



QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO EM UM CENTRO DE DISTRIBUIÇÃO DE PRODUTOS ALIMENTÍCIOS: UM ESTUDO DE CASO.

Área temática: Direitos Humanos, Relações de Gênero e Gestão de Pessoas.

Tereza Cristina Pinheiro de Lima

tekinha0501@hotmail.com

Vitoria Figueiredo Pimenta

vitoria@gmail.com

Victor Gouveia

vitorgouveia@gmail.com

Murilo Gouveia Gerra

murilogouveia@gmail.com

Resumo: *O presente estudo teve por objetivo pesquisar a qualidade de vida no trabalho dos funcionários da empresa Imperado. Trata-se de um estudo de caráter descritivo e exploratório, realizado através da aplicação de questionários aos funcionários de um Centro de Distribuição de Produtos Alimentícios. Os resultados indicam que os mesmos encontram-se satisfeitos, uma vez que dentre os oito critérios pesquisados, os percentuais de satisfação mais elevados em seus itens pesquisados foram de 82% com relação ao tema Compensação justa e adequada; 97% em dois itens do tema Condições de segurança e saúde no trabalho; 82% em um dos itens referente ao tema Oportunidade de uso imediato e desenvolvimento de capacidade; 67% no tema Chances de crescimento contínuo e segurança de emprego; no tema Integração social na empresa, 94% em seu item mais satisfatório; 95% referente a uma das questões relacionadas ao tema Constitucionalismo; no que diz respeito ao tema Trabalho e espaço total de vida, 94% em seu item mais satisfatório e no tema Relevância social da vida no trabalho o percentual de satisfação mais pontuado foi de 95%.*

Palavras-chaves: *Qualidade de Vida no Trabalho, Modelo de Walton, Gestão de Pessoas, Psicologia Organizacional, Administração de Recursos Humanos.*

1 – INTRODUÇÃO

O presente estudo tem como objetivo analisar a qualidade de vida no trabalho dos funcionários de uma distribuidora de alimentos. Para tanto é utilizado o modelo de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) proposto por Walton, em que considera oito critérios: condições de segurança e saúde no trabalho, compensação justa e adequada, oportunidade de uso imediato e desenvolvimento de capacidades, chances de crescimento contínuo e segurança de emprego, integração social na empresa, constitucionalismo, trabalho e espaço total de vida e relevância social da vida no trabalho (FERREIRA, 2013).

O trabalho justifica-se pela importância da qualidade de vida que associa-se à ética da condição humana, compreendendo desde a identificação, eliminação, neutralização ou controle dos riscos ocupacionais, no âmbito físico, padrões de relação de trabalho, carga física e mental necessária para cada atividade, implicações políticas e ideológicas, dinâmica da liderança empresarial e do poder formal ou informal (LIMONGI-FRANÇA, 2008).

Os estudos sobre QVT possibilitaram, segundo Ferreira (2013, p. 111), “o equilíbrio entre o indivíduo e a organização, considerando tanto as exigências e necessidades da tecnologia como as do trabalhador”, isto é, a busca permanente de adaptar os trabalhos às atividades que realizam. Neste contexto, esta pesquisa tem sua relevância pela necessidade de identificar como está a relação da empresa com o trabalhador, para que seja possível implementar melhorias para que esse equilíbrio entre o indivíduo e a organização seja atingido.

Desta forma, foi aplicado um questionário sobre a Qualidade de Vida no Trabalho com os funcionários de um Centro de Distribuição de Produtos Alimentícios, da marca Imperador, em Aparecida de Goiânia/GO.

No primeiro momento, foi levantando o perfil dos colaboradores, abrangendo os seguintes aspectos: gênero, faixa etária, cargo, escolaridade, estado civil e tempo de trabalho na empresa. Posteriormente, foi analisado a percepção sobre a QVT dos colaboradores, com base nos critérios propostos por Walton, buscando responder as seguintes problematizações: quais as percepções dos colaboradores da empresa sobre o salário? Sobre as condições de trabalho e segurança? Como é a utilização das capacidades do colaborador no trabalho? Quais as oportunidades proporcionadas? Como está a integração social? O constitucionalismo? Qual

o espaço que o trabalho ocupa na vida do colaborador? E qual a relevância social e importância do trabalho para o funcionário?

Por fim, os dados foram tabulados e analisados, buscando responder as questões problematizadas e apresentando os resultados de cada um dos indicadores propostos de Qualidade de Vida no Trabalho.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1. QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Em 1950, foi utilizado pela primeira vez por Eric Trist e outros pesquisadores do Instituto Tavistock, o termo Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), no desenvolvimento da abordagem sociotécnica da organização do trabalho. Os estudos tinham como enfoque melhorar a produtividade, reduzir conflitos e tornar a vida dos trabalhadores menos cansativa, considerando a tríade indivíduo, trabalho e organização, tendo como pressuposto sistema o processo produtivo que necessita, tanto da organização técnica, como da organização social para alcançar os objetivos (FERREIRA, 2015).

Desta forma, segundo Ferreira (2015, p113), a Qualidade de Vida no Trabalho é considerada como o “conjunto de ações que a empresa realiza para implantar melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais no ambiente de trabalho”. Ou seja, a valorização das condições de trabalho, o cuidado com o ambiente físico, com os bons relacionamentos, tanto entre os funcionário, como com a chefia, a presença de oportunidades de crescimento, entre outros.

A estruturação de atividades de qualidade de vida nas empresas é estimulado pela necessidade das pessoas e os novos desafios, caracterizando uma nova especialização gerencial: Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho (LIMONGI-FRANÇA, 2008).

De acordo com Limongi-França (2008), na Gestão de Qualidade de vida no Trabalho, podem ser definido três níveis e implicações na estrutura das empresas: Gestão estratégica de QVT (quando é declarada na missão e política da empresa, juntamente com a imagem corporativa), Gestão Gerencial de QVT (quando aparece como responsabilidade e atribuição dos líderes e chefes das áreas e departamentos específicos no segundo ou terceiro nível hierárquico), Gestão Operacional de QVT (quando há ações específicas que visam o bem estar e à conscientização de novas práticas de estilo de vida para as pessoas da empresa).

Sob essa ótica, essas demandas podem ter ênfase em setores específicos, como: Benefícios, Saúde, Higiene, e Segurança, Qualidade, Recursos Humanos, Comunicação Interna, entre outros. (LIMONGI-FRANÇA, 2008).

Limongi-França (2008), considera que a sociedade, como um todo, vive novos paradigmas sobre os modos de vida dentro e fora do trabalho, assim, construindo uma cultura relativa às demandas de Qualidade de Vida no Trabalho.

Desta forma, pode-se concluir a relevância do estudo e da preocupação das empresas para a a Qualidade de Vida no Trabalho, como destaca Ferreira (2015, p. 117):

A qualidade de vida no trabalho pode afetar a produtividade e ser um diferencial para empresa, uma vez que uma pessoa satisfeita e motivada tende a produzir melhor e com mais qualidade. É preciso haver uma visão holística de cada funcionário, considerando os aspectos psicológicos, políticos, econômicos e sociais. É importante investir nas pessoas, buscando minimizar os riscos ocupacionais por meio de cuidados com a segurança no ambiente de trabalho e com esforços físicos e mentais em cada atividade.

