in Natal / RN regarding the perception of quality of life at work and organizational support. The objectives of the study were to develop actions aimed at improving the quality of life of the employee and prepare him for the work day, besides allowing each participant, by the character of the work accomplished, the development of the team spirit, stimulating the engagement in the planning and development of the programmed actions, as well as in the analysis of the results obtained. Thus, all are active agents and co-responsible for the implanted research. The research was of a quantitative nature and constituted in the case study of the CLAN industry in the city of Natal / RN, involving about 100 employees, where they responded to a protocol with objective and discursive questions. The study provided an understanding of the importance of a program focused on the professional and personal needs of employees, especially in the health area.

Keywords: Quality of life. People management. Occupational health.

1 INTRODUÇÃO

A socialização humana, ao longo da história, tem sido delegada a instituições e organizações sociais, como as escolas, as igrejas, as organizações de trabalho, o governo etc. Essa rede de inter-relações é repleta de desafios, tensões, expectativas, sofrimentos e alegrias, que inevitavelmente se unem e se estendem aos diferentes âmbitos da vida. De forma cada vez mais crescente, torna-se impossível dissociar a esfera pessoal da esfera profissional. Na esfera pessoal, o homem traz consigo sentimentos, ambições; cria expectativas, envolve-se, busca o crescimento dentro daquilo que desenvolve e realiza. Em contrapartida, no âmbito profissional o homem possui desejos de desenvolvimento, de realização, de reconhecimento, de justiça, entre outros. Isto posto, o trabalho constitui ao longo da história um importante determinante da forma de organização das sociedades, sendo o meio através do qual o homem constrói o seu ambiente e a si mesmo, buscando a sua sobrevivência e sua realização. De acordo com Freitas (2000), a carreira e o status profissional são elementos organizadores da vida pessoal do

homem / indivíduo, é o elemento que dá sentido à vida, a autoimagem e ao seu reconhecimento. Contudo, o trabalho também é objeto de vários e dúbios sentidos.

Nesse sentido, a relação do homem com o trabalho é de fundamental importância. É por meio do trabalho que o homem consegue o seu sustento e o suprimento de necessidades mais elevadas, como realização, crescimento, desenvolvimento de habilidades e utilização mais ampla de suas potencialidades. A compreensão dessa relação humana com o trabalho depende também de uma compreensão da sua inserção no mundo corporativo e nas relações estabelecidas dentro das organizações de trabalho e que refletem na vida pessoal do trabalhador. Não é uma tarefa simples explorar, analisar e compreender como interagem as múltiplas dimensões que caracterizam a vida das pessoas, dos grupos e das organizações em um mundo complexo e em constante transformação. E, a partir daí, propor estratégias e procedimentos que possam promover, preservar e restabelecer a qualidade de vida e o bem-estar das pessoas. O aumento e aprimoramento dos estudos sobre Qualidade de Vida no Trabalho que se constituem com o desenvolvimento da história do homem no mundo e estão claramente associados à Revolução Industrial, que ocorreu nos países ocidentais dominantes no final do século XIX e início do século XX. A Industrialização transformou o trabalhador em um mero recurso nas organizações, ao ignorar os anseios do homem e preocupar-se em controlá-lo e avaliá-lo apenas pela sua produtividade.

Esse cenário de mudanças mostra que a relação entre empregadores e trabalhadores deve cuidadosamente ser analisada, devendo existir uma reciprocidade entre os objetivos da administração e as metas individuais dos trabalhadores. Essa reciprocidade é necessária para o alcance do equilíbrio entre a vida familiar e profissional, baseado em um relacionamento de ética, transparência, justiça e desenvolvimento da organização. Diante dessa evolução, várias questões são propostas como uma alternativa para reduzir o antagonismo que acompanha as relações entre empregadores e trabalhadores, por meio da harmonização dos interesses individuais e organizacionais (CZARNESKI, 1998).

