

**UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE - UNESC
CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO EM GESTÃO EMPRESARIAL**

RUBIA MANARIM ANDRADE

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS COLABORADORES DA
EMPRESA FARBEN S/A INDÚSTRIA QUÍMICA**

**CRICIÚMA
2012**

RUBIA MANARIM ANDRADE

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS COLABORADORES DA
EMPRESA FARBEN S/A INDÚSTRIA QUÍMICA**

Monografia apresentada para obtenção do grau de especialista em Gestão Empresarial, do curso de Pós Graduação, da Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC.

Orientador: Prof. Msc. Roberto Dagostin

CRICIÚMA

2012

AGRADECIMENTOS

Agradeço imensamente a Deus por mais esta conquista.

Meus agradecimentos sinceros aos meus familiares que compreenderam os momentos de ausência, em especial minha filha Lara e meu noivo Leandro.

Agradeço as pessoas que contribuíram para realização desse trabalho, de forma direta ou indiretamente.

Agradeço aos professores pelo aprendizado e experiência.

RESUMO

ANDRADE, Rubia Manarim. **Qualidade de Vida no Trabalho dos Colaboradores da Empresa Farben S.A Indústria Química**. 2012. Monografia do Curso de Pós Graduação *Lato Sensu*, em Gestão Empresarial, da Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC, Criciúma.

As pessoas constituem um patrimônio imensurável dentro das organizações nos dias de hoje, por serem as principais responsáveis pela evolução tecnológica, inteligência estratégica, abrangência de mercados e crescimento econômico. São as pessoas que promovem o sucesso das organizações, fazendo-a se destacar no mercado. A mão de obra está cada vez mais valorizada e ao mesmo tempo exigente, devido à grande busca por aperfeiçoamento e direitos humanos. Frente a este cenário, a gestão de pessoas está submetida a uma difícil tarefa diária, seu aperfeiçoamento, em busca da realização das perspectivas do colaborador, juntamente com os interesses das empresas. O foco de gerir pessoas é buscar satisfazer todas as necessidades e promover um ambiente de trabalho qualificado, que atenda os princípios básicos de higiene e segurança, além de criar uma forma de promover a motivação profissional contínua. A qualidade de vida no trabalho é um dos temas mais influentes na motivação profissional, pois a busca por este é constante e as empresas que não atenderem este requisito, será substituída por outra dentro do mercado. Os colaboradores, cada vez mais exigentes e críticos, necessitam trabalhar em um ambiente agradável, que se preocupe com sua saúde, bem estar e satisfação e, como o mercado de oportunidades hoje é bastante amplo, ele pode optar por um espaço que atenda melhor suas expectativas. Portanto, cabe as organizações preocuparem-se e adaptarem seu ambiente para atender estas exigências e necessidades pessoais, a fim de conquistar e reter seu maior ativo: as pessoas.

Palavras-chave: Qualidade de Vida no Trabalho, Motivação Profissional, Produtividade.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Quadro 1: Fatores internos e fatores externos que influenciam o comportamento humano	13
Quadro 2: Os três componentes da remuneração total.....	16
Quadro 3: O modelo de Walton.....	31
Figura 1: Idade	37
Figura 2: Há quanto tempo você trabalha na Farben?.....	38
Figura 3: Você está satisfeito com as condições de trabalho?.....	38
Figura 4: Há algum aspecto do seu ambiente de trabalho que você gostaria que mudasse, objetivando melhoria?.....	39
Figura 5: Há algum aspecto do seu ambiente de trabalho que você gostaria que mudasse, objetivando melhoria? Qual?	39
Figura 6: Questionamento sobre atividades estressantes.....	40
Figura 7: Questionamento sobre sentir-se estressado.....	41
Figura 8: Questionamento sobre sintomas negativos para o trabalho	41
Quadro 4: Questionamento quanto ao nível de satisfação.....	42
Figura 9: Média da avaliação de satisfação	43

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

ARH – Administração de Recursos Humanos

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

QVT – Qualidade de Vida no Trabalho

RH – Recursos Humanos

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	9
1.1 TEMA E PROBLEMA	9
1.2 OBJETIVOS.....	9
1.3 JUSTIFICATIVA.....	10
2 FUNDAMENTAÇÃO TEORICA	11
2.1 ORGANIZAÇÃO E PESSOAS.....	11
2.1.1 O Comportamento Humano no Trabalho	12
2.1.2 Motivação no Trabalho	14
2.1.2.1 Remuneração e Benefícios Sociais	15
2.1.2.1.1 Tipos de Benefícios.....	17
2.1.2.2 Condições Físico-Psicológicas do Trabalho	18
2.1.2.3 Segurança no Trabalho.....	20
2.2 GESTÃO DE PESSOAS	21
2.3 QUALIDADE DE VIDA.....	25
2.4 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO – QVT	26
2.4.1 Origem e Evolução da QVT	27
2.4.2 Modelos de QVT	29
3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	32
3.1 TIPOS DE PESQUISA	32
3.1.1 Pesquisa Bibliográfica.....	32
3.1.2 Pesquisa Descritiva ou de Campo.....	32
3.2. ABORDAGEM DA PESQUISA.....	32
3.3 POPULAÇÃO E AMOSTRA	33
3.4 INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS.....	33
4 EXPERIÊNCIA DE PESQUISA.....	35
4.1 Caracterização da Empresa.....	35
4.1.1 Histórico da Empresa.....	35
4.1.2 Missão, Visão e Valores.....	36
4.1.3 Motivação Profissional	36
4.1.4 Qualidade de Vida	37
4.2 PESQUISA REALIZADA	37

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	45
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	47
APÊNDICE.....	50

1 INTRODUÇÃO

1.1 TEMA E PROBLEMA

A motivação e o bem estar do funcionário são fatores de extrema importância dentro de uma organização. Um colaborador motivado e submetido a um agradável ambiente de trabalho desenvolve sua função com mais sabedoria e cuidado, não havendo motivos para insatisfações e o interesse em procurar um novo emprego.

Muito mais que no passado, atualmente os profissionais estão mais exigentes e as oportunidades de empregos estão em excesso, motivos estes que fazem com que o funcionário seja mais seletivo. Perante esta situação, as organizações é que estão sujeitas às vontades e exigências do pessoal, cabendo a elas, o dever de motivar e reter seus colaboradores, oferecendo-os uma boa qualidade de vida no trabalho.

Focada neste fato, atualmente crítico para a gestão empresarial, surge o interesse e necessidade em realizar o estudo da qualidade de vida no trabalho, focando especificamente nos funcionários da empresa Farben S/A Indústria Química, localizada na cidade de Içara/SC, objetivando conhecer o que a organização mencionada está fazendo para tornar-se competitiva no mercado com relação à mão de obra. Neste contexto, levanta-se o seguinte problema: Qual a qualidade de vida no trabalho dos funcionários da empresa Farben S/A Indústria Química?

1.2 OBJETIVOS

O presente estudo tem o intuito de:

- Conceituar as premissas de Recursos Humanos;
- Conceituar qualidade de vida no trabalho;
- Levantar os dados da empresa adotada como objeto de estudo;
- Verificar a visão dos colaboradores em relação a sua qualidade de vida no trabalho;
- Apresentar os dados da pesquisa para eventuais tomadas de decisão.

1.3 JUSTIFICATIVA

Antigamente as empresas não se preocupavam com a qualidade de vida de seus funcionários, as pessoas simplesmente eram obrigadas a produzir, caso contrário, eram substituídos, pois a mão de obra era excessiva e as vagas de emprego escassas.

Nos dias atuais, com o novo cenário econômico em que o mercado está inserido, há uma preocupação maior com o bem estar dos funcionários, pelo fato da situação estar revertida. Atualmente sobram empregos e a falta de mão de obra, principalmente qualificada, está cada vez maior.

O propósito da qualidade de vida no trabalho, em uma empresa, é gerar estratégias intuitivamente, promovendo um ambiente que estimule o funcionário, fazendo com que ele se conscientize sobre sua saúde, que está diretamente ligada a sua qualidade e produtividade.

A empresa, objeto de estudo, está focada no que se refere à qualidade de vida de seus funcionários, realizando anualmente pesquisa de clima organizacional e buscando atingir níveis satisfatórios, tomando ações para melhorar as que estão resultando negativamente.

Desta forma, o presente estudo será de grande valia para empresa, pois serão analisados os problemas e as possíveis soluções a fim de proporcionar resultados satisfatórios.

Além disso, existe a valorização no âmbito pessoal, ampliando conhecimentos e posição crítica diante do assunto abordado. Socialmente, por este problema ser generalizado, atualmente, todas as organizações enfrentam a mesma dificuldade, cabendo a elas reconhecer e agir em prol da sua sobrevivência.

O estudo contribui, ainda, com a essência da gestão empresarial, uma vez que esta é voltada as relações humanas e de qualidade dos processos e ambiente de trabalho.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEORICA

Este capítulo tem como objetivo trazer ao leitor a base teórica sobre o assunto adotado, a qualidade de vida no trabalho. Desta forma, abordam-se inicialmente as premissas de recursos humanos e gestão de pessoas para, em um segundo momento, aprofundar-se sobre o tema especificamente.

2.1 ORGANIZAÇÃO E PESSOAS

As pessoas são consideradas na empresa o maior patrimônio existente, definindo como capital humano. É nelas que se busca valorizar seu potencial para desenvolvimento pessoal e êxito profissional.

Integrações são necessárias para um bom trabalho em equipe, pessoas precisam integrar-se para viverem melhor, para ter um bom desempenho. Dessa forma uma organização pode ser conceituada, como um conjunto de pessoas que se unem para efetuar trabalhos em comum com objetivo de atingir metas e superá-las.

Maximiano (1992) enfatiza que uma organização é uma combinação de esforços individuais que tem por finalidade realizar propósitos coletivos. Por meio de organização torna-se possível conseguir e alcançar objetivos que seriam inatingíveis para uma pessoa. Uma grande empresa ou uma pequena oficina, um laboratório ou um corpo de bombeiros, um hospital ou uma escola são todos exemplos de organizações.

Sendo assim, uma organização é resultado de um trabalho em equipe com um objetivo comum. Pessoas e organizações caminham juntas.

As organizações são entendidas preliminarmente como resultado produzido pela atividade da estrutura organizacional. A estrutura organizacional de uma empresa é o conjunto de modos nos quais seu trabalho é dividido em tarefas distintas e depois sua coordenação é atingida entre estas tarefas (GIOVANNINI, 2004).

Já Chiavenato (1994, p. 9) descreve que:

A empresa constitui o ambiente dentro do qual as pessoas trabalham e vivem a maior parte de suas vidas. Nesse contexto as pessoas dão algo de si mesmas e esperam algo em troca, seja a curto ou a longo prazo. A maneira pela qual esse ambiente é moldado influencia poderosamente a qualidade de vida das pessoas.

Desta forma, as tarefas deliberadas de responsabilidade das pessoas, dependem não só da capacidade delas, mas também do ambiente, das condições e de como esta sua qualidade de vida.

Para Chiavenato (2004), a descoberta da individualidade deu-se também ao fato de existirem uma diversidade de distribuição das tarefas. As organizações mais avançadas estão buscando a valorização das diferenças para melhorar o aproveitamento da essência existente de cada funcionário.

