

Qualidade de Vida no Trabalho em uma empresa de extração de madeiras no município de Ponta Grossa

Débora Pinheiro dos Santos (FASF) deborasantos91@outlook.com

Fabiana Guerlinguer(FASF) fabi_1807@hotmail.com

Patrício Vasconcelos (FASF) adm.patricio@yahoo.com.br

Rudy de Barros Ahrens (FASF) rudy_barros@hotmail.com

Resumo:

O presente estudo teve por objetivo analisar a qualidade de vida no trabalho da empresa FCG Comercio, Corte e Transporte de Madeiras LTDA-ME. A metodologia utilizada nesta pesquisa teve carácter exploratório-descriptivo, possui uma abordagem qualitativa e quantitativa, caracterizando-se como um estudo de caso com aplicação de um questionário desenvolvido e validado por Timossi (2009) composto por 35 perguntas. Os resultados apresentam dados significativos para o critério de compensação justa e adequada, onde se constatou um maior número de insatisfação por parte dos colaboradores. Em contrapartida, o índice que obteve maior percentual positivo no critério de relevância social, de modo que os funcionários reconhecem o trabalho da empresa em meio a sociedade, contudo foi constatada a existência da QVT dentro da empresa FCG totalizando 64,91% dos entrevistados satisfeitos. Conclui-se que a existência da QVT é necessária dentro das empresas, pois através dela os funcionários sentem-se mais satisfeitos com seu serviço e, com isso, geram maior produtividade e lucro para a organização.

Palavras - Chave: Qualidade de vida no trabalho. Produtividade corporativa. Satisfação no trabalho.

Quality of work life in a enterprise of extraction of woods in the municipality of Ponta Grossa

Abstract:

This study aimed to analyze the quality of work life of the company FCG Commerce, Court and Transport LTDA ME Woods. The methodology used in this research was exploratory and descriptive character, has a qualitative and quantitative approach, characterized as a case study with application of a questionnaire developed and validated by Timossi (2009) consists of 35 questions. The results show significant data for the criterion of fair and adequate compensation where it was found a greater number of dissatisfaction among employees. In contrast, the index had a higher positive percentage in criterion of social relevance, so that employees recognize the company's work in the midst of society, but it was found the existence of QWL within the FCG company totaling 64.91% of respondents satisfied. We conclude that the existence of QWL is necessary within companies, because through it the employees feel more satisfied with their service and, therefore, higher productivity and profit for the organization.

Key-words: Quality of work life. Productivity at work. Satisfaction on work.

1 Introdução

Atualmente as organizações passaram a se preocupar ainda mais com a qualidade de vida (QV) e qualidade de vida no trabalho (QVT) de seus colaboradores, pois percebeu-se que o trabalhador possuindo uma qualidade de vida consegue obter uma melhor produtividade e rendimento no ambiente de trabalho.

De acordo com Gil (2009), os colaboradores devem executar suas habilidades de acordo com sua função, tornando, dessa forma, seu trabalho mais rentável e eficiente.

Segundo Chiavenato (1999), “a organização que investe diretamente no funcionário está, na realidade, investindo indiretamente no cliente”. Uma vez que o trabalhador encontra-se satisfeito com o ambiente em que está inserido dentro da organização, passa a transmitir ao consumidor uma maior confiança, colocando-os em primeiro lugar.

De acordo com Ferreira (2012) *apud* AHRENS (2016), a QVT pode ser vista sob duas óticas: sob a ótica das organizações e sob a ótica dos colaboradores. Sob a ótica das organizações, a QVT é um regulamento de gestão organizacional que se expressa por um conjunto de normas, diretrizes e práticas visando à promoção do bem-estar individual e coletivo, nos ambientes de trabalho. Sob a ótica dos trabalhadores, ela se expressa por meio das representações globais (contexto organizacional) e específicas (situações de trabalho) que estes constroem, indicando o predomínio de experiências de bem-estar no trabalho, de reconhecimento institucional e coletivo, de possibilidades de crescimento profissional e de respeito às características individuais.