Surgem assim, estudos relacionados à satisfação e ao bem-estar do trabalhador nas organizações. Dentre esses estudos, podemos destacar os trabalhos sobre a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Considera-se de fundamental importância o estudo da abordagem da Qualidade de Vida no Trabalho para qualquer organização que tenha como objetivos promover a maior participação

nos processos decisórios, a ênfase no enriquecimento das tarefas, nos sistemas de compensação, no bom relacionamento interpessoal, dentre outros aspectos, ou seja, promover a construção de relações de trabalho mais humanizadas, que reflitam em maior satisfação e produtividade dos trabalhadores. A Qualidade de Vida no Trabalho pode ser predita por antecedentes variáveis do nível individual ao organizacional. Considerando o significado e a importância do trabalho e do contexto organizacional para as pessoas, esta pesquisa teve enfoque na análise individual percebida quanto ao suporte organizacional.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 QUALIDADE DE VIDA

2.2.1 Qualidade de vida: origem e evolução histórica

Apesar de ter surgido há muitos anos, ainda não há uma definição consensual acerca da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Os diferentes conceitos são estabelecidos a partir de elementos que os autores julgam serem importantes para que haja efetivamente a Qualidade de Vida no Trabalho. No entanto, a Qualidade de Vida do Trabalho sempre foi objeto de preocupação do homem, estando sempre voltada para facilitar ou trazer satisfação e bem-estar ao trabalhador na execução de suas tarefas (RODRIGUES, 1999).

Segundo Rodrigues (1999), o século XX é caracterizado por duas fases distintas em relação ao binômio indivíduo X trabalho. Na primeira fase, observa-se a racionalização do trabalho com objetivo de aumentar a produtividade e, conseqüentemente, os lucros, a preocupação com o comportamento e a satisfação dos trabalhadores no contexto organizacional (1920-1950). O início da década de 1950 constitui o marco dos estudos sobre QVT, principalmente no que se refere à satisfação do trabalhador com a organização e com a tarefa executada. Esses estudos redundaram no que se chamou de abordagem sócio-técnica de organização, e podem ser considerados os pontos de partida para a democratização dos locais de trabalho, uma vez que objetivaram analisar problemas de absenteísmo, erros de produção e conflitos interpessoais, decorrentes do processo de mecanização e reorganização do trabalho em uma mina de carvão (TRIT *apud*

HONÓRIO; MARQUES, 2001). Na segunda fase do século XX, surgem as primeiras teorias que associavam os dois fatores: produtividade e satisfação do trabalhador, contribuindo assim, para o surgimento da Qualidade de Vida no Trabalho. Historicamente, a origem da Qualidade de Vida no Trabalho está atrelada ao surgimento da abordagem sócio-técnica na década de 1950, com os estudos de Eric Trist e colaboradores. Nestes estudos, os autores desenvolveram um modelo que agrupava o trinômio: indivíduo-trabalho-organização, baseado na análise e reestruturação da tarefa, com objetivo de tornar a vida dos trabalhadores menos árdua (FERNANDES, 1996).

De acordo com Fernandes (1996), na década de 1960, observa-se um aumento nos estudos sobre QVT, na busca de melhores formas de organização do trabalho e minimização dos efeitos negativos do trabalho sobre o bem-estar dos trabalhadores. Este incremento foi impulsionado pela criação, nos Estados Unidos, da *Comissão Nacional de Produtividade* e do *Centro Nacional de Produtividade e Qualidade de Vida no Trabalho* com a função de analisar as causas da baixa produtividade e servir de laboratório sobre produtividade e Qualidade de Vida no Trabalho, respectivamente.

Entretanto, segundo Vieira (1997), a expressão “Qualidade de Vida no Trabalho” só foi introduzida publicamente na década de 1970, pelo professor da UCLA, Louis Davis. O interesse pela Qualidade de Vida no Trabalho estendeu-se até 1974, quando se observa uma indiferença pela QVT, devido aos fatores econômicos como a crise do petróleo, a competição por mercados internacionais e a crescente inflação, vivenciados pela sociedade.

Essa crise, levou as organizações a se preocuparem mais com sua sobrevivência do que com os interesses dos trabalhadores. Em 1979, ressurgiu a preocupação com a QVT em função das perdas de competitividade das organizações americanas para as japonesas.