2.2. MODELO DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DE WALTON

Segundo Ferreira (2015), Walton apresenta oito critérios indicadores da Qualidade de Vida no Trabalho, descritos a seguir:

Quadro 2: Critério da Qualidade de Vida no Trabalho de Walton

Critério de QVT	Descrição
Condições de segurança e saúde no trabalho	Envolve o estabelecimento de horários razoáveis, de condições físicas de trabalho que reduzam ao mínimo o risco de doenças e danos físicos, e o estabelecimento de limites de idade quando o trabalho é prejudicial ao bem-estar de acima ou abaixo de certa faixa etária.
Compensação justa e adequada	Relação do salário com o esforço físico ou mental, com as habilidades requeridas, com a experiência, com a responsabilidade do cargo, com o estabelecimento de uma relação de proporcionalidade entre os diversos níveis de compensação na empresa (equidade interna) ou fora dela, considerando o mercado de trabalho (equidade externa).
Oportunidade de uso imediato e desenvolvimento de capacidades	Nível de autonomia no trabalho, o quanto demanda a utilização de habilidades múltiplas, a existência de informações e de perspectivas, a complexidade de tarefas e a possibilidade de planejamento.



Chances de crescimento contínuo e segurança de emprego	Oportunidade de carreira e de crescimento contínuo, considerando as dificuldades do trabalhador em fase das suas limitações, relacionadas, por exemplo, à educação formal, que impedem ou dificultam o crescimento.
Integração social na empresa	Natureza das relações interpessoais e o grau de identidade do trabalhador com a organização.
Constitucionalismo	Existência de normas que estabelecem direitos e deveres. Deve haver o direito à privacidade, tratamento justo e liberdade de diálogo.
Trabalho e espaço total de vida	A experiência de trabalho pode afetar as demais esferas da vida do trabalhador, como as relações familiares. É importante considerar o tempo e a energia que o trabalhador dedica à empresa e os impactos que isso pode acarretar em sua situação familiar.
Relevância social da vida no trabalho	A forma irresponsável de agir de algumas empresas faz com que um número de empregados deprecie o valor de seus trabalhos e carreiras, o que afeta a autoestima e sua produtividade.

Fonte: Adaptado de Limongi-França (2008).

Com relação as condições de segurança e saúde no trabalho é importante destacar alguns pontos: as condições ambientais de trabalho (a iluminação, a higiene, o barulho, o pó, a temperatura e a organização na empresa), as condições para a realização do trabalho (movimentos repetitivos, tempo em pé, uso de EPI's, estresse) e como isso afeta a saúde do colaborador, se a carga horária do colaborador está sendo respeitada pela empresa (sem a realização de horas extras além do permitido) e se a empresa proporciona um bem estar (intervalos para descanso).

Na compensação justa e adequada, destacam-se pontos como: se o salário recebido pelo colaborador faz com que ele possa viver dentro das necessidades pessoais e dos padrões culturais, sociais e econômicos e se o salário que recebe está de acordo com a sua contribuição, responsabilidade, esforço e qualificação, se a compensação está justa (comparando o salário com os colegas de trabalho ou com o salário pago por outras empresas no mesmo ramo e cargo).

A oportunidade de uso imediato e desenvolvimento de capacidades está relacionado com o grau de liberdade e autonomia que os funcionários possuem para a realização do trabalho, se a empresa está aberta e receptiva na apresentação de sugestões, ideias novas ou

ajustes nos processos de trabalho e se os supervisores expressam reconhecimento ou prestam elogios em função de um bom trabalho realizado no dia.

Em relação as chances de crescimento contínuo e segurança de emprego, pode ser observado questões referente ao apoio e incentivo da empresa para que o colaborador dê continuidade nos estudos, se é proporcionado oportunidades de crescimento e estabilidade na organização, se o colaborador tem liberdade para participar das decisões da empresa e, por fim, se a empresa oferece cursos que possam desempenhar as atividades do dia a dia com segurança e eficiência, para o desenvolvimento de competências.

A integração social na empresa refere-se ao relacionamento do colaborador com seus colegas de trabalho e ao tratamento igualitário perante os funcionários (levando em consideração os conhecimentos e habilidades).

No constitucionalismo, é levado em consideração se a empresa monitora e avalia a relação familiar, comportamentos e atitudes do colaborador fora do ambiente de trabalho, se a empresa se mostra aberta e disponível para escutar alguma reclamação ou sugestão sem receio de que possa se prejudicar, se a empresa cumpre e respeita as normas impostas pela legislação trabalhista (férias, décimo terceiro, descanso semanal), se é oferecido, pela empresa, equipamentos de proteção (EPIs) adequados aos processos ofensivos a saúde (barulho, poeira, calor...) e se as regras e rotinas da organização são claras, flexíveis e aceitáveis pelos colaboradores.

Em relação ao trabalho e espaço total de vida é importante destacar alguns pontos como: se a carga horária de trabalho diário permite que haja momentos de lazer, ou que possa realizar a prática de exercícios físicos, se o tempo que sobra para o colaborador para os descansos semanais, lhe permite uma boa relação e convivência com seus familiares e se a jornada de trabalho diária permite um bom descanso após as atividades, sem criar estresse por excesso de trabalho ou preocupações por muitas responsabilidades atribuídas ao seu cargo.

E, finalmente, em relação a relevância social da vida no trabalho pode-se destacar pontos como: se há preocupação da empresa com a preservação do meio ambiente, se a empresa participa de eventos promovidos na comunidade que está inserida e se os colaboradores se sentem realizados e valorizados por trabalhar na empresa.

3. METODOLOGIA

A pesquisa realizada é classificada como exploratória e descritiva. Segundo Gil (2010, p. 27), uma pesquisa exploratória tem como objetivo: “proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou a considerar hipóteses. Seu planejamento tende a ser bastante flexível, pois interessa considerar os mais variados aspectos relativos ao fato ou fenômeno estudado”. Já na pesquisa descritiva tem como objetivo descrever as características de determinada população, ou fenômeno, ou estabelecimento de relações entre variáveis (FILHO, 2013).

Para essa pesquisa, os procedimentos técnicos utilizados foram: pesquisa bibliográfica, elaborado a partir de um material já publicado (revistas, jornais, artigos, dissertações, etc.), e o estudo de caso, estudo profundo de um ou mais objetos permitindo o seu conhecimento amplo e detalhado (FILHO, 2013).

Em relação ao tipo de abordagem de uma pesquisa, pode ser classificada como quantitativa e qualitativa. O universo da pesquisa foi uma distribuidora de alimentos, da marca Imperador, localizada em Aparecida de Goiânia/GO que possui 54 funcionários. Para tanto, foi utilizado um questionário contendo 36 questões e foi aplicado em 39 funcionários - uma amostra de 72,22% da população - sendo significativa a amostragem.

O questionário que foi utilizado como instrumento de pesquisa para a coleta de dados e informações foi aplicado aos funcionários da distribuidora (motoristas, promotores, serviço gerais, conferente, supervisores, entre outros cargos). Este instrumento de pesquisa teve o objetivo de conhecer o ambiente de trabalho dos funcionários para analisar sua percepção quanto a qualidade de vida na organização em que trabalham e em suas funções. Após a coleta de dados, foi realizado a tabulação dos mesmos com o objetivo de apresentar resultados aos gestores da organização e apresentar a situação encontrada e alternativas corretivas para os conflitos que tiverem sido detectados pelo estudo em campo.