Na visão de Chiavenato (2010), a QVT mantém sua atenção diretamente voltada para as pessoas. As organizações necessitam que os trabalhadores estejam motivados para que contribuam ativamente nos serviços executados. Dessa forma, a empresa atingirá melhores patamares, elevando o nível, tanto da qualidade, como também, de produtividade.

Diante desse contexto, o presente artigo teve como problemática: os funcionários da empresa FCG Comercio, Corte e Transporte de Madeiras LTDA-ME possuem Qualidade de Vida no seu Trabalho?

O objetivo deste estudo foi analisar a qualidade de vida no trabalho da empresa FCG Comércio, Corte e Transporte de Madeiras LTDA-ME.

A justificativa deste artigo se deu para buscar saber qual é a satisfação do colaborador com relação a qualidade de vida dentro da instituição. Sendo assim, o estudo poderá auxiliar a organização a agir de maneira coerente na tomada de decisão, para que ocorram melhorias na QVT desses colaboradores e que, conseqüentemente, possam ter um melhor desempenho.

2 Fundamentação Teórica

2.1 Qualidade de Vida no Trabalho

O termo QVT vem sendo discutido por empresas como grande fator estratégico. Segundo França (1997, p. 80), “Qualidade de vida no trabalho (QVT) é o conjunto das ações de uma empresa que envolve a implantação de melhorias e inovações gerenciais e tecnológicas no ambiente de trabalho”.

Os gestores estão mais atentos a acompanhar as mudanças que ocorrem dentro do ambiente empresarial e, com isso, garantem vantagem competitiva, investindo assim, em recursos como os programas de atenção ao colaborador. Para Cole *et al.* (2005, p. 54) [...] “A qualidade de

vida no trabalho inclui largos aspectos do ambiente de trabalho que afetam o colaborador em sua saúde e seu desempenho”.

Estes diferenciais trazem benefícios para a empresa, uma vez que o colaborador, inserido dentro da organização, e participando dos programas que têm como objetivo a sua motivação, a sua contribuição com a organização será satisfatória elevando ao máximo sua produtividade e, também, de certa forma, podendo afetar diretamente o cliente.

Para Fernandes (1996) a QVT deve ser utilizada para que as organizações renovem suas formas de organização no trabalho melhorando a satisfação pessoal e produtividade das empresas.

Conforme Chiavenato (2011) a hierarquia das necessidades de Abraham Maslow- apresenta a teoria da motivação onde as necessidades humanas estão organizadas em uma hierarquia de importância que pode ser vista em forma de pirâmide onde é dividido em cinco necessidades, na base encontramos as necessidades fisiológicas (respiração, água, comida); e no topo a necessidade de realização pessoal (criatividade e moralidade).

Tendo em vista que hoje as pessoas estão passando maior parte de sua vida inseridas dentro da organização seja ela auxiliando nas decisões ou até mesmo na limpeza, elas acabam se tornando por vezes desmotivado pensando que eles são mais um entre tantos, ficando insatisfeitos, pois acham que não estão sendo reconhecidos dentro da organização pelo seu papel desempenhado.

Com base nestes problemas da atualidade das organizações vem adotando medidas para o melhoramento da satisfação dos colaboradores dentro e fora da organização, buscando a participação dos funcionários em atividades laborais que normalmente é de 15 minutos e de atividades fora da empresa como viagens de 3 a 5 dias.

A QVT ao longo dos tempos está se tornando cada vez mais abrangente, deixando de ser uma preocupação restrita apenas ao local de trabalho e isto pode ser visto conforme a evolução conceitual. A Figura 1 mostra os conceitos no decorrer do tempo.