A partir da década de 1980, tem-se, portanto, uma grande tendência de buscar maior participação dos trabalhadores nos processos de tomada de decisão das organizações. Isto posto, as organizações adotaram novas formas de gestão administrativa, mais participativa e preocupada com a satisfação do trabalhador.

Na década de 1990, a QVT torna-se objetivo de programas de valores ambientais e humanos. Segundo Czarneski (1998), a década de 1990 é marcada pelos estudos que evidenciam a saúde organizacional, devido ao abandono dos

valores ambientais e humanísticos ocasionado pelo avanço tecnológico. Para Fernandes (1996) e Rodrigues (1999), atualmente a QVT é bastante difundida e desenvolvida em diversos países como a Alemanha, a França, a Suécia, a Dinamarca e os Estados Unidos. No Brasil, entretanto, o interesse pelo referido tema pode ser considerado recente. Segundo Fernandes (1996), a preocupação com a QVT no Brasil surgiu em função da preocupação com a competitividade internacional das organizações e dos Programas de Qualidade Total. Deste modo, no século XX, muitos pesquisadores contribuíram para o estudo sobre a satisfação do indivíduo no trabalho. Entre eles destacamos, Elton Mayo, cujas pesquisas, conforme cita Rodrigues (1999), são altamente relevantes para o estudo do comportamento humano e da motivação dos indivíduos para a obtenção das metas organizacionais e da Qualidade de Vida do Trabalhador.

Conhecer as opiniões dos trabalhadores sobre os aspectos relativos ao seu próprio trabalho e à Qualidade de Vida é um importante subsídio para o estabelecimento de políticas e estratégias sócio-econômicas que as organizações pretendam adotar, o que ressalta a importância das sondagens de opinião interna como instrumento de informação. De acordo com Quirino e Xavier (2004) a QVT pode ser avaliada a partir de duas abordagens, a saber: a abordagem objetiva, que parte da mensuração das condições materiais como disponibilidade de equipamentos, padrões salariais, ambiente físico etc. e a abordagem subjetiva, que busca avaliar o nível de satisfação das pessoas com estas condições, isto é, se as consideram ou não satisfatórias.

Portanto, a pesquisa procurou identificar quais as percepções e sugestões para um efetivo programa de QVT na empresa, assim como identificou a percepção e significado que cada indivíduo atribui a qualidade de vida no trabalho.

2.2 MOTIVAÇÃO

2.2.1 Teorias Motivacionais

Os estudos realizados sobre a motivação, revelaram-se muito importantes para a evolução do tema Qualidade de Vida no Trabalho, ao considerarem que o comportamento de um indivíduo era motivado por necessidades que se manifestavam a cada momento da sua vida.

Muitos pesquisadores contribuíram para o estudo sobre a satisfação do indivíduo no trabalho. Entre eles, destaca-se Maslow, que concebeu a hierarquia das necessidades, a partir das quais classificou as necessidades básicas do homem em cinco conjuntos de metas, ou patamares da pirâmide de necessidades, conforme descritos no Figura 1.

Outro pesquisador afirma que a motivação é o resultado advindo da interação do indivíduo com uma determinada situação (ROBBINS, 2005), já, Bateman e Snell (2006) estabelecem a motivação como às forças que direcionam, energizam e proporcionam os esforços de uma pessoa.

Segundo Montana e Charnov (2003), a abordagem comportamental enfatiza que a administração eficaz virá da compreensão das necessidades do colaborador dentro e fora da organização.

Na busca das empresas por melhorar cada vez mais sua participação de mercado e competitividade, levou a concluir que não é possível fazer isso contando apenas com a organização, seus processos e estrutura, mas que precisam de colaboradores motivados e satisfeitos com a organização. Com isso, é possível considerar que cada vez mais se torna necessário à área de recursos humanos se preocupar com a medição das suas ações, dando cada vez mais suporte as decisões organizacionais e aos colaboradores em geral.