Dentro e fora de uma organização, os valores de uma qualidade de vida estão sendo estruturadas em diversos segmentos, que se referem à saúde, ergonomia, psicologia, ecologia, sociologia, economia, oportunidade de progresso e segurança no trabalho, integração social em uma organização, trabalho e vida privada entre outros (CHIAVENATO, 2001). As organizações estão preocupadas no bem estar e saúde de seus funcionários, pois são eles que irão lhe dar retorno desejado.

2.1.1 O Comportamento Humano no Trabalho

Dentro das organizações, as pessoas são consideradas recursos, isto é, como portadores de habilidades e conhecimentos, que auxiliam no processo produtivo e crescimento empresarial, porém, é de extrema importância não esquecer de que essas pessoas são humanas, formadas de personalidade, expectativas, objetivos pessoais, e possuem necessidades.

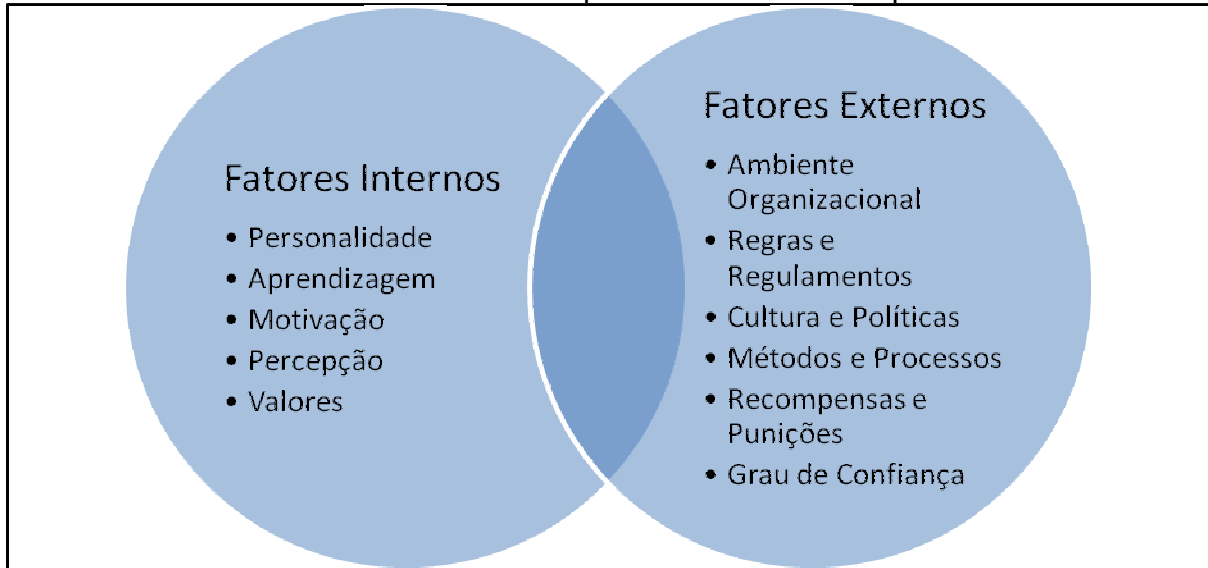
Chiavenato (2002) corrobora que,

Se as organizações são diferentes entre si, o mesmo ocorre com as pessoas. As diferenças individuais fazem com que cada pessoa tenha suas próprias características de personalidade, suas aspirações, seus valores, suas atitudes, suas motivações, suas aptidões etc. cada pessoa é um fenômeno multidimensional sujeito as influencias de uma enormidade de variáveis.

Convêm, portanto, tratar essas pessoas como tais, não apenas como recursos, pois isto melhora a compreensão do comportamento humano nas organizações.

O Quadro 01 demonstra os fatores internos e os fatores externos que influenciam o comportamento humano nas organizações:

Quadro 01: Fatores internos e externos que influenciam o comportamento humano.



Fonte: Adaptado de CHIAVENATO (2002, p. 75).

Chiavenato (2002) elucida que o comportamento das pessoas na organização apresenta algumas características como:

- Proativo: as pessoas agem conforme suas necessidades e objetivos pessoais;
- Social: participar na organização é muito importante no envolvimento com as outras pessoas ou grupos;
- Diferentes necessidades: as pessoas são influenciadas por um grande número de necessidades que apresentam valências e quantidades diferentes;
- Percepção e avaliação: a pessoa é capaz de selecionar os dados dos diferentes aspectos do ambiente, avaliando-as conforme suas necessidades e valores;
- Pensamento e escolha: é capaz de escolher, desenvolver e executar em prol aos seus objetivos pessoais e;
- Limitação na capacidade de resposta: a capacidade de resposta é a função das aptidões e da aprendizagem, tanto sua capacidade mental como sua capacidade física, estão sujeitas a limitações.

Observa-se que o comportamento humano no trabalho está ligado a personalidade, história de vida, experiência, condição socioeconômica, valores organizacionais e a forma que a empresa lida com os valores humanos.

2.1.2 Motivação no Trabalho

Na realidade empresarial atual, a motivação no trabalho torna-se fundamental na manutenção das atividades, por afetar diretamente no comportamento humano, comprometendo a qualidade dos produtos e serviços e a produtividade da organização. Chiavenato (1999) corrobora que motivação é algo que pode fazer com que a pessoa consiga executar sua tarefa de modo mais impulsionado. Para motivar um funcionário é necessário saber de que forma fazer com que o mesmo fique satisfeito, resultando assim em uma boa execução de sua tarefa.

Motivação significa a força interior que leva a pessoa a superar desafios e obstáculos na conquista de metas. Colaboradores orientados para a realização desejam reforços de avaliações práticas e detalhadas sobre os seus resultados, e precisam principalmente, serem reconhecidos e valorizados pelos seus esforços (MARRAS, 2005).

Na visão de Gil (2001) a motivação é um procedimento de desenvolvimento das atividades pela recompensa do prazer que estas lhe proporcionam, pois pessoas motivadas são fatores positivos para o sucesso.

Mencionando Chiavenato (2005, p. 476),

A motivação funciona como o resultado da interação entre o indivíduo e a situação que o envolve. As pessoas diferem quanto ao seu impulso motivacional básico, e a mesma pessoa pode ter diferentes níveis de motivação que variam ao longo do tempo, ou seja, ela pode estar mais motivada em um momento e menos motivada em outra ocasião.

Diante do exposto, observa-se que é a motivação que faz com que o trabalhador tenha um maior desempenho e comprometimento. A empresa que possui colaboradores motivados, conta com um ambiente de trabalho mais agradável, satisfatório, com mais qualidade de vida, além de obter uma produtividade muito maior. Para motivar um funcionário, muitas atitudes podem ser tomadas por parte da empresa.

Segundo Pontes (2005), o salário pode ser sim um bom estímulo, mas também não é o fator principal, existem outros motivos que fazem com que a pessoa se motive.

Salário é uma demonstração objetiva do quanto à empresa valoriza o trabalho de seu funcionário. Associado ao plano de carreiras, se bem administrado pelo Departamento de Recursos Humanos da empresa, ele pode vir a ser não propriamente um fator de motivação, mas um fator que

servirá de base aos fatores motivadores ligados ao cargo ocupado, a perspectiva de crescimento profissional e trabalho executado, estando estritamente ligado a esses (PONTES, 2005, p. 31).

Diante do exposto, percebe-se que nem sempre bons salários é sinal de satisfação, por este motivo o autor salienta a ideia do plano de carreira, que alimenta maiores perspectivas profissional do funcionário dentro da organização.

Neste contexto, é notório que a motivação é um dos fatores que mais contribuem para o sucesso da empresa, é preciso fazer com que o colaborador se sinta comprometido com a organização, o funcionário motivado produz e interage muito mais.

2.1.2.1 Remuneração e Benefícios Sociais

Uma das principais funções da organização é remunerar seus funcionários pelos serviços por eles prestados, por este motivo, segundo Marras (2002), esta sempre mereceu uma atenção especial dos gestores da empresa que, com o passar dos tempos, ganhou ainda mais relevância, exigindo ainda mais da administração.

O responsável que detém o poder decisório da remuneração precisa estar atento às normas que a regem, que são, na concepção de Marras:

- A CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) e respectivas leis complementares;
- A Jurisprudência, ou os pareceres dos juízes sobre casos julgados;
- As Convenções Coletivas de Trabalho, enquanto instrumentos normativos de cláusulas negociadas entre capital e trabalho e que têm praticamente força de lei (MARRAS, 2002, p. 226).

É de suma importância que o responsável esteja atualizado em relação a estes três pontos, para garantir a tomada de decisões eficazes e com o mínimo de erros possíveis no que diz respeito aos direitos trabalhistas, evitando problemas de custos, imagem, produtividade do pessoal e o desgaste do clima (MARRAS, 2002).

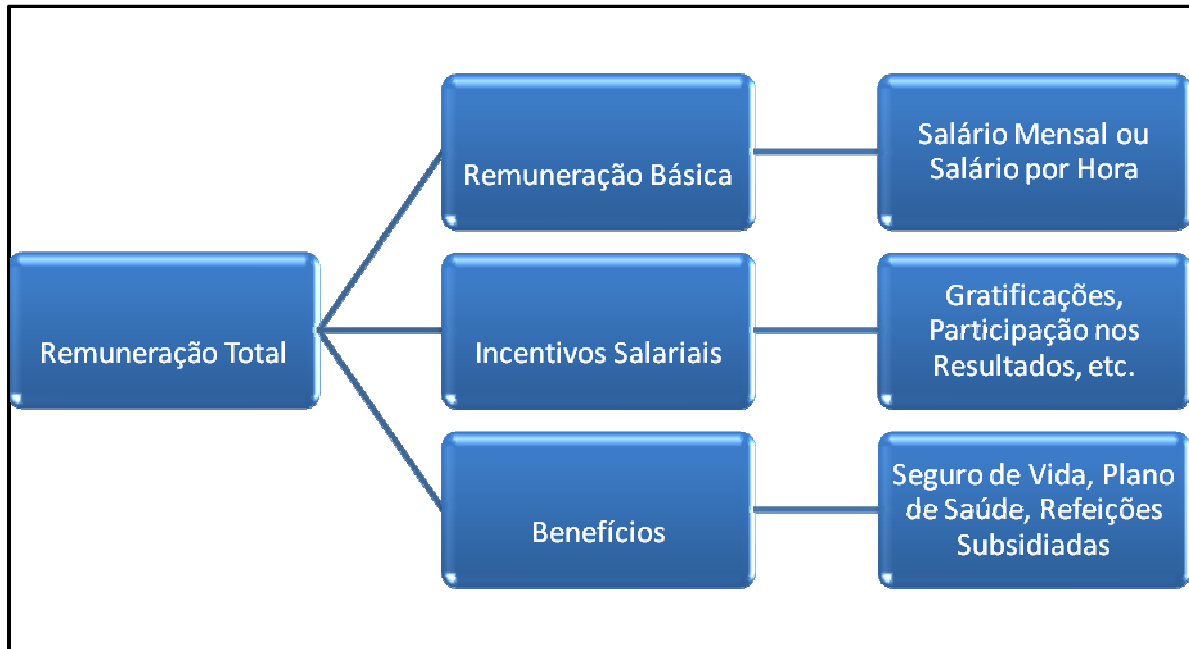
É importante ressaltar ainda que salário e remuneração são coisas distintas.

Gonçalves (2008, p. 119) afirma que “remuneração é a soma do salário devido pelo empregador com os valores que o empregado recebe de terceiros, em decorrência do contrato de trabalho, por exemplo, a gorjeta”.