O questionário foi elaborado com base no modelo de Qualidade de Vida no Trabalho de Walton, sendo estruturado em oito critérios: condições de segurança e saúde no trabalho, compensação justa e adequada, oportunidade de uso imediato e desenvolvimento de capacidades, chances de crescimento contínuo e segurança de emprego, integração social na empresa, constitucionalismo, trabalho e espaço total de vida e relevância social da vida no trabalho.

A última etapa foi a tabulação dos dados coletados através dos questionários por meio da estatística, tendo os resultados apresentados por gráficos, mantendo a precisão na exposição dos resultados. Sendo os dados foram interpretados qualitativamente de acordo com os pressupostos teóricos.

4. APRESENTAÇÃO DA EMPRESA

A empresa em estudo se encontra no ramo de indústrias de alimentos, teve o início de suas atividades em 1995, sendo sua primeira indústria inaugurada em 1998, em Itupiranga/PA, e, atualmente, possui indústrias em São Domingos do Capim/PA e Abaetetuba/PA, contando com um centro de distribuição em Aparecida de Goiânia/GO e representantes no Distrito Federal, Goiás, Mato Grosso do Sul, Minas Gerais, Rio de Janeiro, São Paulo e Tocantins. Esta pesquisa foi realizada no centro de distribuição em Aparecida de Goiânia/GO. Atualmente, este centro de distribuição conta com 54 funcionários.

No começo, o objetivo era fornecer palmitos de açaí em conserva, já, nos dias de hoje, oferecem além de palmitos, alcaparras, azeites, azeitonas, cebolas em conserva, cogumelos, cremes e molhos, pimentas em conserva, pesquisa, tomates secos, catchups, maionese, mostarda e méis.

Até 2012, quase toda a produção de polpa e clarificado era destinado ao mercado externo para países como Estados Unidos, Inglaterra, Coréia do Sul, e Porto Rico. A partir de 2012, estes produtos começaram a ser ofertados no mercado nacional. Em 2015, a Imperador inaugurou um novo centro de distribuição em Aparecida de Goiânia/GO três vezes maior que o anterior e em breve irá inaugurar a indústria para envase de azeitonas

Desde seu princípio, a empresa estudada tem a preocupação em ser uma organização ambientalmente responsável. No processo de obtenção de sua principal matéria-prima, a empresa procura respeitar o ciclo da palmeira de açaí, fazendo uso do manejo sustentável para tal. Sendo, comercializado somente palmitos extraídos de plantações que atendam todas as exigências do Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis – IBAMA e da Agência Nacional de Vigilância Sanitária – ANVISA.

5. APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Apresenta-se a seguir a descrição do perfil do colaborador da empresa Imperador e os blocos referentes aos temas pesquisados.

Em relação ao perfil dos colaboradores, a amostra conclusiva apresentou 71% dos funcionários sendo do sexo masculino e 29% do sexo feminino, predominando a faixa etária entre 20 e 29 anos (42%) e 30 e 39 anos (39%) e os demais representam, somente, 19%. Com relação ao nível de instrução, a pesquisa apresentou 8% com ensino fundamental 78% com ensino médio e 14% com o curso superior. Com relação ao tempo na empresa, 51% dos colaboradores estão na empresa à menos de 1 ano e 22% entre 1 e 2 anos, sendo que os demais representam 27%.

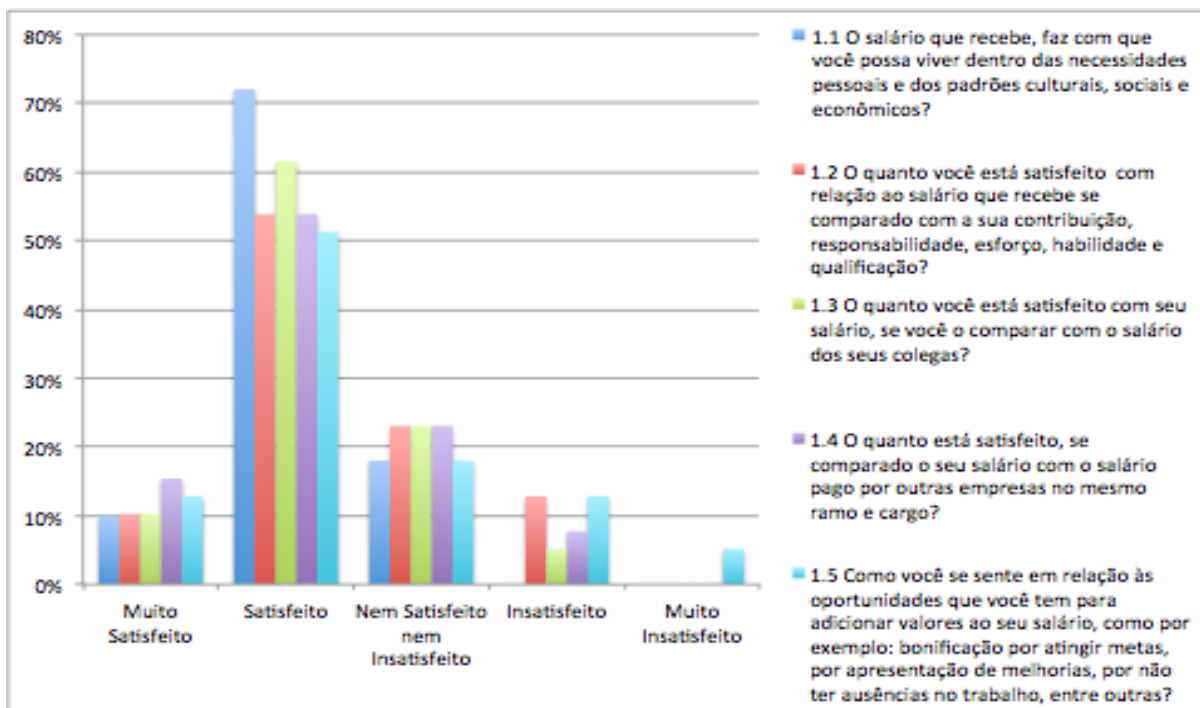
Bloco 1 – Compensação justa e adequada

Com a necessidade de fazer com que a pesquisa se tornasse uma base de análise mais didática, a separação dos aspectos fomentadores dos dados foi dividida sob níveis de satisfação e insatisfação. Com os indicadores: muito insatisfeito (MI), insatisfeito (I), nem satisfeito nem insatisfeito (N), satisfeito (S) e muito satisfeito (MS).

Na Figura 1, perceber-se que o item 1.1 tem a seguinte classificação: 10% estão muito satisfeitos, 72% estão satisfeitos. No item 1.2 observa-se que: 10% estão muito satisfeitos, 54% estão satisfeitos, 23% estão nem satisfeitos nem insatisfeitos, 13% estão insatisfeitos. Já no item 1.3: 10% estão muito satisfeitos, 62% estão satisfeitos, 23% estão nem satisfeitos nem insatisfeitos.. No item 1.4: 15% estão muito satisfeitos, 54% estão satisfeitos, 23% estão nem satisfeitos nem insatisfeitos, 8% estão insatisfeitos. E, finalmente, no item 1.5: 13% estão muito satisfeitos, 51% estão satisfeitos, 18% estão nem satisfeitos nem insatisfeitos, 13% estão insatisfeitos e 5% está muito insatisfeito.