Segundo Montana e Charnov (2003) “a motivação pode ser descrita como o processo de estimular um indivíduo para empreender ação que conduza à satisfação de uma necessidade ou à realização de uma meta desejada”. Para Araújo e Garcia (2009) a motivação para o trabalho dependerá do significado que cada qual atribui a uma determinada atividade. Para os mesmos autores a motivação é um fator independente de fatores externos caracterizado pela automotivação, afirmando que ninguém motiva ninguém, mas é necessário proporcionar condições que satisfaçam ao mesmo tempo necessidades, objetivos e perspectivas das pessoas nas organizações, ou seja, a motivação é algo intrínseco.

De acordo com Bergamini (1997 apud SCHUSTER; DIAS, 2012), não é possível motivar quem quer que seja, pois as pessoas já trazem dentro de si expectativas pessoais que ativam ou não determinado tipo de busca de objetivos.

A motivação extrínseca é tida como a relação que as pessoas fazem sobre incentivos externos e motivação dos trabalhadores, como por exemplo, aumento de salários e benefícios extras.

Dentre tantas teorias motivacionais estudadas e apresentadas a partir da década de 1950, algumas se destacam como ferramenta mais utilizada na tentativa de elevação da satisfação no ambiente de trabalho, como as teorias da Hierarquia de Necessidades de Maslow, a Teoria de Higiene Motivação de Herzberg e a Teoria de ERC de Alderfer. A teoria de Maslow será abordada mais a frente nesse artigo e recebeu destaque por ser a mais completa e usualmente empregada nos programas de qualidade de vida no trabalho desenvolvidos pelas empresas e que foi de grande relevância para a produção das evidências que geradoras desse estudo de caso. Já a teoria de higiene e motivação ficou assim conhecida porque procurou esclarecer o que afetava a satisfação das necessidades dos trabalhadores, fossem elas inferiores (higiênicos) ou superiores (motivadores).

A teoria de ERC, também conhecida como a teoria dos fatores motivacionais de Existência, Relacionamento e Crescimento, foi desenvolvida por Alderfer, a partir dos pressupostos da teoria da hierarquia de necessidades de Maslow e relacionou em três itens os grupos de necessidades essenciais, a saber: existência, relacionamento e crescimento. A Teoria ERC propõe uma estrutura flexível, onde uma necessidade de nível mais baixo ou de existência não precisa obrigatoriamente ser satisfeita substancialmente antes de se poder passar para a satisfação das necessidades de relacionamento ou de Crescimento. A teoria ERC também propõe uma dimensão de frustração-regressão, isto é, quando uma necessidade de nível alta é frustrada, cresce a necessidade de atender a uma de nível mais baixo.

3.2.2 Teoria das Necessidades de Abraham Maslow (1951)

Abraham Maslow foi um dos estudiosos que contribuiu grandemente para os estudos da motivação com suas pesquisas relacionadas à hierarquização das necessidades dos seres humanos. Maslow considerou e hierarquizou as principais necessidades do ser humano, desenvolvendo em 1951 a famosa Pirâmide das Necessidades que até hoje auxilia os gestores a desenvolver ambientes amplos em que seus funcionários consigam satisfazer não apenas as suas necessidades básicas, mas também as necessidades do seu ser. A figura abaixo, adaptada pelos autores do seu livro “A Theory of Human Motivation” (Uma teoria da motivação humana) sintetiza sua tese.

Figura 1 – Pirâmide das Necessidades de Maslow



Fonte: www.estrategiaemercado.blogspot.com.br (2016)

É importante notar que as necessidades básicas “Fisiológicas”, de “Segurança” são supridas pela empresa na maioria dos casos hoje em dia, sendo elas consideradas nada mais do que a obrigação da empresa em relação a seu colaborador. Maslow considera o dinheiro apenas circunstancial, como um meio de satisfazer tais necessidades instintivas como a necessidade de comer, de beber, deter um lar. Uma vez que essas necessidades são supridas, o ser humano busca componentes cada vez mais altos na pirâmide e que não podem ser simplesmente alcançados com dinheiro ou subsídios.

Segundo Maslow essas categorias estão divididas abrangendo os seguintes aspectos da vida do indivíduo:

3.2.2.1 Necessidades fisiológicas

Nosso corpo possui necessidades básicas (alimentação, exercícios, etc.) de, automaticamente, manter o estado normal de seu fluxo sanguíneo, ou seja, procurar o equilíbrio fisiológico.