Portanto, salário é o valor fixo recebido pelo serviço prestado, e a remuneração constitui-se do salário e dos demais benefícios e incentivos recebidos,

seja por parte da empresa, ou por parte dos clientes. Para melhor entendimento desta diferença, observa-se o Quadro 02, abaixo:

Quadro 02: Os três componentes da remuneração total.



Fonte: Adaptado de Chiavenato (2004, p. 257)

Neste contexto, é importante que a empresa não se atente apenas ao pagamento dos salários, mas busque constituir uma remuneração provida de incentivos motivacionais, para que haja um maior contentamento, beneficiando ambas as partes.

A fim de atender esta necessidade de complementar o salário, existem os benefícios, conceituado por Marras (2005, p. 137) como “conjunto de programas ou planos oferecidos pela organização como complemento ao sistema de salários. O somatório compõe a remuneração do empregado”. Segundo o autor este programa deve atender a dois objetivos: o da organização e o dos indivíduos.

Os objetivos da empresa são as necessidades básicas de higiene, auxiliando na manutenção dos baixos índices de rotatividade, faltas, garantindo a boa qualidade de vida dos funcionários, etc. tornando-a competitiva no mercado. Quanto às necessidades dos indivíduos abrange os quesitos mínimos que um trabalhador necessita para garantir um nível mínimo de qualidade de vida, como por exemplo, alimentação e assistência médica, oferecidas dentro da remuneração (MARRAS, 2005).

2.1.2.1.1 Tipos de Benefícios

Os benefícios oferecidos pelas empresas, segundo a obra de Marras (2005), podem ser subdivididos em:

- Benefícios Compulsórios;
- Benefícios Espontâneos.

Os benefícios compulsórios são aqueles oferecidos por exigência da lei ou por normas legais, como os impostos por acordos ou convenções coletivas, sendo alguns exemplos, o auxílio-doença, 13º salário, salário família, férias, salário maternidade, etc. (MARRAS, 2005).

Por sua vez, os benefícios espontâneos são:

Aqueles que a empresa oferece aos seus empregados por vontade própria, geralmente com o objetivo de atender às necessidades dos empregados ou de tornar o perfil da remuneração atraente e competitiva no mercado de trabalho, tanto para atrair novos recursos humanos quanto para manter os atuais (MARRAS, 2005, p. 139).

Desta forma, os benefícios espontâneos são utilizados estrategicamente pelas organizações, a fim de se destacarem dos concorrentes. Marras (2005, p. 139) destaca os principais, levantados em uma pesquisa levantada em 1999, em ordem de relevância:

1. Restaurante;
2. Seguro de Vida;
3. Assistência médica;
4. Festas para empregados;
5. Transporte;
6. Cesta Básica;
7. Seguro de acidentes pessoais;
8. Veículo designado;
9. Clube para empregados;
10. Pagamento de quilometragem; e
11. Assistência odontológica.

O autor salienta, ainda, que estes são os mais valorizados e comuns, porém existem outras opções de benefícios que a empresa pode oferecer aos seus colaboradores, como por exemplo:

- Empréstimos subsidiados;

- Seguro de vida;
- Complementação de aposentadoria;
- Gratificações salariais;
- Viagens de recreio;
- Convênios com farmácias e mercados;
- Cooperativa de crédito;
- Estacionamento para automóvel;
- Banco de horas;
- Horário móvel;
- Creche e escola para filhos dos funcionários;
- Subsídio à educação; entre outros (MARRAS, 2005).

Neste contexto, pode-se perceber que a empresa é quem define o quê pode oferecer aos seus empregados, sendo que o mínimo são os benefícios compulsórios, mas o diferencial é ela quem administra.

2.1.2.2 Condições Físico-Psicológicas do Trabalho

Para que a empresa consiga atingir suas metas de produtividade, ela precisa, acima de tudo, oferecer condições ambientais para que os trabalhadores sintam-se capazes.

Fernandes (1996, p. 45), afirma que “A gestão dinâmica e contingencial de fatores físicos, tecnológicos e sócio-psicológicos que afetam a cultura e renovam o clima organizacional, reflete no bem estar do trabalhador e na produtividade das empresas”

Para Matos (1997, p.118), “a humanização do ambiente de trabalho significa tornar o clima interno não opressivo, participativo, receptivo ao inter-relacionamento cordial e cooperativo em todos os níveis”.

Para proporcionar a qualidade de vida e humanizar o trabalho, não há dúvida de que este ambiente precisa ser bom, alegre e desafiador.

As condições físico-psicológicas referem-se a este ambiente interno, onde se mede as condições reais oferecidas ao empregado para a consecução das suas tarefas, com relação à jornada de trabalho e do ambiente saudável.

A jornada de trabalho é o tempo despendido pelo empregado à disposição do empregador. A Consolidação das Leis do Trabalho – CLT dispõe em seu artigo 58. “A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de oito horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite”.

Nascimento (2006) expõe alguns conceitos sobre jornada de trabalho:

- Distribuição do tempo de trabalho: definir se a jornada de trabalho será diária, semanal ou mensal.
- Computo do tempo de trabalho: o tempo que não inclui na jornada de trabalho, é o empregado fica a disposição do empregador.
- Classificação da jornada: Classificar a jornada como noturna, diurna ou normal.
- Intervalos: o empregado está obrigado ao intervalo de, no mínimo, 11 horas de uma jornada a outra.
- Horas extraordinárias: refere-se à remuneração atribuída ao empregado pelo trabalho prestado fora de sua jornada de trabalho.
- Acordo de prorrogação da jornada: O empregado deve ser comunicado quanto à prorrogação da jornada que estabelece.

Outro fator importante é proporcionar um ambiente saudável aos trabalhadores. “Qualidade de vida implica criar, manter e melhorar o ambiente de trabalho seja em suas condições físicas – higiene e segurança – seja em suas condições psicológicas e sociais” (CHIAVENATO, 2004, p. 348).

Com relação à política de higiene e medicina do trabalho, Tachizawa et al (2001, p. 230) ressalta que seus objetivos são:

- eliminar ou minimizar os fatores que proporcionam o surgimento de doenças profissionais;
- reduzir os efeitos prejudiciais provocados pelo trabalho;
- prevenir o agravamento de doenças. Lesões ou deficiências apresentadas pelos empregadores e;
- favorecer a execução da produtividade.

É notório que, muito mais que motivacional, estas atitudes preventivas são essenciais para garantir uma boa saúde aos colaboradores, para que suas condições de trabalho não afetem negativamente a sua sobrevivência e bem estar. Além de ambiente ser saudável, ele precisa ser seguro, fator este estudado na sequência.

2.1.2.3 Segurança no Trabalho

Uma organização ideal para se trabalhar é aquela que além de captar e aplicar os recursos humanos corretamente, os mantém na organização. Esta manutenção envolve diversas questões anteriormente abordadas, bem como, questões relacionadas à saúde, higiene e segurança no trabalho.

A segurança do trabalho é a área que responde pela segurança industrial, pela higiene e medicina do trabalho perante os colaboradores da empresa, atua tanto na área de prevenção quanto na correção de acidentes de trabalho.

Para Marras,

Um modelo de segurança industrial prevê em primeiro lugar uma política clara que reflita a preocupação da cúpula da empresa com relação ao assunto; um sistema de procedimentos que regulamente em detalhes as diretrizes dessa política; uma equipe formada por profissionais competentes e recursos suficientes para levar avante os programas necessários (MARRAS, 2000, p. 208).

As empresas precisam além de possuir uma política de prevenção de acidentes, preocuparem-se em deixar os colaboradores sempre bem informados quanto ao uso de equipamento de proteção individual, algumas também contratam técnicos de segurança do trabalho buscando melhorias para as causas de higiene e segurança (RIBEIRO, 2005).

Conforme Marras (2004, p. 199),

É a área que responde pela segurança industrial, pela higiene e medicina do trabalho relativamente aos empregados da empresa, atuando tanto na área de prevenção quanto na de correção, em estudos e ações constantes que envolvam acidentes no trabalho e a saúde do trabalhador e a saúde do trabalhador.

É de grande ênfase que a empresa ofereça boas condições de trabalho, higiene e proteção, assegurando o funcionário de qualquer incidente, a fim de adquirir maior confiabilidade dos mesmos, e evite maiores prejuízos futuros.

Conforme Chiavenato (2003, p. 120),

A higiene do trabalho refere-se ao conjunto de normas e procedimentos que visa a proteção da integridade física e mental do trabalhador, preservando-o dos riscos de saúde inerentes as tarefas do cargo e ao ambiente físico onde são executadas.

O autor defende ainda que quando se trata de acidentes de trabalho, é inapropriado falar em custos ou prejuízos, pois são vidas em jogo, e isso é imensurável para os entes envolvidos.

Segundo Marras (2004) a prevenção de acidentes de trabalho é um processo longo que visa conscientizar o trabalhador a proteger suas vidas e de seus companheiros de trabalho, por meio de ações mais seguras e reflexões sobre as condições inseguras que possam provocar eventuais acidentes de trabalho.

Nota-se então o quão importante é proporcionar a segurança no trabalho, pois os colaboradores ter esta certeza de que a empresa está se preocupando com sua saúde e vida, para que se sintam valorizados e motivados a continuarem sua carreira dentro da organização.

2.2 GESTÃO DE PESSOAS

Gestão de Pessoas é a forma pelo qual se gere pessoas dentro de uma organização, desde sua contratação até o seu desligamento.

As empresas, segundo França (2007, p.1)

São feitas de pessoas para pessoas. A pedra fundamental da gestão de pessoas está na contribuição conceitual e prática para uma vida humana mais saudável e com resultados legítimos de produtividade, qualidade e desenvolvimento e competitividade sustentável.

Quando se fala em administração de recursos humanos, toma-se como referência a gestão de pessoas que participam das organizações e que nelas desempenham determinados papéis.

Assim, Gil conceitua a Administração de Recursos Humanos como: “[...]o ramo especializado da ciência da administração que envolve todas as ações que tem como objetivo a integração do trabalhador no contexto da organização e no aumento da produtividade”. (GIL,1994, p. 13)

Gil (2001), ainda salienta, que a gestão de pessoas é um ramo especializado da Ciência da Administração que contempla todas as ações empreendidas por uma organização, com objetivo de integrar o colaborador no contexto da organização e o aumento de sua produtividade. O autor destaca ainda que a importância do empregado torna-se mais evidente numa organização, à medida que sua força de trabalho esteja envolvida principalmente com atividades especializadas.

Segue, pois, a classificação das atividades de gestão de pessoas elencados por Gil (2001, p.25):

- suprimento ou agregação: identificação das necessidades de pessoal, pesquisa de mercado de recursos humanos, recrutamento e seleção;
- aplicação: análise e descrição de cargos e planejamento e alocação interna de recursos humanos.
- compensação ou manutenção: salários, benefícios, carreiras, higiene e segurança no trabalho e relações com sindicatos;
- desenvolvimento ou capacitação: treinamento e desenvolvimento de pessoal e mudança organizacional, e;
- controle ou monitoração: avaliação de desempenho, banco de dados, sistemas de informações gerenciais e auditoria de recursos humanos.

As organizações hoje mostram ambientes de trabalho mais dinâmicos, complexos e desafiadores. Dessa forma, vem provocando impactos grandes nos modelos de gestão, nas estratégias de carreira e em especial aos trabalhadores.