Com isso, observa-se que o item 1.1 tem o maior índice de satisfação (muito satisfeito e satisfeito): 82%. E que o item 1.5 tem o maior índice de insatisfação (muito insatisfeito e insatisfeito): 18%.

Figura 1 - Compensação justa e adequada



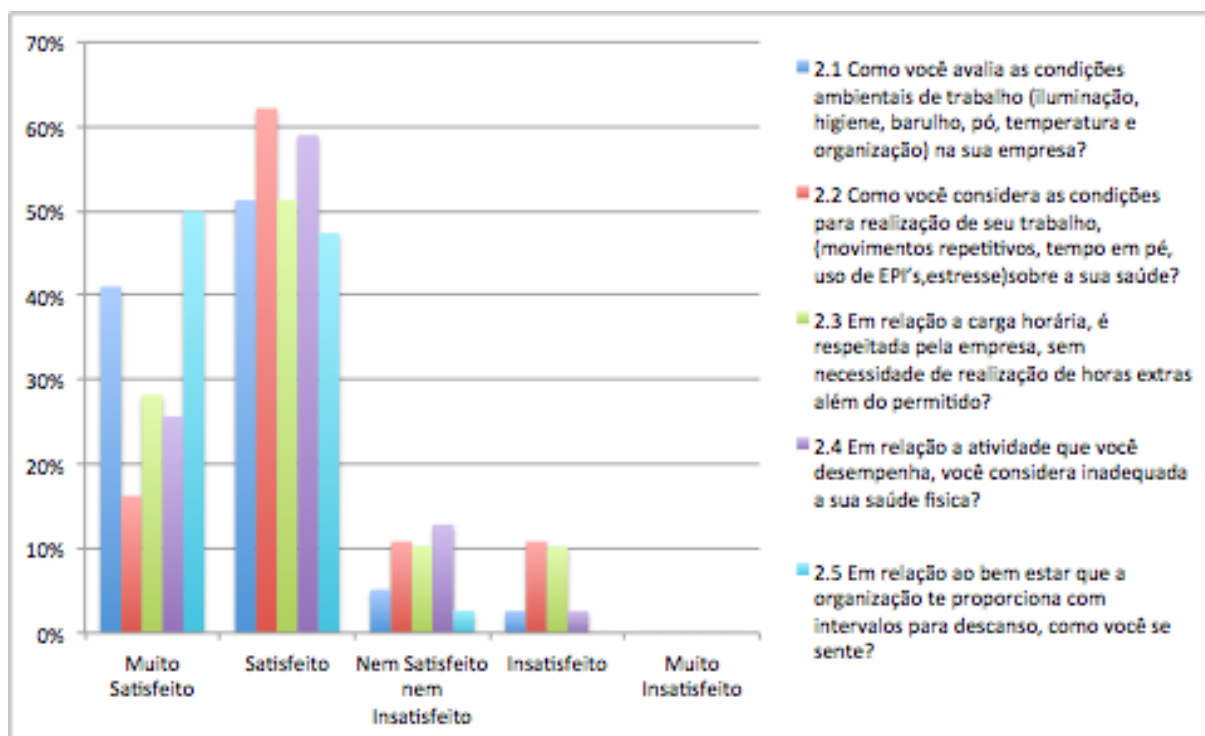
Fonte: Pesquisa de Qualidade de Vida no Trabalho dos funcionários da empresa Imperador – out/2015.

Bloco 2 – Condições de segurança e saúde no trabalho

Na Figura 2, pode ser observado que o item 2.1 tem a seguinte classificação: 41% estão muito satisfeitos, 51% estão satisfeitos, 5% estão nem satisfeitos nem insatisfeitos 3% estão insatisfeitos e nenhum está muito insatisfeito. No item 2.2 observa-se que: 16% estão muito satisfeitos, 62% estão satisfeitos, 11% estão nem satisfeitos nem insatisfeitos, 11% estão insatisfeitos e nenhum está muito insatisfeito. Já no item 2.3: 28% estão muito satisfeitos, 51% estão satisfeitos, 10% estão nem satisfeitos nem insatisfeitos, 10% estão insatisfeitos e nenhum está muito insatisfeito. No item 2.4: 26% estão muito satisfeitos, 59% estão satisfeitos, 13% estão nem satisfeitos nem insatisfeitos, 3% estão insatisfeitos e nenhum está muito insatisfeito. E, finalmente, no item 2.5: 50% estão muito satisfeitos, 47% estão satisfeitos, 3% estão nem satisfeitos nem insatisfeitos, e nenhum está insatisfeito ou muito insatisfeito.

Desta forma, é percebido que o item 2.5 tem o maior índice de satisfação (muito satisfeito e satisfeito): 97%. E que o item 2.2 tem o maior índice de insatisfação (muito insatisfeito e insatisfeito): 11%.

Figura 2 - Condições de Trabalho



Fonte: Pesquisa de *Qualidade de Vida no Trabalho dos funcionários da empresa Imperador – out/2015.*

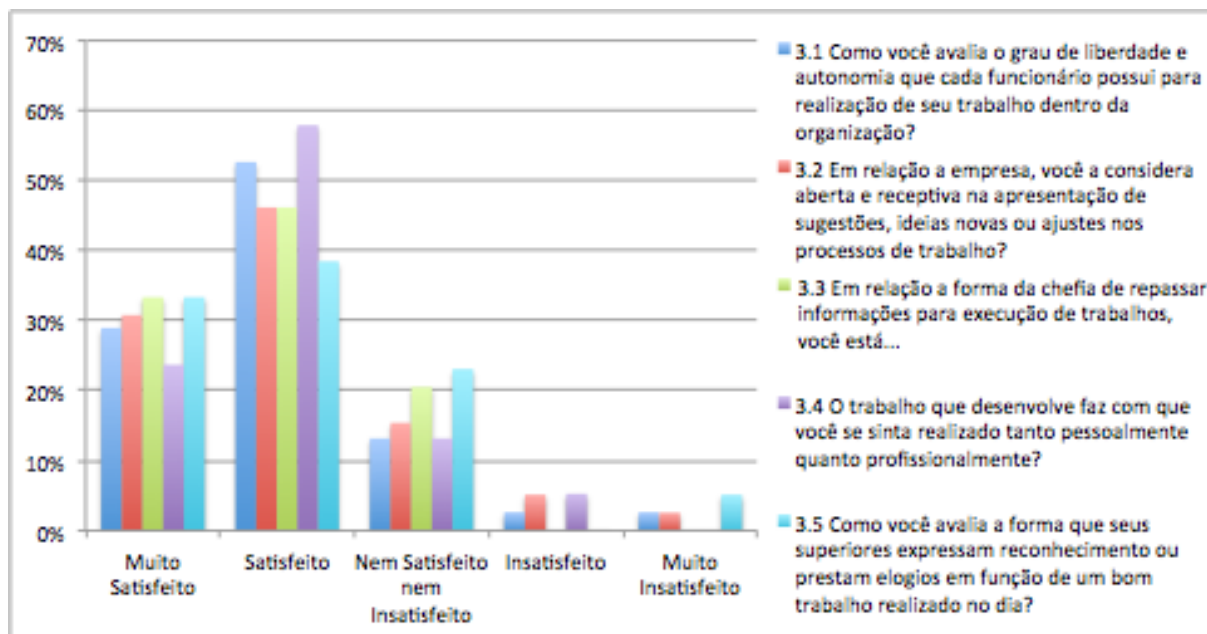
Bloco 3 - Oportunidades de uso imediato e desenvolvimento de capacidade