3.2.2.2 Necessidades de segurança

Após a satisfação das necessidades fisiológicas, outras necessidades mais

elevadas surgirão, passando a dominar o indivíduo. É quando surgem as necessidades de se livrar do perigo, das ameaças e daquilo que possa fazê-lo perder a vida.

3.2.2.3 Necessidades sociais

Se as necessidades acima são satisfeitas, então emergirão o amor, a afeição e a participação, quando o indivíduo passará a sentir a falta de amigos e da família e, por isso, procurará desenvolver relacionamentos afetivos e de apoio emocional.

3.2.2.4 Necessidades de *status* ou de estima

Aqui se dá os desejos de prestígio, de reputação, de estima alheia e autoestima.

3.2.2.5 Necessidade de auto-realização

O desejo de auto-realização deve ser visto como o desejo de se completar, a necessidade de crescer psicologicamente, de atingir maior grau de autonomia e escolha, acerca de si próprio, e, por fim, o impulso de realizar plenamente todo o seu potencial.

3.3 GESTÃO DE PESSOAS

Segundo Chiavenato (2000), a moderna gestão de pessoas consiste em várias atividades, como descrição e análise de cargos, planejamento de Recursos Humanos, recrutamento, seleção, orientação e motivação das pessoas, avaliação do desempenho, remuneração, treinamento e desenvolvimento, relações sindicais, segurança, saúde, bem-estar etc.

A gestão de pessoas tem sido a responsável pela excelência de organizações bem sucedidas e pela contribuição do capital intelectual que simboliza, mais do que tudo, a importância do fator humano em plena Era da Informação (CHIAVENATO, 2000). Essa ferramenta da administração baseia-se no fato de que

o desempenho de uma organização depende fortemente da contribuição das pessoas que a compõem, da forma como elas estão organizadas, são estimuladas, treinadas, capacitadas e como são mantidas num ambiente de trabalho e num clima organizacional adequado. E, ainda, como estão estruturados e organizados os membros da força de trabalho, de modo a habilitá-los a exercer maior poder e liberdade de decisão, levando à maior flexibilidade e à reação mais rápida aos requisitos mutáveis do mercado. Em outras palavras, os campos de ação do processo de gestão de pessoas têm abordagem sistêmica, nova maneira de organizar estrategicamente o gerenciamento de pessoas.

Seguindo essa análise, a gestão de pessoas, uma vez implementada, apresenta imensa responsabilidade nos processos gerenciais de uma organização e pode definir a competitividade de uma empresa no mercado. Assim, apresentam-se a seguir os principais processos de gestão de pessoas considerados para este estudo.

Figura 2 – Os principais processos de gestão de pessoas



Fonte: Chiavenato, 2000.

Para cada especificação acima referente ao processo de gestão de pessoas, faz-se necessário a criação de projetos estratégicos para a eficácia de cada fase, além de profissionais capacitados que facilitem esse trabalho.

Desse modo, a maioria das micro e pequenas empresas, devido a todas as dificuldades elencadas anteriormente, preferem optar por um modelo mais enxuto, onde o profissional de Recursos Humanos resume-se àquele que executa a folha de pagamento e efetiva as contratações de pessoal, o setor conhecido como DP, ou seja, departamento de pessoal. É nesse setor que todas as ações burocráticas e

administrativas de pessoal são executadas, geralmente centralizadas na pessoa do chefe de pessoal.

O que se percebeu em alguns exemplos é que a figura do profissional de recursos humanos está mais solicitada ao passo que os empresários começaram a entender da necessidade de se ter organização nesse setor e auto-gerencia dos demais, no que se refere à gestão de pessoas.

Observou-se em dois casos de empresas que serão citados mais a frente, a figura do consultor de recursos humanos, sendo de suma importância para alavancar e otimizar os processos inerentes a gestão de pessoas dentro das micro e pequenas empresas.