Neste contexto, Chiavenato (1999, p. 6) expõe que:

A gestão de pessoas é uma área muito sensível a mentalidade que predomina nas organizações. Ela é contingencial e situacional, pois depende de vários aspectos como a cultura que existe em cada organização, a estrutura organizacional adotada, as características do contexto ambiental, o negócio das organizações, a tecnologia utilizada, os processos internos e uma infinidade de outras variáveis importantes.

A administração de recursos humanos realiza os processos burocráticos de admissão e demissão de pessoas, elaboração folhas de pagamentos, entrega de declarações, entre outros. Porém, atualmente existe uma nova versão para a administração de recursos humanos (ARH), que por sua vez não somente efetua as funções citadas, como também recruta, seleciona e oferece treinamentos profissionais.

A ARH atual deve visar à valorização das pessoas da organização. Porém, é notório que não acontece dessa forma, ainda adota-se uma forma ultrapassada para a realidade dos seres humanos.

A função de Recursos Humanos (RH), ou Gestão de Pessoas, tem como objetivos, encontrar, atrair e manter as pessoas de que a organização necessita. Isso envolve atividades que começam antes de uma pessoa ser empregada da organização e vão até depois que a pessoa se desliga (MAXIMIANO, 2004, p. 31).

De acordo com Gil (1994), assim, surgiu o conceito de Administração de Recursos Humanos (ARH). Porém, ainda sofrendo da velha miopia de visualizar as pessoas como recursos produtivos ou meros agentes passivos cujas atividades devem ser controladas a partir das necessidades da organização. Embora a ARH envolva todos os processos de Gestão de Pessoas que hoje conhecemos, ela parte

do princípio de que as pessoas devem ser planejadas e administradas pela organização ou por um órgão central de ARH.

Chiavenato (2008) defende que hoje, com o advento do terceiro milênio, com a globalização da economia e o mundo fortemente competitivo, a tendência que se nota nas organizações bem-sucedidas é de não mais administrar recursos humanos, nem mais administrar as pessoas, mas, sobretudo, administrar com as pessoas. Tratando-as como agentes ativos e proativos, sobretudo dotados de inteligência e criatividade, de habilidades mentais e não apenas de habilidades e capacidades manuais, físicas ou artesanais.

O contexto do ARH é, ao mesmo tempo, complexo e mutável. A primeira característica desse contexto é a complexidade. A maneira como pessoas e organizações se relacionam entre si para realizar a tarefa organizacional varia de uma organização para outra. Chiavenato (2008) acrescenta, que algumas organizações caracterizam-se pela visão futurística, democrática e aberta na maneira de tratar as pessoas, enquanto outras ainda se mostram paradas no tempo e no espaço, adotando políticas ultrapassadas, humilhantes e retrógradas.

A segunda característica é a mudança. O mundo está passando por grandes mudanças e transformações nos aspectos econômicos, sociais, tecnológicos, culturais, legais e demográficos. Essas mudanças e transformações ocorrem de modo cada vez mais veloz e imprevisível. A velocidade da mudança, cada vez maior, muitas vezes não é acompanhada pelas organizações. As empresas tardam a incorporar essas mudanças que ocorrem a seu redor em seu comportamento e em sua estrutura organizacional (CHIAVENATO, 2008).

A convivência entre pessoas e organizações poderá ser extremamente eficaz, útil, satisfatória, dependendo da maneira como as organizações pretendem relacionar-se e interagir com as pessoas que delas fazem parte. Cabe então a Gestão de Pessoas promover através de técnicas o melhor funcionamento da organização, estando intimamente ligado ao corpo funcional da empresa, as pessoas e todos os aspectos que estão relacionados a estas.

Segundo Chiavenato (1999), as técnicas desenvolvidas na ARH, se dividem em seis processos de gestão de pessoas, que são:

1. Processos de Agregar Pessoas: São os processos utilizados para incluir novas pessoas na empresa. Podem ser denominados processos de provisão ou de suprimento de pessoas. Incluem recrutamento e seleção de pessoas.

2. Processos de Aplicar Pessoas: São os processos utilizados para desenhar as atividades que as pessoas irão realizar na empresa, orientar e acompanhar seu desempenho. Incluem desenho organizacional e Desenho de Cargos, Análise e Descrição de Cargos, Orientação das Pessoas e Avaliação do Desempenho.

3. Processos de Recompensar Pessoas: São os processos utilizados para incentivar as pessoas e satisfazer suas necessidades individuais mais elevadas. Incluem Recompensas, Remuneração e Benefícios e Serviços Sociais.

4. Processos de Desenvolver Pessoas: São os processos utilizados para capacitar e incrementar o desenvolvimento profissional e pessoal. Incluem treinamento e desenvolvimento das pessoas, programas de mudanças e desenvolvimento de carreiras e programas de comunicação e consonância.

5. Processos de Manter Pessoas: São os processos utilizados para criar condições ambientais e psicológicas satisfatórias para as atividades das pessoas. Incluem administração da disciplina, higiene, segurança e qualidade de vida e manutenção de relações sindicais.

6. Processos de Monitorar Pessoas: São os processos utilizados para acompanhar e controlar as atividades das pessoas e verificar resultados. Incluem banco de dados e sistemas de informações gerenciais.

Todos esses processos estão intimamente relacionados entre si, de tal maneira que se interpenetram e se influenciam reciprocamente. Cada processo tende a favorecer ou prejudicar os demais, quando bem ou mal utilizados.

Cada vez mais as organizações percebem de que nada valerão os seus esforços voltados para o mercado e suas estratégias para ocupar espaços e obter bons resultados se não pensarem que tudo isso depende da boa execução dos processos que cercam o processo produtivo e que esses processos estão ligados diretamente a boa gestão de pessoas da organização (TACHIZAWA, 2004).

Neste sentido, o autor salienta que as empresas precisam mudar e valorizar os recursos humanos que possuem, para adaptar-se ao mercado seletivo. Um dos fatores essenciais nesta mudança, para a valorização do pessoal, é proporcionar a qualidade de vida no trabalho aos seus funcionários, assunto este, selecionado como objeto de estudo, será abordado na sequência.

2.3 QUALIDADE DE VIDA

A qualidade de vida, segundo Limongi-França (2004), é um assunto atraente, porém cheio de contradições. De um lado, maior conhecimento disponível sobre tudo, pressa e liberdade para escolher hábitos e estilos de vida. De outro lado, as crescentes exigências de qualificações, que se apresentam sempre insuficientes.

Enfim, “trata-se de uma competência organizacional, cuja capacidade de solução pressupõe: vontade, legitimidade e qualificação dos diversos níveis do poder, interesses e impactos” (LIMONGI-FRANÇA, 2004, p. 11).

O termo qualidade de vida, segundo Fernandes (1999), já era usado no pós-guerra, como consequência da implantação do Plano Marshall, para a reconstrução da França. Ao longo dos tempos, a qualidade de vida se reconstruiu dando também abertura para propor uma maior preocupação com a qualidade de vida no trabalho, juntamente com a qualidade de vida pessoal.

Qualidade de vida é uma sinergia entre crescimento, conscientização e humanidade.

Segundo Rossi *et al* (2009, p. 263) a qualidade de vida tem como conceito: “Valores ambientais e humanos, negligenciados pelas sociedades industriais em favor do avanço tecnológico, da produtividade e do crescimento econômico”.

Manidi e Michel (2001) defendem que a qualidade de vida inclui:

- O estado funcional (hábito de vida saudável, mobilidade, condições físicas);
- Os componentes corporais e físicos (nível de dor, doença e tratamento dos sintomas);
- Os componentes psíquicos (capacidade de adaptação, emoções, satisfação em relação à vida ou auto-estima);

- Os componentes sociais (o local das relações, a integração comunitária) e, enfim, os valores existenciais e espirituais, tais como o amor, o respeito e a liberdade.

O somatório desses pontos apresentados pelos autores, descrevem a qualidade de vida ideal, idealizada por todos os seguimentos.

Em síntese, qualidade de vida são as teorias de crescimento sustentável, respeitando o meio natural e valorizando o homem e suas essências morais e éticas, que por sua vez, quando aplicadas ao meio empresarial, tomam uma forma mais crítica, abordado no capítulo posterior.

2.4 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO – QVT

As organizações estão buscando serem competitivas no mercado em virtude das mudanças incorridas na economia, na tecnologia, nas relações humanas e sociais, nas organizações e relações de trabalho. Oferecer qualidade de vida aos colaboradores é desenvolver a motivação pessoal e desenvolvimento profissional.

Na visão de França (2002) “Qualidade de vida no trabalho é o conjunto das ações de uma empresa no sentido de implantar melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais no ambiente de trabalho”.

Marras (2000, p. 31) cita que:

enquanto as organizações preocupam-se em ser mais competitivas e melhores a custos menores, os empregados buscam no interior da empresa onde trabalham a compensação do estresse causado pela busca frenética de resultados. A conscientização do desejo de “viver qualitativamente melhor” é algo patente e palpável para a grande massa dos trabalhadores.

A qualidade de vida está em constante difusão, apresentando ao funcionário um ambiente de trabalho com condições favoráveis ao seu bem-estar, satisfação, motivação, melhor relacionamento entre pessoas e desenvolvimento pessoal, além do maior comprometimento com a empresa. Dessa forma, o funcionário irá favorecer a empresa no que se refere à redução de índice de insatisfação, absenteísmo, falta de motivação, entre outros.

De acordo com Chiavenato (2008) pesquisas realizadas mostram que, para se alcançar produtividade e qualidade, as organizações precisam ter pessoas que sejam motivadas nos trabalhos que executam e que sejam recompensadas de forma adequada pela contribuição com a empresa.

Desta forma, segundo Chiavenato,

A organização que investe diretamente no funcionário está, na realidade, investindo diretamente no cliente. A gestão na qualidade total nas organizações depende fundamentalmente da otimização do potencial humano. E isso depende de quão bem as pessoas se sentem trabalhando na organização. A qualidade de vida no trabalho representa o grau em que os membros da organização são capazes de satisfazer suas necessidades pessoais através de seu trabalho na organização (CHIAVENATO, 2004, p. 448).

A qualidade de vida no trabalho faz com que aumente as perspectivas do indivíduo com relação a empresa em que atua, tornando-o mais comprometido, leal e responsável, além de melhorar a relação interpessoal.

Para melhor entendimento dos reflexos de uma boa qualidade de vida, Alonso *apud* Chiavenato (2002), ressalta que a qualidade de vida no trabalho envolve uma série de fatores como:

- satisfação com o trabalho executado;
- as possibilidades de futuro na organização;
- o reconhecimento pelos resultados alcançados;
- o salário recebido;
- o relacionamento humano dentro do grupo e da organização;
- o ambiente psicológico e físico de trabalho;
- a liberdade e responsabilidade de decidir;
- as possibilidades de participar.

Todos estes critérios citados devem ser bem observados dentro da organização, qualquer ponto falho pode ser fatal, pois a motivação não se dá por um só fator, mas por um conjunto de atribuições.

Um ambiente de trabalho agradável pode melhorar o relacionamento e a produtividade, reduzindo acidentes, absenteísmo e a rotatividade de pessoal. Proporcionar a qualidade de vida tornou-se essencial para as empresas na conquista e retenção dos colaboradores, atualmente muito mais exigentes do que no passado.

Visto isso, é o momento de conhecer como começou essa valorização pela qualidade de vida no trabalho.