Na Figura 3, observa-se que o item 3.1 tem a seguinte classificação: 29% estão muito satisfeitos, 53% estão satisfeitos, 13% estão nem satisfeitos nem insatisfeitos 3% estão insatisfeitos e 3% estão muito insatisfeito. No item 3.2 observa-se que: 31% estão muito satisfeitos, 46% estão satisfeitos, 15% estão nem satisfeitos nem insatisfeitos, 5% estão insatisfeitos 3% estão muito insatisfeito. Já no item 3.3: 33% estão muito satisfeitos, 46% estão satisfeitos, 21% estão nem satisfeitos nem insatisfeitos, e nenhum está insatisfeito ou muito insatisfeito. No item 3.4: 24% estão muito satisfeitos, 58% estão satisfeitos, 13% estão nem satisfeitos nem insatisfeitos, 5% estão insatisfeitos e nenhum está muito insatisfeito. E, finalmente, no item 3.5: 33% estão muito satisfeitos, 38% estão satisfeitos, 23% estão nem satisfeitos nem insatisfeitos, nenhum está insatisfeito e 5% estão muito insatisfeito.

Sob essa ótica, pode-se perceber que os itens 3.1 e 3.4 têm o maior índice de satisfação (muito satisfeito e satisfeito): 82%. E que o item 3.2 tem o maior índice de insatisfação (muito insatisfeito e insatisfeito): 8%.



Figura 3 - Oportunidades de uso imediato e desenvolvimento de capacidade



Fonte: Pesquisa de Qualidade de Vida no Trabalho dos funcionários da empresa Imperador – out/2015.

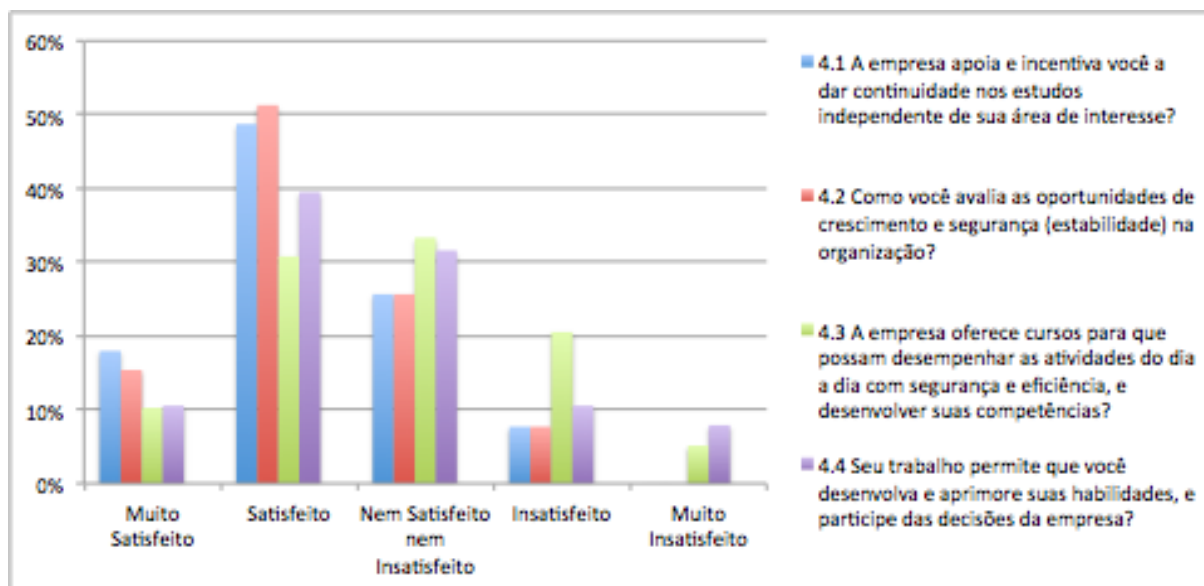
Bloco 4 – Chances de crescimento contínuo e segurança de emprego

Na Figura 4, perceber-se que o item 4.1 tem a seguinte classificação: 18% estão muito satisfeitos, 49% estão satisfeitos, 26% estão nem satisfeitos nem insatisfeitos, 8% estão insatisfeitos e nenhum está muito insatisfeito. No item 4.2 observa-se que: 15% estão muito satisfeitos, 51% estão satisfeitos, 26% estão nem satisfeitos nem insatisfeitos, 8% estão insatisfeitos e nenhum está muito insatisfeito. Já no item 4.3: 10% estão muito satisfeitos, 31% estão satisfeitos, 33% estão nem satisfeitos nem insatisfeitos, 21% estão insatisfeitos e 5% estão muito insatisfeitos. E, finalmente, no item 4.4: 11% estão muito satisfeitos, 39% estão satisfeitos, 32% estão nem satisfeitos nem insatisfeitos, 11% estão insatisfeitos e 8% estão muito insatisfeitos.

Com isso, observa-se que o item 4.1 tem o maior índice de satisfação (muito satisfeito e satisfeito): 67%. E que o item 4.3 tem o maior índice de insatisfação (muito insatisfeito e insatisfeito): 26%.



Figura 4 - Chances de crescimento contínuo e segurança de emprego



Fonte: Pesquisa de Qualidade de Vida no Trabalho dos funcionários da empresa Imperador – out/2015.

Bloco 5 – Integração social na empresa

Na Figura 5, pode ser observado que o item 5.1 tem a seguinte classificação: 38% estão muito satisfeitos, 56% estão satisfeitos, 5% estão nem satisfeitos nem insatisfeitos e nenhum está insatisfeitos ou muito insatisfeito. No item 5.2 observa-se que: 21% estão muito satisfeitos, 56% estão satisfeitos, 21% estão nem satisfeitos nem insatisfeitos, nenhum está insatisfeitos e 3% estão muito insatisfeitos. Já no item 5.3: 23% estão muito satisfeitos, 49% estão satisfeitos, 26% estão nem satisfeitos nem insatisfeitos, 3% estão insatisfeitos e nenhum está muito insatisfeito. E, finalmente, no item 5.4: 23% estão muito satisfeitos, 64% estão satisfeitos, 10% estão nem satisfeitos nem insatisfeitos, 3% estão insatisfeitos e nenhum está muito insatisfeito.

Desta forma, é percebido que o item 5.1 tem o maior índice de satisfação (muito satisfeito e satisfeito): 94%. E que os itens 5.2, 5.3 e 5.4 têm o maior índice de insatisfação (muito insatisfeito e insatisfeito): 3%.