2.4 SAÚDE OCUPACIONAL

Sabemos que o ambiente exerce uma influencia direta sobre a saúde mental do individuo, assim como às relações interpessoais em que se insere. Dessa forma, faz-se necessário identificar qual o significado do trabalho para cada um, respondendo qual a motivação que impulsiona o individuo a permanecer em seu ambiente de trabalho. Segundo Muchinsky (2004), a expressão saúde ocupacional refere-se ao conjunto de fatores que influenciam o bem-estar mental, emocional e físico dos funcionários em seu trabalho. A saúde ocupacional não esta apenas ligada ao ambiente de trabalho, mas tem relação direta entre as esferas dentro e fora da organização.

O status profissional desempenha um papel importante no senso de identidade, autoestima e bem estar psicológico de uma pessoa. Além de favorecer a união com outros indivíduos promovendo uma realização pessoal. Por isso, a necessidade do equilíbrio entre a vida profissional e pessoal muitas vezes gera estresse nas pessoas e os meios de se chegar a esse equilíbrio entre os dois muitas vezes esta na cerne das questões referentes a saúde ocupacional.

O estresse no trabalho, uma das causas de adoecimento entre os profissionais, muitas vezes é gerado pela reação à estímulos que estão presentes no ambiente corporativo e gerando consequências negativas, físicas ou psicológicas para os indivíduos. Esse é um tema bastante discutido entre os pesquisadores por se tratar de um valor individual a cada pessoa. Nem todas as exigências de trabalho são indesejáveis, ao passo que o estado de ociosidade ou de inatividade não é de

preferência do trabalhador. Porém, algumas situações ou atividades podem ocasionar desordens emocionais, tais como tensões e sintomas físicos como distúrbio do sono e diminuição do desempenho no trabalho. A falta de definição de papéis ou tarefas pode gerar diferenças na percepção do indivíduo quanto ao conteúdo do seu papel ou relativa importância dos seus elementos. Essas diferenças podem gerar sentimentos negativos, tensão e, muitas vezes, sintomas físicos por parte da pessoa focal. Estudos mostram uma relação de cardiopatas no desempenho de atividades que demandam repetições de tarefas, monotonia e atenção concentrada.

Uma das maiores fontes de estresse em nossas vidas é tentar equilibrar questões de trabalho e família. A diversificação do mercado de trabalho atualmente conta com a presença de mulheres, genitores solteiros e casais com dupla jornada. Dessa forma, o potencial de conflito e estresse aumenta à medida que a maioria dos trabalhadores enfrenta as exigências de equilibrar trabalho remunerado e responsabilidades domésticas. Equilibrar, portanto, as exigências do trabalho e da família pode ser uma tarefa árdua. Pesquisas estimaram que mães com filhos pequenos trabalham uma média de 77 horas semanais, junto a sua carreira. Desse modo, o suporte organizacional no que se refere a melhorias na qualidade de vida desses funcionários, leva à índices satisfatórios de motivação e alto desempenho no trabalho, além da sua retenção.

Nem todos os funcionários trabalham de segunda a sexta e em horário comercial. No caso da indústria, objeto da pesquisa, muitos deles possuem turnos diversificados. Um excesso na carga horária semanal pode gerar sintomas como fadiga e sensações de sobrecarga, comprometendo a saúde do trabalhador.

3 METODOLOGIA

A pesquisa é exploratória e se deu através do estudo de caso da indústria de Lactínios CLAN em Natal/RN. A coleta de dados aconteceu por meio de um questionário com perguntas abertas e objetivas relacionadas à prática e a percepção da qualidade de vida na empresa. O questionário foi dividido em três partes, em que a primeira tratava sobre os estilos de vida do colaborador, a segunda referia-se à satisfação com a QVT e por último a terceira etapa sobre a percepção e práticas da QVT.