2.4.1 Origem e Evolução da QVT

A expressão 'qualidade de vida no trabalho' foi abordada pela primeira vez em 1950, com o surgimento da abordagem sócio técnica, agrupando indivíduos, organizações e o trabalho, analisando e reestruturando as tarefas, com intuito de facilitar o trabalho e aumentar a produtividade. Somente na década de 60, tomaram

impulsos, iniciativas de cientistas sociais, líderes sindicais, empresários e governantes, na busca de melhores formas de organizar o trabalho a fim de minimizar só efeitos negativos do emprego na saúde e bem estar geral dos trabalhadores (FERNANDES, 1996).

Porém, a expressão só foi introduzida publicamente no início da década de 70, pelo professor Louis Davis (UCLA, Los Angeles), ampliando o seu trabalho sobre o projeto de delineamento de cargos. Nesta década surgiu um movimento pela qualidade de vida no trabalho, principalmente nos EUA, devido à preocupação com a competitividade internacional e o grande sucesso dos estilos e técnicas gerenciais dos programas de produtividade japonesa, centrado nos empregados.

Segundo Lacaz (2000) a mobilização cada vez maior dos trabalhadores europeus pela ampliação dos seus direitos trabalhistas no início dos anos 70 gerou a consolidação de uma tendência que define a QVT como uma proposta de maior participação do trabalhador na empresa e tornar o trabalho mais humanizado. O autor explana ainda que foi neste momento que os trabalhadores passaram a ser vistos como sujeitos, estando sua realização calçada no desenvolvimento de suas potencialidades.

De acordo com Rodrigues (1994, p.76), “a qualidade de vida no trabalho tem sido uma preocupação do homem desde o início de sua existência com outros títulos em outros contextos, mas sempre voltada para facilitar ou trazer satisfação e bem estar ao trabalhador na execução de sua tarefa”.

A primeira tentativa de correlacionar as variáveis condições físicas do local de trabalho e produtividade ocorreu entre 1924 e 1927, na ‘Western Electric Company’, uma empresa rotulada por sempre manter um alto nível de salários e boas condições de trabalho, porém, segundo Motta (1985, p.15 *apud* RODRIGUES, 1999, p.36) “o homem era encarado como uma unidade isolada, cuja eficiência poderia ser estimada cientificamente”, onde ficou constatado conforme Homans (1971, p. 7 *apud* RODRIGUES, 1999, p.37) que:

Os pesquisadores concluíram que o resultado negativo foi obtido não porque a relação não existisse, mas porque era impossível isolar essas de outras variáveis que entravam em qualquer determinação de eficiência produtiva, o resultado obtido comprovou a importância do fator psicológico.

Neste sentido, passou-se a observar que a qualidade de vida é um conjunto de boas práticas, que deve suprir todas as áreas, seja ambiental, ética e moral, profissional e humana. A empresa deveria atender algumas práticas, como:

maior participação dos funcionários nos processos de trabalho, descentralização das decisões, redução de níveis hierárquicos, ambiente seguro e confortável, além de condições de trabalho capazes de gerar satisfação, oportunidade de crescimento e desenvolvimento pessoal (RODRIGUES, 1999).

O autor cita ainda que foram desenvolvidos modelos de indicadores de qualidade de vida por estudiosos ao longo dos anos, entre eles Nadler e Lawler, Walton, Hackman e Oldhan, que mostram os fatores que influenciam na qualidade de vida dos trabalhadores, que serão brevemente abordados a seguir.

2.4.2 Modelos de QVT

Chiavenato (1999) elenca os aspectos defendidos por Nadler e Lawler:

- Participação dos funcionários nas decisões;
- Reestruturação do trabalho através do enriquecimento das tarefas e de grupos autônomos de trabalho;
- Inovação no sistema de recompensas para influenciar o clima organizacional;
- Melhoria no ambiente de trabalho quanto às condições físicas e psicológicas, horário de trabalho, etc.

Este fundamento levantado pelos estudiosos Nadler e Lawler defende que o trabalhador se integre a organização de forma humanitária, participando das decisões, ideias e do crescimento, fazendo-os se sentir importantes no ambiente de trabalho.

Segundo Chiavenato (1999), os aspectos a serem considerados são:

- Variedades de habilidades: o cargo exercido deve exigir várias e diferentes habilidades e conhecimento.
- Identidade da tarefa: ressalta a importância do indivíduo sobre as suas tarefas, o trabalho deve ser realizado do início ao fim, para que este perceba que produz um resultado palpável.
- Significado da tarefa: a pessoa deve ter uma clara percepção de que forma o seu trabalho produz consequência e impactos sobre o trabalho dos demais.

- **Autonomia:** defende-se a responsabilidade pessoal para planejar e executar as tarefas e independência para desempenhá-las. Um exemplo seria a prática de gerência por objetivos, pois proporciona um papel importante aos trabalhadores no estabelecimento de seus próprios objetivos e na busca de planos para consegui-los.
- **Feedback:** refere-se às informações, pode ser dividido em retroação do próprio trabalho e retroação extrínseca.
- **Retroação do próprio trabalho:** os superiores devem proporcionar informação de retorno para que o próprio indivíduo possa avaliar o seu desempenho.
- **Retroação extrínseca:** deve haver um retorno dos superiores hierárquicos ou cliente a respeito do desempenho de sua tarefa.
- **Inter-relacionamento:** o contato interpessoal do ocupante com outras pessoas ou clientes deveria ser estimulado e possibilitado.

Este modelo de QVT enfatiza que o trabalhador precisa saber do quão importante é sua função e trabalho para a empresa, se sentido valorizado e motivando-o a executá-lo de melhor forma possível. Além disso, o *feedback* proporciona ao colaborador avaliar e corrigir suas falhas.

Por sua vez, Walton propõe um modelo mais abrangente, que aborda 8 (oito) fatores, demonstrados no Quadro 03, a seguir:

Quadro 03: O modelo de Walton.

Fatores de QVT	Dimensões
1 - Compensação justa e adequada	• Salário adequado ao trabalhador.
	• Equidade ou compatibilidade interna.
	• Equidade e compatibilidade externa.
2 - Condições de segurança e saúde no trabalho	• Jornada de trabalho.
	• Ambiente físico (seguro e saudável).
3 - Utilização e desenvolvimento de capacidades	• Autonomia.
	• Significado da tarefa.
	• Identidade da tarefa.
	• Variedade de habilidades.
4- Oportunidades de crescimento contínuo e segurança	• Retroação e retroinformação.
	• Possibilidade de carreira.
	• Crescimento profissional.
5 - Integração social na organização	• Segurança do emprego.
	• Igualdade de oportunidades.
	• Relacionamentos interpessoais e grupais.
6 - Garantias constitucionais	• Senso comunitário.
	• Respeito às leis e direitos trabalhista.
	• Privacidade pessoal.
	• Liberdade de expressão.
7 - Trabalho e espaço total de vida	• Normas e rotinas claras da organização.
	• Papel balanceado do trabalho na vida pessoal
8 - Relevância social da vida no trabalho	• Imagem da empresa.
	• Responsabilidade social pelos produtos/serviços.
	• Responsabilidade social pelos empregados.

Fonte: Adaptado de Chiavenato (1999, p. 393).

Este modelo aborda todas as dimensões, organizacional, social e psicológica, atendendo os requisitos essenciais de motivação e satisfação pessoal e profissional, aproximando-se mais com a realidade atual do mercado.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

3.1 TIPOS DE PESQUISA

3.1.1 Pesquisa Bibliográfica

Quanto aos procedimentos metodológicos, foi utilizada a pesquisa bibliográfica que, segundo Gil (1991, p. 48),

É desenvolvida a partir de material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos. Embora em quase todos os estudos seja exigido algum tipo de trabalho desta natureza, há pesquisas desenvolvidas exclusivamente a partir de fontes bibliográficas.

A pesquisa bibliográfica do estudo se deu através da coleta de informações por meio de livros, revistas, artigos e sites da *internet*, referentes ao tema e ao problema da pesquisa.

3.1.2 Pesquisa Descritiva ou de Campo

Além da bibliográfica, foi realizada, também, a pesquisa descritiva, que conforme Gil (1991, p. 46),

As pesquisas descritivas têm como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou, então, o estabelecimento de relações entre variáveis. Uma de suas características mais significativas está na utilização de técnicas padronizadas de coleta de dados, tais como o questionário e a observação sistemática.

Santos (2004, p.29)

Define o tipo de pesquisa descritiva como desenvolvida em três etapas: seleciona-se uma amostra significativa, aplicam-se questionários ou formulários, ou entrevistam-se diretamente os indivíduos; os dados são então tabulados e analisados quantitativamente, com o auxílio de cálculos estatísticos.

3.2. ABORDAGEM DA PESQUISA

Os dados foram analisados de forma quantitativa, sendo a apresentação em forma de gráficos.

A abordagem é quantitativa pelo fato de que os resultados da pesquisa realizada foram tratados estatisticamente. Segundo Oliveira (1999), se o propósito

implica medir relações entre as variáveis, em avaliar o resultado de algum sistema, recomenda-se utilizar preferentemente o enfoque da pesquisa quantitativa para garantir o melhor meio possível de controlar o delineamento da pesquisa para garantir uma boa interpretação dos resultados.

3.3 POPULAÇÃO E AMOSTRA

Gil (1999) afirma que se considera como população o conjunto de elementos que possuem determinadas características, sendo a amostra, o subconjunto do universo ou da população, por intermédio da qual se estabelecem ou se estimam as características desse universo.

Barros e Lehfeld (2000) conceituam que população diz respeito à totalidade ou ao conjunto de elementos que tem em comum as características determinadas que são ou foram definidas para um estudo.

Com relação a amostra, Rauen (2002) define como um conjunto de elementos de um determinado universo ou população, que são adotados levando em consideração alguma característica que tem em comum com a totalidade da população.

No entanto, para este estudo, a população considerada foi o universo de colaboradores da empresa Farben S/A, com a amostra em um número total de 24 elementos.

3.4 INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

Segundo Marconi e Lakatos (2006), a coleta de dados é a fase da pesquisa em que se inicia a aplicação dos instrumentos elaborados e das técnicas selecionadas, com o intuito de se efetuar a coleta dos dados previstos, podendo ser entrevista, formulário ou questionário.

Na visão de Barros e Lehfeld (2000), coleta de dados é o momento no qual ocorrem as indagações para se obter os dados relevantes para o estudo. É a fase em que se aplicam as técnicas de pesquisa, que irão depender do tipo de informação a que o pesquisador busca levantar ou do tipo de objeto de estudo.

De acordo com Rauen (2002), segundo o tipo de informação que se deseja

obter, existe uma série de procedimentos que podem prover o pesquisador a obter os dados que deseja.

A técnica utilizada para coleta de dados foi um questionário com perguntas abertas e fechadas, que, conforme Gil (1999) constitui-se hoje numa das mais importantes técnicas disponíveis para obtenção de dados.

Cervo e Bervian (2002) complementam ainda que a aplicação de questionários é a técnica mais utilizada para coletar dados, pois possibilita medir com melhor exatidão o que se deseja.

4 EXPERIÊNCIA DE PESQUISA

Com a base teórica consolidada, é o momento de analisar como a qualidade de vida funciona na prática. Este capítulo objetiva demonstrar e analisar os dados pesquisados.

4.1 Caracterização da Empresa

A empresa adotada como objeto de estudo é a Farben S.A. Indústria Química, localizada na cidade de Içara, estado de Santa Catarina, na qual atua no setor de tintas e vernizes desde 1993, abrangendo os setores moveleiro, automobilístico, industrial e imobiliário, tanto no Brasil todo, como também exportando para os países Equador, Bolívia, Uruguai, Paraguai, Colômbia, Peru e Chile. Porém, hoje ocupa a posição entre as três maiores produtoras de insumos para o setor moveleiro do país.