Figura 5 - Integridade Social da Empresa



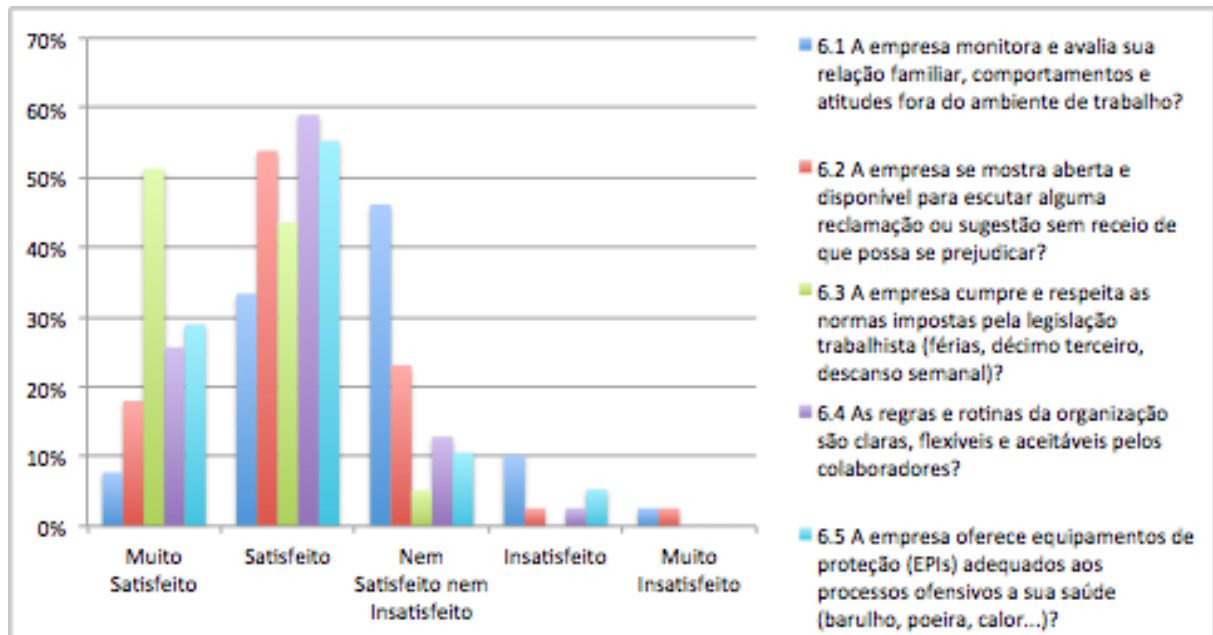
Fonte: Pesquisa de Qualidade de Vida no Trabalho dos funcionários da empresa Imperador – out/2015.

Bloco 6 - Constitucionalismo

Na Figura 6, observa-se que o item 6.1 tem a seguinte classificação: 8% estão muito satisfeitos, 33% estão satisfeitos, 46% estão nem satisfeitos nem insatisfeitos 10% estão insatisfeitos. No item 6.2 observa-se que: 18% estão muito satisfeitos, 54% estão satisfeitos, 23% estão nem satisfeitos nem insatisfeitos. Já no item 6.3: 51% estão muito satisfeitos, 44% estão satisfeitos, 5% estão nem satisfeitos nem insatisfeitos. No item 6.4: 26% estão muito satisfeitos, 59% estão satisfeitos, 13% estão nem satisfeitos nem insatisfeitos. E, finalmente, no item 6.5: 29% estão muito satisfeitos, 55% estão satisfeitos, 11% estão nem satisfeitos nem insatisfeitos, 5% estão insatisfeitos.

Sob essa ótica, pode-se perceber que o item 6.3 tem o maior índice de satisfação (muito satisfeito e satisfeito): 95%. E que o item 6.1 tem o maior índice de insatisfação (muito insatisfeito e insatisfeito): 13%.

Figura 6 – Constitucionalismo



Fonte: Pesquisa de Qualidade de Vida no Trabalho dos funcionários da empresa Imperador – out/2015.

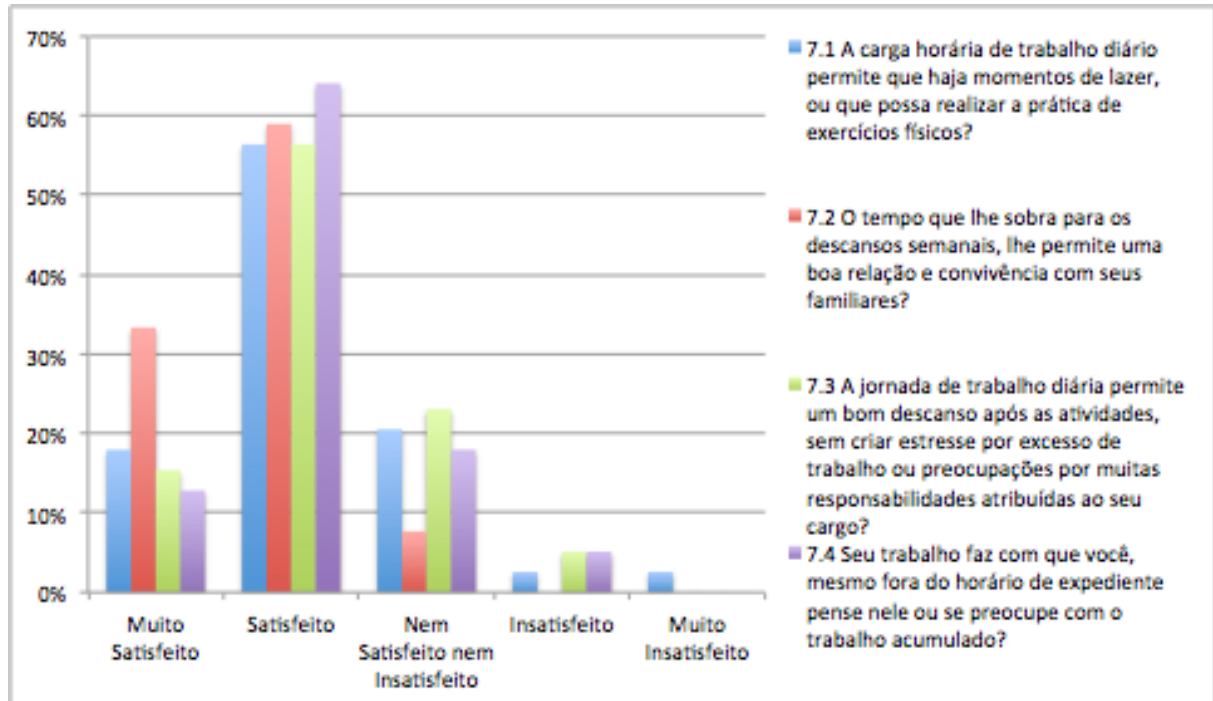
Bloco 7 – Trabalho e espaço total de vida

Na Figura 7, perceber-se que o item 7.1 tem a seguinte classificação: 18% estão muito satisfeitos, 56% estão satisfeitos, 21% estão nem satisfeitos nem insatisfeitos, 3% estão insatisfeitos e 3% está muito insatisfeito. No item 7.2 observa-se que: 33% estão muito satisfeitos, 59% estão satisfeitos, 8% estão nem satisfeitos nem insatisfeitos e nenhum está insatisfeito ou muito insatisfeito. Já no item 7.3: 15% estão muito satisfeitos, 56% estão satisfeitos, 23% estão nem satisfeitos nem insatisfeitos, 5% estão insatisfeitos e nenhum está muito insatisfeito. E, finalmente, no item 7.4: 13% estão muito satisfeitos, 64% estão satisfeitos, 18% estão nem satisfeitos nem insatisfeitos, 5% estão insatisfeitos e nenhum está muito insatisfeito.