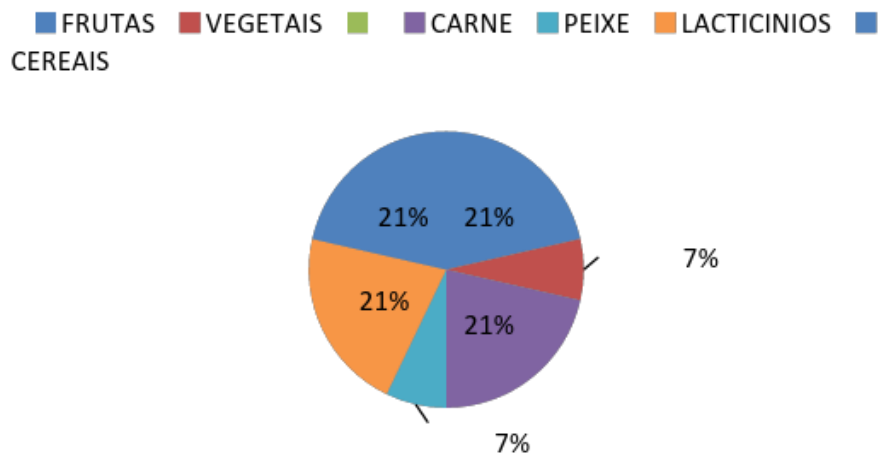
4 AMOSTRA

Foram distribuídos 80 relatórios em toda a empresa, nos setores administrativos, comerciais e de produção. Apenas 25 pessoas responderam ao questionário corretamente, fator que comprometeu a análise estatística dos resultados, uma vez que a população era maior.

5 RESULTADOS OBTIDOS

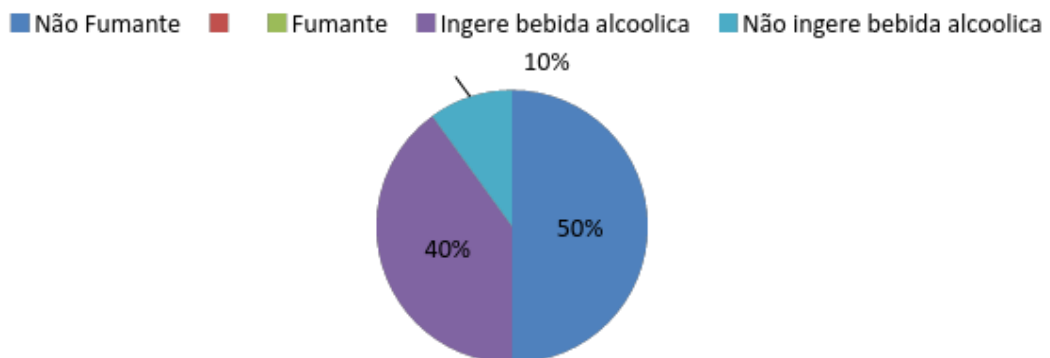
Com base nas etapas elencadas no questionário, segue análise dos dados obtidos compilados e relacionados à amostra. Com relação aos fatores abordados no questionário, verificou-se que quanto ao:

Gráfico 1 – Hábitos alimentares



Fonte: Pesquisa de campo, 2016.

Gráfico 2 – Tabagismo e alcoolismo



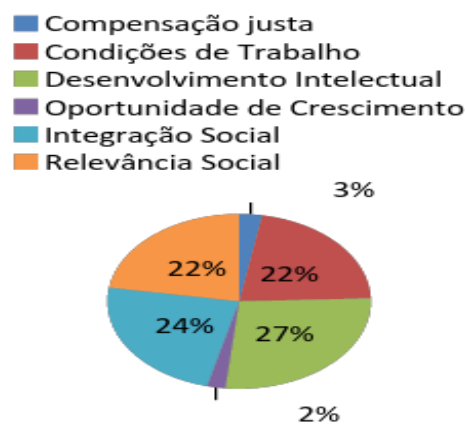
Fonte: Pesquisa de campo, 2016.

Gráfico 3 – Atividades físicas

Fonte: Pesquisa de campo, 2016.

Quando questionado acerca dos hábitos acerca do consumo de bebidas alcoólicas, tabagismo e hábitos alimentares observou-se a predominância do uso de bebidas associado ao sedentarismo, uma vez que apenas 20% dos entrevistados afirma praticar alguma atividade física.

Com relação à segunda etapa do questionário, pode-se observar acerca da satisfação com a qualidade de vida no trabalho no que refere-se à compensação justa e adequada, condições de trabalho, uso e desenvolvimento de capacidade, oportunidade de crescimento e segurança, integração social na organização e relevância social da vida no trabalho, observou-se que 74% dos entrevistados se dizem satisfeitos, enquanto que 26% estão insatisfeitos com as questões relacionadas.