O parque fabril de Içara, hoje matriz da empresa Farben, possui 11.500m² e conta com 316 funcionários, possuindo uma filial em Guarulhos/SP, com 28 funcionários e outra filial em Arapongas/PR, que conta com mais 11, totalizando 355 colaboradores.

4.1.1 Histórico da Empresa

A criação da empresa originou-se com a reunião dos Srs. Aurélio Álvaro Michelluzi, Pedro Saulo Medeiros Haro e Ilmar Broch que procuraram o Sr. Jayme Antônio Zanatta para propor a instalação de uma fábrica de tintas, segmento carente na época, na região. A ideia vingou e deu certo, realizaram um projeto e implantaram a organização, nomeando-a de Farben, uma palavra alemã, que significa cores.

A empresa Farben S.A. Indústria Química foi fundada em 13 junho de 1991, pelo Sr. Jayme Antônio Zanatta, porém iniciou suas atividades somente em 1993, atendendo basicamente os setores moveleiro e metal mecânico, atuando apenas com a sede no município de Içara.

Inicialmente a empresa contava com uma capacidade produtiva de 30.000 litros/mês. Hoje, a Farben superou a incrível marca de 2.000.000 litros/mês. Todo

esse avanço se deu graças aos investimentos constantes em pesquisas laboratoriais, equipamentos de última geração, pessoal qualificado, o que garante a base de sua estratégia competitiva.

Hoje a Farben é uma empresa sólida no mercado, fazendo parte do Grupo Jorge Zanatta.

4.1.2 Missão, Visão e Valores

A Farben tem como missão o Desenvolvimento, fabricação, comercialização e prestação de serviços em tintas e produtos para revestimento de superfícies.

Sua visão é Aumentar o faturamento em litros em 80% até 2015 (Base 2010), com foco nas Linhas Moveleira, Automotiva e Industrial, sendo referência em excelência operacional.

Seus valores consistem em,

- Foco nos resultados;
- Simplicidade;
- Valorização dos relacionamentos;
- Ética e justiça.

4.1.3 Motivação Profissional

A motivação profissional é um quesito muito valorizado pela empresa Farben, fazendo parte da sua política de qualidade, por acreditar que funcionários capacitados e motivados fortalecem no crescimento recíproco. Para que isso seja uma realidade, atualmente a empresa oferece para seus colaboradores os seguintes benefícios:

- Refeitório na Empresa;
- Cesta Básica;
- Assistência Médica;
- Plano de Saúde;
- Ambiente de Trabalho Higiênico e Seguro;
- Bolsa de Estudos;

- Treinamentos Profissionais; e
- Participação nos Resultados da Empresa.

4.1.4 Qualidade de Vida

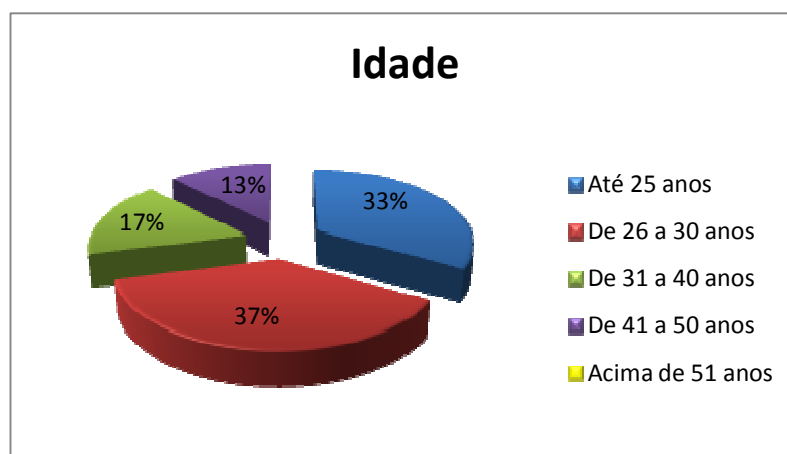
A empresa acredita que oferecendo este pacote de benefícios aos seus colaboradores estará satisfazendo todas as necessidades para se obter uma qualidade de vida no trabalho. A amplitude da sua preocupação abrange a capacitação profissional, a saúde física e mental e a satisfação financeira, permitindo que os mesmos usufruam também dos frutos de seu trabalho e cresça juntamente com a empresa.

4.2 PESQUISA REALIZADA

O questionário foi aplicado com 24 colaboradores, dentre eles, 11 pessoas eram do sexo feminino e 13 pessoas do sexo masculino.

O segundo questionamento trata-se de idade dos entrevistados, apresentado no gráfico estatístico da figura 1:

Figura 1: Idade

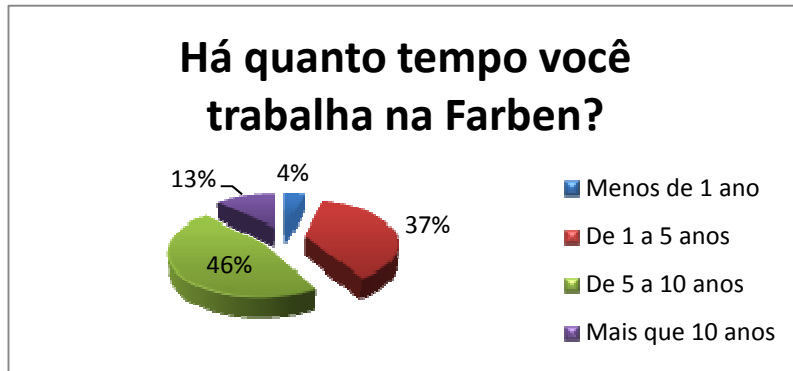


Fonte: Elaborado pela autora.

Em relação ao estado civil dos entrevistados, manteve-se um equilíbrio nas respostas, sendo 50% dos entrevistados casados e 50% solteiros.

Com relação ao tempo de serviço na empresa, o gráfico da figura 2 mostra que boa parte dos entrevistados estão a mais de 5 anos na empresa.

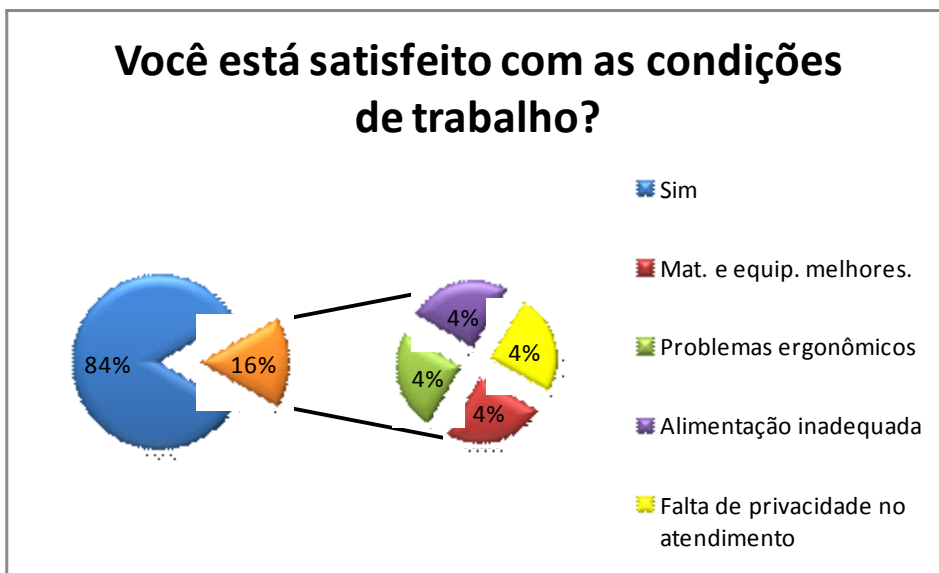
Figura 2: Tempo de trabalho na empresa



Fonte: Elaborado pela autora.

Posteriormente, foram questionados quanto à satisfação com relação ao ambiente de trabalho. O resultado segue ilustrado na figura 3.

Figura 03: Satisfação com as condições de trabalho



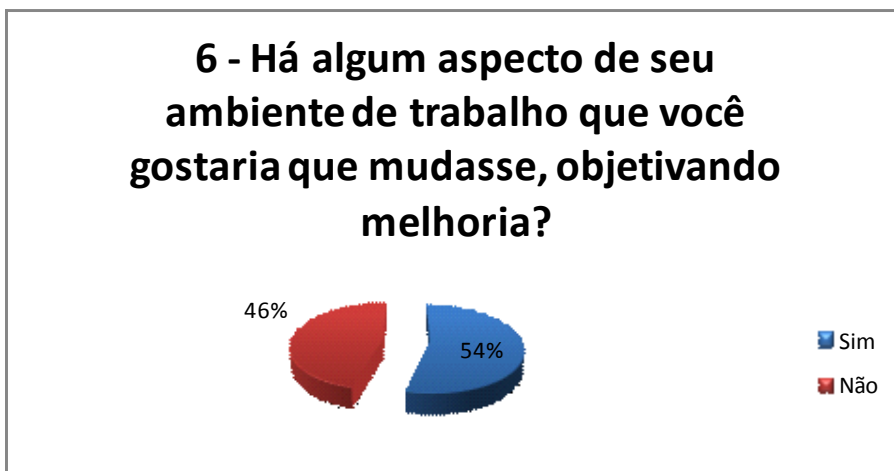
Fonte: Elaborado pela autora.

84% dos entrevistados responderam que sentem-se satisfeitos com as condições do seu trabalho, enquanto 16% mostraram-se insatisfeitos, citando motivos como: Materiais e equipamentos deveriam ser melhores (4%), problemas ergonômicos, como por exemplo: iluminação, estrutura física, mesas e cadeiras

inadequadas, etc. (4%), alimentação inadequada (4%) e falta de privacidade no atendimento (4%).

Ainda sobre ambiente de trabalho, questionou-se se gostariam mudar alguma coisa, onde 54% responderam que sim e 46% que não, representando assim um equilíbrio entre as opiniões.

Figura 4: Há algum aspecto de seu ambiente de trabalho que você gostaria que mudasse, objetivando melhoria?



Fonte: Elaborado pela autora.

Destes 54% que responderam que sim, as sugestões foram relacionadas na figura 5:

Figura 5: Há algum aspecto de seu ambiente de trabalho que você gostaria que mudasse, objetivando melhoria? Qual?