Com isso, observa-se que o item 7.2 tem o maior índice de satisfação (muito satisfeito e satisfeito): 92%. E que os itens 7.3 e 7.4 têm o maior índice de insatisfação (muito insatisfeito e insatisfeito): 5%.



Figura 7 - Trabalho e espaço total de vida



Fonte: Pesquisa de Qualidade de Vida no Trabalho dos funcionários da empresa Imperador – out/2015.

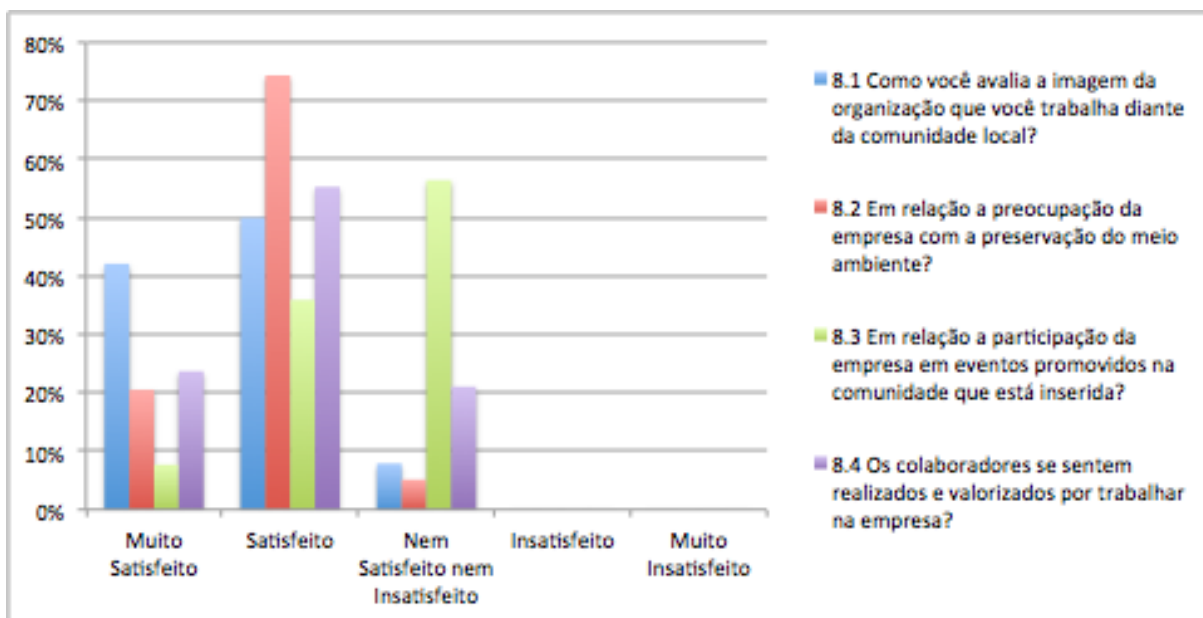
Bloco 8 – Relevância social da vida no trabalho

Por último, na Figura 8, pode ser observado que o item 8.1 tem a seguinte classificação: 42% estão muito satisfeitos, 50% estão satisfeitos, 8% estão nem satisfeitos nem insatisfeitos e nenhum está insatisfeitos ou muito insatisfeito. No item 8.2 observa-se que: 21% estão muito satisfeitos, 74% estão satisfeitos, 5% estão nem satisfeitos nem insatisfeitos, e nenhum está insatisfeitos ou muito insatisfeito. Já no item 8.3: 8% estão muito satisfeitos, 36% estão satisfeitos, 56% estão nem satisfeitos nem insatisfeitos e nenhum está insatisfeitos ou muito insatisfeito. E, finalmente, no item 8.4: 24% estão muito satisfeitos, 55% estão satisfeitos, 21% estão nem satisfeitos nem insatisfeitos e nenhum está insatisfeito ou muito insatisfeito.

Desta forma, é percebido que o item 8.2 tem o maior índice de satisfação (muito satisfeito e satisfeito): 95%. E que em nenhum item, deste bloco, encontra-se índice de insatisfação (muito insatisfeito e insatisfeito).



Figura 8 - Relevância social da vida no trabalho

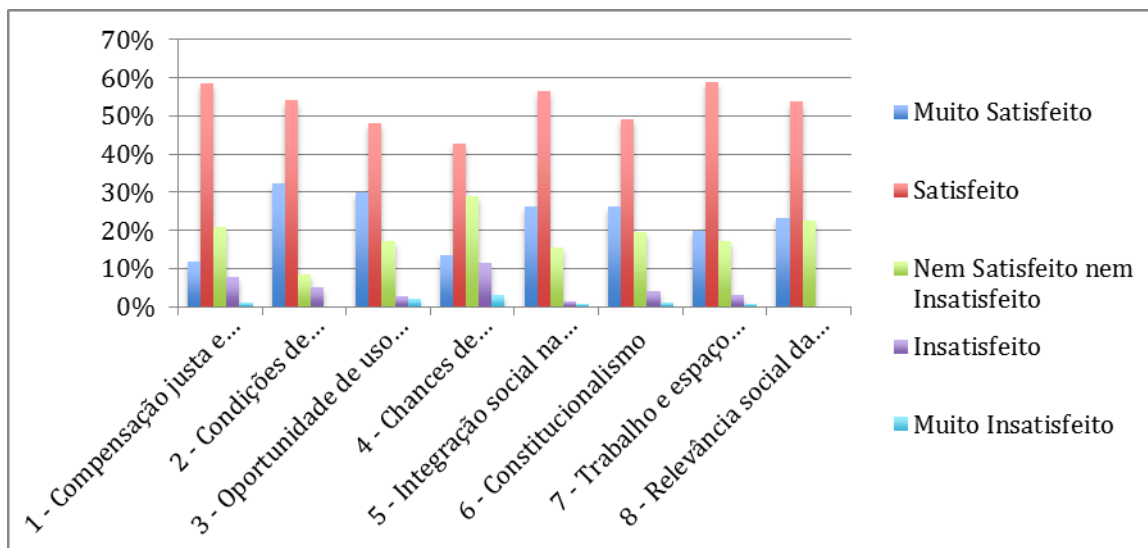


Fonte: Pesquisa de Qualidade de Vida no Trabalho dos funcionários da empresa Imperador – out/2015.

6. ANÁLISE DOS RESULTADOS

Na Figura 9, encontra-se os dados por meio de uma análise geral da pesquisa, ou seja, o resultado encontrado em cada item.

Figura 9 – Análise geral



Fonte: Pesquisa de Qualidade de Vida no Trabalho dos funcionários da empresa Imperador – out/2015.