Gráfico 4 – Satisfação com a QVT

Fonte: Pesquisa de campo, 2016.

Dando continuidade aos dados obtidos, analisamos a ultima parte do questionário que abordou a percepção e pratica da QVT na empresa. Os participantes puderam sugerir ações, assim como elencar as que estavam sendo realizadas no momento da aplicação da pesquisa. Constatou-se, portanto, que 64% dos entrevistados responderam positivamente à promoção de ações em QVT pela empresa, enquanto que 36% dos entrevistados desconhecem qualquer tipo de ação voltada à qualidade de vida no trabalho.

Dessa forma, constatou-se a necessidade de implementação de um programa voltado a QVT contemplando, não apenas, práticas em atividades físicas, mas também a adoção de hábitos alimentares saudáveis.

6 CONCLUSÃO

Os dados obtidos, mesmo em uma amostra pequena da população estudada, geraram inquietações no intuito de mudanças em algumas práticas já implantadas na empresa. Fez com que a diretoria entendesse da importância de um programa direcionado às necessidades profissionais e pessoais dos colaboradores, principalmente em atenção à saúde. Além disso, fortaleceu a atuação do setor de recursos humanos de maneira estratégica na organização. É necessário que outros estudos sejam feitos para melhor eficácia da metodologia, com a participação de uma maior quantidade de colaboradores.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, J. E. B.; ZANELLI, J. C. Psicologia e Produção de Conhecimento em Organizações e Trabalho. In: ZANELLI, J. C.; ANDRADE, J. E. B; BASTOS, A. V. B. (Orgs.). **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil**. São Paulo: Artmed, 2004. cap. 16, p. 492-517.

ARAÚJO, L. C. G de.; GARCIA, A. A. **Gestão de pessoas: estratégias e integração Organizacional**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

BATEMAN, T. S.; SNELL, S. A. **Administração: novo cenário competitivo**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: estratégias e integração organizacional**. São Paulo: Futura, 2000.

CZARNESKI, F. R. **Inovações Gerenciais e Qualidade de Vida no Trabalho: a realidade da Empresa de Pesquisa Agropecuária e Extensão Rural de Santa Catarina**, 1998.

DEUS, Daniella Pereira de. **Qualidade de vida no trabalho: análise de um modelo mediacional**, 2006. 142 f. Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Psicologia. Departamento de Psicologia. Universidade Católica de Goiás, 2006.

FERNANDES, E. **Qualidade de vida no trabalho: como Medir para Melhorar**. 5. ed. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

FREITAS, M. E. Contexto Social e Imaginário Organizacional Moderno. **RAE – Revista de Administração de Empresas**, n. 40, v. 2, p. 6-15, 2000.

HONÓRIO, L. C.; MARQUES, A. L. Reforma estrutural das telecomunicações no Brasil: um estudo sobre a qualidade de vida no trabalho em uma empresa de telefonia celular. **Revista de Administração**, São Paulo, v. 36, n. 2, p. 57-66, abr./jun., 2001.

MENDONÇA, H.; COSTA NETO, S. B. Valores e estratégias psicológicas de enfrentamento do estresse no trabalho. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2005.

MONTANA, P. J.; CHARNOV, B. H. **Administração**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2003.

MUCHINSKY, P. M. **Psicologia Organizacional**. São Paulo. Thomson, 2004.

QUIRINO, T.; XAVIER, O. Qualidade de vida no trabalho em organizações de pesquisa. **Revista de Administração**, v. 22, n. 1, 71-82, 2004.

ROBBINS, S. P. **Comportamento organizacional**. 11. ed. São Paulo: Prentice Hall, 2005.

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

SCHUSTER, S. Marcelo; DIAS, V. Valeria. Plano de Carreira nos Sistemas de Gestão Público e Privado. Uma Discussão a luz das Teorias Motivacionais. **Revista de Administração IMED**, v. 2, n. 1, 2012.

VIEIRA, A. A Abordagem sócio-técnica e os programas de qualidade de vida no trabalho. **Psicologia Revista**, v. 4, 73-90, 1997.