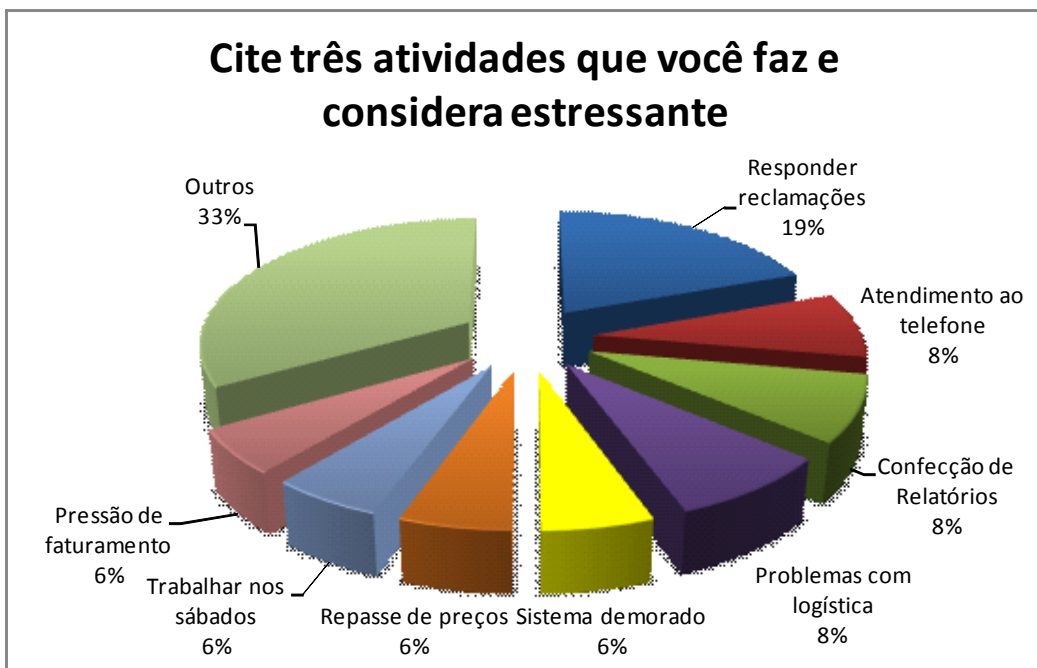


Fonte: Elaborado pela autora.

A principal melhoria citada foi à necessidade da redução de ruído no setor, com a justificativa de que este fator é prejudicial não somente a questão de poluição sonora, mas sim ao relacionamento com clientes.

Com respostas abertas, foi solicitado para os entrevistados que relacionassem três atividades que consideram estressantes. O resultado segue na figura 6.

Figura 6: Questionamento sobre atividades estressantes.



Fonte: Elaborado pela autora.

Dentre as atividades mais citadas, destacam-se responder reclamações, com 19% do total, atendimento ao telefone, confecção de relatórios e problemas com logística, 8% cada. Ainda foram citados estresses com o sistema demorado, repasse de preços a clientes, trabalho aos sábados, pressão por faturamento e outros.

Figura 7: Questionamento sobre sentir-se estressado.

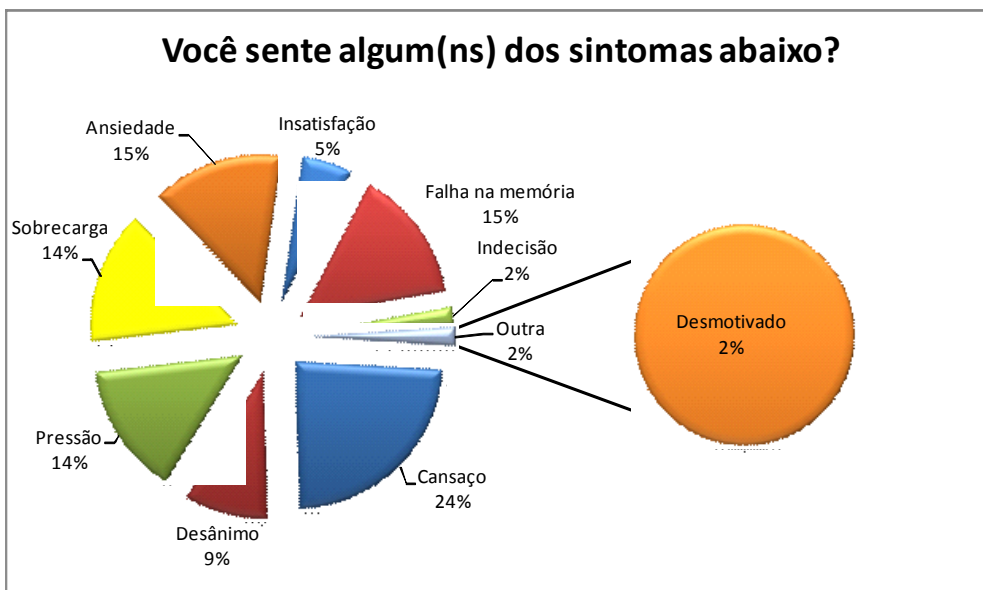


Fonte: Elaborado pela autora.

A pergunta relacionada na figura 7 aponta que o nível de estresse encontrado neste ambiente de trabalho é apenas casual, obtendo em 75% das respostas a avaliação “as vezes”. Cabe ainda destacar que apenas 8% dos entrevistados citam que estão sempre ou muito estressados, enquanto pelo menos 17% indicam que não sofrem ou sofrem pouco com este tema.

Foi questionado também aos funcionários, sobre alguns sintomas característicos inerentes aos trabalhadores. Os resultados seguem na figura 8.

Figura 8: Questionamento sobre sintomas negativos para o trabalho.



Fonte: Elaborado pela autora.

Dentre os principais sintomas que prejudicam o bom desenvolvimento do trabalho, o cansaço foi o item mais citado, com 24%. Cabe destacar ainda a sobrecarga de atividades, pressão, ansiedade e falha na memória como itens de grande relevância. Desânimo, insatisfação e desmotivação também foram citadas.

Como segunda parte da pesquisa, foi efetuado algumas perguntas relacionadas a opinião do funcionário em relação e empresa e suas atividades, com as respostas sendo quantitativas, entre os valores de 1 a 4, onde 1 representa muito insatisfeito, 2 representa insatisfeito, 3 satisfeito e 4 muito satisfeito. As perguntas, numeradas de 1 a 21 seguem relacionadas na tabela 1.

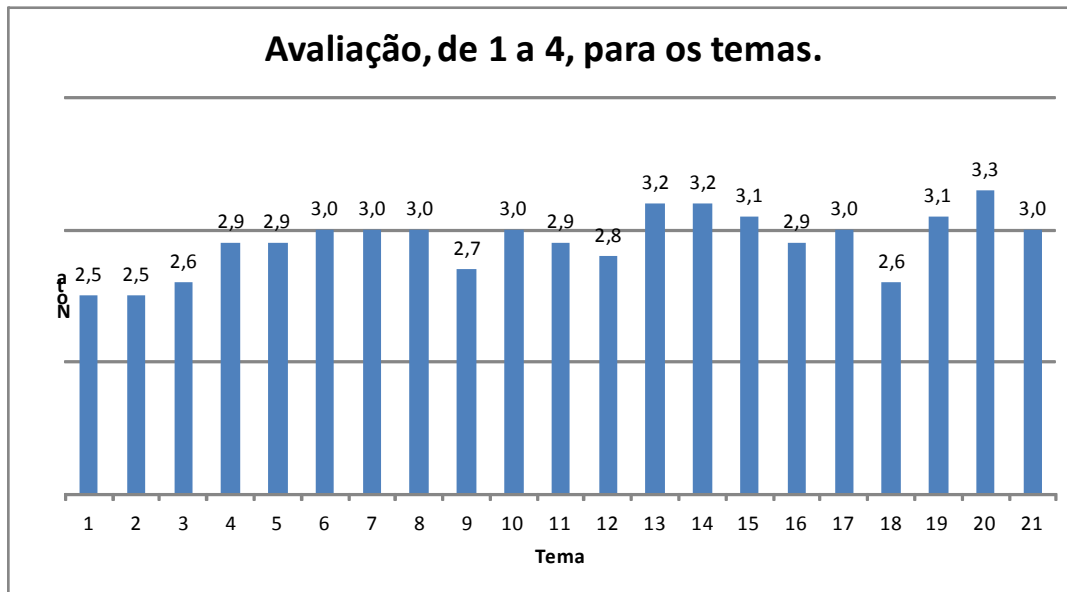
Quadro 4: Questionamentos quanto ao nível de satisfação.

1 - Salário justo quando comparado as funções e atividades que desempenha
2 - Salário justo quando comparado a outras empresas
3 - Quantidade de atividades sob sua responsabilidade
4 - Condições ambientais de trabalho (iluminação, higiene, ventilação e organização)
5 - Jornada de trabalho na Farben S/A
6 - Autonomia em relação ao trabalho desempenhado
7 - Informação sobre o processo total de trabalho
8 - Disponibilidade de equipamentos adequados para desenvolver suas atividades
9 - Possibilidade de crescimento profissional
10 - Segurança e instabilidade no emprego
11 - Incentivos e investimentos da instituição na capacitação profissional
12 - Reconhecimento do seu trabalho pela empresa
13 - Relacionamento com os diversos profissionais da empresa
14 - Garantia e respeito pelos direitos trabalhistas
15 - Respeito a privacidade a vida pessoal
16 - Liberdade de manifestação, discordância e sugestão
17 - Equilíbrio entre os horários de trabalho, exigências pessoais e familiares
18 - Realização de atividades esportivas no tempo livre
19 - Tempo para lazer com a família e com os amigos
20 - Imagem da Farben no cenário local e regional
21 - Realização pessoal pelo trabalho desenvolvido

Fonte: Elaborado pela autora.

Com as respostas fornecidas pelos entrevistados, efetuou-se o cálculo das médias das notas e apresenta-se na figura 9.

Figura 9: Média da avaliação de satisfação.



Fonte: Elaborado pela autora.

Conforme pode-se observar no gráfico da figura 9, alguns itens obtiveram notas boas e outros nem tanto. Cabe destacar a média 3,3 que relaciona a imagem da empresa Farben no cenário regional, assim como a nota 3,2 para o relacionamento interno dos funcionários de diversos setores. Os principais pontos negativos foram as notas 2,5 que tratam do salário quanto as funções executadas e em comparação com outras empresas. Para corroborar a sobrecarga citada na figura 8, a pergunta 3 recebeu nota 2,6, indicando que o número de atividades destinada a cada um não é satisfatório.

Sobre as condições ambientais de trabalho, os funcionários avaliaram com média de 2,9, o que indicam que as condições são boas, mas poderiam receber melhorias. Mesma nota recebeu o item que trata sobre os investimentos e capacitação profissional. Isto mostra que a empresa se preocupa com o funcionário, investindo na qualificação do mesmo. No entanto, estes ainda acreditam que a incentivo poderia ser maior.

Confirmando esse anseio, os funcionários deram nota 2,7 para a possibilidade de crescimento profissional. Esta nota relativamente baixa é um reflexo da viabilidade de um funcionário ser promovido ou passar por programas de treinamento e planos de cargos e salários. Os colaboradores mostraram-se também

não plenamente satisfeitos quanto ao reconhecimento do trabalho, dando nota média de 2,8.

Um fator que pode influenciar a satisfação do funcionário é a sua liberdade de expressão e manifestação na empresa, onde neste caso, a avaliação apontou como média de 2,9. Como resultado positivo relacionado ao tema de direito trabalhistas, a avaliação traz como média de 3,2, o que indica que a empresa, com a colaboração do setor de recursos humanos, garante e respeita os direitos de seus colaboradores.

Por fim, questionou-se a o tema realização pessoal, para os colaboradores que participaram da pesquisa. Obteve-se como média a nota de 3, o que indica que os profissionais sentem-se, de forma geral, realizados em trabalhar nesta empresa.

5 CONCLUSÃO

Com um mercado de trabalho cada vez mais amplo, as exigências trabalhistas estão ainda mais evidentes. As pessoas estão buscando aperfeiçoar-se e conseqüentemente, atingir um crescimento profissional satisfatório, caracterizando-se hoje de forma mais seletiva quanto a escolha da organização a trabalhar.