Em relação ao item 1, compensação justa e adequada, tem a seguinte classificação: 12% estão muito satisfeitos, 58% estão satisfeitos, 21% estão nem satisfeitos nem insatisfeitos, 8% estão insatisfeito e 1% estão muito insatisfeitos. Com isso, pode-se concluir que 70% dos funcionários estão satisfeitos (muito satisfeitos e satisfeitos), ou seja, a maior parte dos funcionários estão satisfeitos com a relação do salário com o esforço físico ou mental, com as habilidades requeridas, com a experiência, com a responsabilidade do cargo e com o estabelecimento de uma relação de proporcionalidade entre os diversos níveis de compensação na empresa ou fora dela, considerando o mercado de trabalho.

O item 2, condições de segurança e saúde no trabalho, tem a seguinte classificação: 32% estão muito satisfeitos, 54% estão satisfeitos, 8% estão nem satisfeitos nem insatisfeitos, 5% estão insatisfeito e nenhum está muito insatisfeito. Com isso, pode-se concluir que 86% dos colaboradores estão satisfeitos (muito satisfeitos e satisfeitos), ou seja, a organização estabelece horários razoáveis e condições físicas de trabalho com a intenção de reduzir o risco de doenças e danos físicos.

No item 3, oportunidade de uso imediato e desenvolvimento de capacidade, encontra-se a seguinte classificação: 30% estão muito satisfeitos, 48% estão satisfeitos, 17% estão nem satisfeitos nem insatisfeitos, 3% estão insatisfeito e 2% estão muito insatisfeitos. Podendo concluir que a maior parte dos funcionários estão satisfeitos (muito satisfeitos e satisfeitos), 78%, ou seja, o colaborador considera que a empresa os proporciona uma autonomia no trabalho e uma possibilidade de planejamento.

Em relação ao item 4, chances de crescimento contínuo e desenvolvimento de capacidade, tem a seguinte classificação: 14% estão muito satisfeitos, 43% estão satisfeitos, 29% estão nem satisfeitos nem insatisfeitos, 12% estão insatisfeito e 3% estão muito insatisfeitos. Com isso, pode-se concluir que o nível de satisfação (muito satisfeitos e satisfeitos) é o mais baixo dos oito critérios analisados, 57%, sendo o nível de insatisfação (muito insatisfeito e insatisfeito), 15% o mais alto dos oito critérios, ou seja, parte dos funcionários consideram que a empresa impede ou dificulta o crescimento e desenvolvimento de suas capacidades.

O item 5, integração social na empresa, tem a seguinte classificação: 26% estão muito satisfeitos, 56% estão satisfeitos, 15% estão nem satisfeitos nem insatisfeitos, 1% estão insatisfeito e 1% estão muito insatisfeitos. Com isso, pode-se concluir que é um dos oito

critérios com maior índice de satisfação (muito satisfeitos e satisfeitos), 82%, ou seja, há uma boa integração social na empresa (as relações interpessoais e o grau de identidade do trabalhador com a organização).

No item 6, constitucionalismo, encontra-se a seguinte classificação: 26% estão muito satisfeitos, 49% estão satisfeitos, 20% estão nem satisfeitos nem insatisfeitos, 4% estão insatisfeitos e 1% estão muito insatisfeitos. Podendo concluir que existe um alto nível de satisfação (muito satisfeitos e satisfeitos), 75%, e um baixo índice de insatisfação, 5%, ou seja, os colaboradores consideram que a empresa está alinhada às normas que estabelecem, direitos e deveres (direito à privacidade, tratamento justo e liberdade de diálogo).

Em relação ao item 7, trabalho e espaço de vida total, tem a seguinte classificação: 20% estão muito satisfeitos, 59% estão satisfeitos, 17% estão nem satisfeitos nem insatisfeitos, 3% estão insatisfeitos e 1% estão muito insatisfeitos. Com isso, pode-se concluir que 79% dos funcionários estão satisfeitos (muito satisfeitos e satisfeitos), e, somente 4% estão insatisfeitos, ou seja, consideram que a empresa se preocupa em como as experiências de trabalho podem afetar as demais esferas da vida de suas vidas, como as relações familiares. Considerando o tempo e a energia que o trabalhador dedica à empresa e os impactos que isso pode acarretar em sua situação familiar.

O item 8, relevância social da vida no trabalho, tem a seguinte classificação: 23% estão muito satisfeitos, 54% estão satisfeitos, 23% estão nem satisfeitos nem insatisfeitos e nenhum está insatisfeito ou muito insatisfeitos. Podendo concluir que, é o único, dos oito critérios, que não apresenta insatisfação, ou seja, os funcionários consideram que a empresa está se preocupando com a relevância social de suas vidas no trabalho.

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa buscou demonstrar de forma analítica a Qualidade de Vida no Trabalho de colaboradores de um Centro de Distribuição Alimentícia, o resultado apresentado foi bastante satisfatório, os objetivos inicialmente traçados conseguiram êxito, com uma amostragem expressiva.

Com base na metodologia de Walton foi possível analisar variáveis significativas para aprimorar e desenvolver os interesses do indivíduo e da organização, priorizando o equilíbrio mútuo. O questionário contém definições subjetivas que quando analisadas de forma correta

expõe informações expressivas sobre a opinião do funcionário perante a empresa. A pesquisa, aplica na prática, teorias conexas de qualidade de vida no trabalho, e assim, demonstra a importância dos dados adquiridos para melhoria no desenvolvimento organizacional.

A realidade apresentada, ultrapassou os resultados esperados, o que se pode concluir de maneira sintética é que a maioria dos funcionários estão satisfeitos com as condições de trabalho oferecidas pela empresa. Os funcionários que optaram pelas opções de insatisfeitos ou muito insatisfeitos representam apenas 6% da amostragem, contra um número total de muito satisfeitos ou satisfeitos de 76%, demonstrando que a Imperador executa um trabalho de excelência para com seus funcionários.

Outro fato a ser analisado é que quase metade dos funcionários da pesquisa estão trabalhando a menos de um ano, portanto estes colaboradores tem uma vida regressa dentro da empresa muito curta, e normalmente estas pessoas estão na mesma posição dos seus colegas, contribuindo de certa forma para uma nova rede de relacionamentos com sinergia para executar o serviço necessário.

A pesquisa em geral apresentou, que a amostragem de funcionários selecionada considera que a Imperador proporciona condições de trabalho adequadas, prevalecendo a satisfação referente à compensação justa, oportunidades de uso imediato e desenvolvimento de capacidade, assim como, chances de crescimento contínuo e segurança de emprego. Boa parcela dos funcionários estão satisfeitos com a integridade social da empresa, o constitucionalismo, com o seu trabalho e com a relevância social da vida no trabalho mostrando que a Imperador está no caminho certo em relação ao tratamento com seus funcionários.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Práticas de Recursos Humanos: Conceitos Ferramentas e Procedimentos**. Editora Atlas, Edição nº: 01, 2008. Páginas: 167-172.

FERREIRA, Patrícia Itala. **Clima Organizacional e qualidade de vida no trabalho**. Editora LTC, 2015. Páginas: 110-140.

FILHO, Milton Cordeiro Farias; FILHO, Emílio J. M. Arruda. **Planejamento da Pesquisa Científica**. Editora Atlas, 2013. Páginas: 63-66.

GIL, Antonio Carlos. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. Editora Atlas, Edição nº: 05, 2010.

IMPERADOR ALIMENTOS. Site: <http://produtosimperador.com.br>. Acesso em: 10/09/2015.