O desafio não está mais em encontrar um emprego, por parte do trabalhador, mas sim de satisfazer as necessidades e vontades destes, por parte do empregador. A motivação profissional é um fator determinante nesta função, e pode ser influenciada por diversos fatores, entre eles, destaca-se com grande ênfase a qualidade de vida no trabalho. A atenção para este fator está cada vez maior, devido às inúmeras oportunidades que o mercado oferece hoje.

O funcionário está mais minucioso, exigindo que a empresa ofereça um ambiente de trabalho agradável, saudável, com boas condições estruturais e de higiene, no qual ele sinta-se bem, uma vez que passa maior parte do seu dia trabalhando, além disso, as exigências não limitam-se apenas às necessidades físicas e psicológicas, também estão relacionadas com o âmbito financeiro. No entanto, esta motivação profissional é um conjunto de atribuições que a empresa precisa oferecer para que satisfaça seu pessoal em todos os sentidos, caso contrário, ele buscará isso em outros lugares.

É importante salientar ainda que a falta de mão de obra já é um grande problema na atualidade, então as empresas não podem mais escolher muito e ainda precisam reter os colaboradores que possui. Desta forma, além de criar programas motivacionais, a empresa precisa periodicamente avaliar a satisfação destes com relação a sua função, clima organizacional, relacionamento com colegas de trabalho e líderes e perspectiva com relação à empresa, para assim, analisar de seu programa é eficaz e está atendendo, como também, ser capaz de levantar os pontos negativos e positivos e proporcionar melhorias, para que esta motivação seja contínua, e não temporária.

O presente estudo realizou esta análise com os funcionários da empresa Farben S/A Indústria Química, no qual levantou possíveis insatisfações que merecem atenção da organização, para assim, em uma análise futura, conseguir

ampliar a satisfação do seu pessoal. Em contra partida, também apresentou pontos fortes, com relação a imagem da empresa, atendimento a legislação trabalhista, salários justo em maior parte das opiniões, comunicação, etc.

A gestão de pessoas precisa, acima de tudo, trabalhar em prol ao funcionário, sendo que sua principal função é atendê-los de forma satisfatória. Gerir pessoas é uma das funções mais complexa e gratificante dentro de uma empresa, pois cada qual possui sua personalidade e perspectiva profissional e, muitas vezes, não é muito fácil conciliar e atender todas, porém, por outro lado, quando a função é bem realizada e capaz de manter os colaboradores motivados e realizados profissionalmente, o crescimento e sucesso são recíprocos.

REFERÊNCIAS

BARROS, Aidil Jesus da Silveira; LEHFELD, Neide Aparecida de Souza. **Fundamentos de metodologia científica: um guia para a iniciação científica**. 2. ed. São Paulo: Makron Books, 2000.

BERNARD, Chester I. **As funções do executivo**. São Paulo: Atlas, 1971.

BOOG, Gustavo G. **Manual de treinamento e Desenvolvimento**. São Paulo: Pearson Makron Books, 2001.

CERVO, Amado L.; BERVIAN, Pedro A. **Metodologia científica**. 4.ed. São Paulo: Makron Books, 2002.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gerenciando Pessoas: o passo decisivo para a administração participativa**. São Paulo: Makron Books, 1994.

_____. **Gestão de Pessoas: O novo papel dos recursos humanos na organização**. Rio de Janeiro: Campus. 1999.

_____. **Recursos Humanos: O Capital Humano das Organizações**. 8 edição - 4 reimpressão. São Paulo: Atlas. 2008.

_____. **Administração de Recursos Humanos**. 7 Ed. São Paulo: Atlas, 2002.

_____. **Gestão de Pessoas**. 2 Ed. Rio de Janeiro: Campus, 2004.

_____. **Remuneração, Benefícios e Relações de Trabalho**. Como reter talentos na Organização. São Paulo: Atlas, 2003.

_____. **Comportamento Organizacional: a dinâmica do sucesso das organizações**. 2. ed. São Paulo: Elsevier, 2005.

FARBEN S.A INDÚSTRIA QUÍMICA. Disponível em: www.farben.com.br. Acesso em: 19 de maio de 2012, às 21:05h.

FERNANDES, Eda Conte. **Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar**. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

GIOVANNINI, Fabrizio. **Organização eficaz**. São Paulo, Nobel, 2004.

GIL, Antonio Carlos. **Administração de Recursos Humanos**. São Paulo: Atlas, 1994.

_____. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 1999.

_____. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 3. Ed. São Paulo: Atlas, 1991.

_____. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais.** São Paulo: Atlas, 2001.

GONÇALVES, Gilson. **Rotinas Trabalhistas de A a Z.** Curitiba: Juruá, 2008.

LACAZ, F.A.C. **Qualidade de vida no trabalho e saúde/doença.** Ciência & Saúde Coletiva, 2000.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Qualidade de Vida no Trabalho – QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial.** 2 ed. São Paulo: Atlas, 2004.

_____. **As Pessoas na Organização.** São Paulo: Editora Gente, 2002.

_____. **As pessoas na Organização.** 4 ed. São Paulo: Gente, 2002.

_____. **Qualidade de Vida no Trabalho – QVT: Conceitos e Práticas nas empresas da Sociedade,** 2007.

MANIDI, M.J. e MICHEL, J.P. **Atividade física para adultos com mais de 55 anos – quadros clínicos e programas de exercícios.** 1 ed. São Paulo: Editora Manole, 2001.

MATOS, F. G. Fator QF – **Ciclo de felicidade no trabalho.** São Paulo: Makron Books, 1997.

MAXIMIANO, Antonio Cesar A. **Introdução a Administração.** 3 ed., São Paulo, Editora Atlas, 1992.

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de Recursos Humanos: do operacional ao estratégico:** São Paulo: Futura 2000.

_____. **Administração da Remuneração.** 3 Ed. São Paulo: Futura, 2005.

_____. **Administração da Remuneração.** São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2002.

_____. **Administração de Recursos Humanos: do operacional ao estratégico.** São Paulo: Futura, 2004.

_____. **Administração de Recursos Humanos: do operacional ao estratégico.** 3 ed. São Paulo: Futura, 2005.

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. **Introdução à administração.** São Paulo: Atlas, 2004.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho.** 32. Ed. São Paulo: LTR, 2006.

OLIVEIRA, Otavio J. **Gestão empresarial: sistemas e ferramentas**. São Paulo: Atlas 2007.

OLIVEIRA, Silvio Luiz. **Tratado de metodologia científica: projetos de pesquisa, TGI, TCC, monografias, dissertações e teses**. São Paulo: Pioneira, 1999.

PFEFFER, Jeffrey. **Vantagem Competitiva através de pessoas**. São Paulo: Makron Books, 1994.

PONTES, Benedito Rodrigues. **Administração de Cargos e Salários**. 11 Ed. São Paulo: LTr, 2005.

RIBEIRO, Antonio de Lima. **Gestão de pessoas**. São Paulo: Saraiva, 2005.

RAUEN, Fábio José. **Roteiros de investigação científica**. Tubarão: Ed. UNISUL, 2002.

RODRIGUES, Marcus Vinicius Carvalho. **Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial**. Petrópolis: Vozes, 1994.

_____. **Qualidade de Vida no Trabalho: Evolução e análise no nível Gerencial**. Petrópolis. Editora Vozes, 1999.

ROSSI, Ana Maria; *et al.* **Stress e Qualidade de Vida no Trabalho: O positivo e o negativo**. São Paulo: Atlas. 2009.

SANTOS, Antonio Raimundo dos. **Metodologia Científica: a construção do conhecimento**. 6. Ed. Rio de Janeiro: DP & A editora, 2004.

TACHIZAWA, Takeshy; FERREIRA, Victor Cláudio Paradela; FORTUNA, Antônio Alfredo Mello. **Gestão com pessoas: uma abordagem aplicada as estratégias de negócios**. 4. ed. rev. e atual: Rio de Janeiro: Editora FGV, 2004.

_____. **Gestão com pessoas: uma abordagem aplicada às estratégias de negócios**. 3. ed. Rio de Janeiro: editora FGV, 2001.

APÊNDICE

APÊNDICE A: Questionário aplicado aos colaboradores da empresa Farben S/A Indústria Química.

<p>1- Sexo <input type="checkbox"/> Feminino <input type="checkbox"/> Masculino</p>	<p>2 - Idade: <input type="checkbox"/> Até 25 anos <input type="checkbox"/> De 26 a 30 anos <input type="checkbox"/> De 31 a 40 anos <input type="checkbox"/> De 41 a 50 anos <input type="checkbox"/> Acima de 51 anos</p>
<p>3 - Estado Civil: <input type="checkbox"/> Solteiro <input type="checkbox"/> Casado <input type="checkbox"/> Divorciado <input type="checkbox"/> Viúvo <input type="checkbox"/> Outros</p>	<p>4 - Há quanto tempo você trabalha na Farben: <input type="checkbox"/> Menos de 1 ano <input type="checkbox"/> De 1 a 5 anos <input type="checkbox"/> De 5 a 10 anos <input type="checkbox"/> Mais que 10 anos</p>
<p>5 - Você está satisfeito com as condições de trabalho? <input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não Pq?</p>	<p>6 - Há algum aspecto do seu ambiente de trabalho que você gostaria que mudasse, objetivando melhoria? <input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não Em caso positivo, qual?</p>
<p>7 - Cite três atividades que você faz que considera estressante. 1- 2- 3-</p>	<p>8 - Você se sente estressado? <input type="checkbox"/> Pouco <input type="checkbox"/> Muito <input type="checkbox"/> As vezes <input type="checkbox"/> Sempre <input type="checkbox"/> Nunca <input type="checkbox"/> Não</p>
<p>9 - Você sente algum (s) dos sintomas abaixo? <input type="checkbox"/> Cansaço <input type="checkbox"/> Desanimo <input type="checkbox"/> Pressão <input type="checkbox"/> Desequilíbrio <input type="checkbox"/> Sobrecarga <input type="checkbox"/> Ansiedade</p>	<p><input type="checkbox"/> Insatisfação <input type="checkbox"/> Falha na memória <input type="checkbox"/> Indecisão <input type="checkbox"/> Medo <input type="checkbox"/> Insônia <input type="checkbox"/> Outros. Quais?</p>

Escala de graduação		Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
		1	2	3	4
N.	Como você se sente em relação a:				Número
1	Salário justo quando comparado as funções e atividades que desempenha				
2	Salário justo quando comparado a outras empresas				
3	Quantidade de atividades sob sua responsabilidade				
4	Condições ambientais de trabalho (iluminação, higiene, ventilação e organização)				
5	Jornada de trabalho na Farben S/A				
6	Autonomia em relação ao trabalho desempenhado				
7	Informação sobre o processo total de trabalho				
8	Disponibilidade de equipamentos adequados para desenvolver suas atividades				
9	Possibilidade de crescimento profissional				
10	Segurança e instabilidade no emprego				
11	Incentivos e investimentos da instituição na capacitação profissional				
12	Reconhecimento do seu trabalho pela empresa				
13	Relacionamento com os diversos profissionais da empresa				
14	Garantia e respeito pelos direitos trabalhistas				
15	Respeito a privacidade a vida pessoal				
16	Liberdade de manifestação, discordância e sugestão				
17	Equilíbrio entre os horários de trabalho, exigências pessoais e familiares				
18	Realização de atividades esportivas no tempo livre				
19	Tempo para lazer com a família e com os amigos				
20	Imagem da FARBEN no cenário local e regional				
21	Realização pessoal pelo trabalho desenvolvido				