AUTORES	CONCEITOS DE QUALIDADE DE VIDA DO TRABALHADOR
Walton (1973)	Designa preocupação com o resgate de valores humanísticos e ambientais, que vêm sendo negligenciados em favor do avanço tecnológico, da produtividade e do crescimento econômico.
Werther & Davis (1983)	São esforços para melhorar a qualidade de vida procuram tornar os cargos mais produtivos e satisfatórios.
Nadler & Lawler (1983)	É vista como uma maneira de pensar a respeito das pessoas, do trabalho e das organizações.
Fernandes (1996)	A gestão dinâmica e contingencial de fatores físicos, tecnológicos e sócio psicológicos que afetam a cultura e renovam o clima organizacional, refletindo-se no bem-estar do trabalho e na produtividade das empresas.
Bom Sucesso (1998)	Termo utilizado para avaliar as condições de vida urbana, incluindo transporte, saneamento básico, lazer e segurança; saúde, conforto, bens materiais, além de emoções e sentimentos das pessoas.
Cole (2005)	A qualidade de vida no trabalho incluindo muitos aspectos do ambiente do trabalho que afetam o colaborador em sua saúde e seu desempenho.

Fonte: Adaptado de Fernandes (1996)

Figura 1: Conceitos sobre a QVT.

Estes conceitos servem de auxílio a gestores das organizações que enfrentam o desafio de encontrar o equilíbrio que envolve a satisfação dos colaboradores.

Para Sucesso (1998) pode-se dizer que QVT abrange: a) Renda capaz de suprir as expectativas pessoais; b) Ter orgulho pelo trabalho desenvolvido; c) Satisfação na vida emocional; d) Opinião pública junto a imagem da empresa; e) Condições de trabalho adequado; f) Oportunidade de carreira; g) Respeito aos direitos dos colaboradores.

Para o colaborador se faz necessário que a sua remuneração supra boa parte das suas necessidades, um fator de extrema importância é o colaborador se sentir satisfeito na sua vida e também ter a satisfação de desenvolver sua atividade dentro da organização, não deixando de lado a oportunidade de crescimento e desenvolvimento de suas habilidades.

A QVT é um fator relevante para um bom funcionamento dos processos dentro das organizações. Mediante a essas afirmações acima citadas é essencial que as empresas se atentem em delinear compensações com o intuito de incentivar cada vez mais seus colaboradores a se comprometerem com o trabalho.

2.2 Ferramentas de QVT

No decorrer dos estudos sobre QVT foram desenvolvidas ferramentas com o objetivo de mensurar e analisar a QVT no ambiente organizacional.

Dentre alguns autores que desenvolveram estes modelos, destacam-se: Hackman e Oldham (1975), Werther e Davis (1983), Westley (1979). Conforme a Figura 2 pode-se apontar os principais fatores determinantes de cada autor.

MODELOS	FATORES DETERMINANTES
Fernandes (1996)	Fatores de natureza política, fatores econômicas e fatores logística.
Hackman & Oldham (1975)	Variedade da tarefa, identidade da tarefa, significação da tarefa, autonomia e <i>feedback</i> .
Werther & Davis (1983)	Projeto de cargos segundo a habilidade, disponibilidade e expectativas sociais do empregado, práticas de trabalho não mecanicistas, autonomia, variedade, identidade da tarefa e retro informação.
Westley (1979)	Enriquecimento das tarefas, trabalho auto supervisionado, distribuição de lucros e participação nas decisões.

Fonte: Fernandes (1996), Hackman & Oldham (1975), Werther & Davis (1983), Westley (1979)

Figura 2: Fatores determinantes da QVT

Estes modelos citados possuem sua relevância na pesquisa, porém é imprecendível apontar o modelo de Richard Walton (1974) que é um modelo habitualmente usado nas pesquisas de cunho qualitativo e quantitativo, dentro do tema QVT. Walton (1973) fez alguns questionamentos baseados em conceitos e medidas, nos critérios apropriados e inter-relacionados á produtividade, e a partir desses questionamentos Walton desenvolveu 8 fatores que influenciam diretamente na vida do trabalhador como um todo, sendo: compensação justa e adequada, condições de trabalho, oportunidades de uso e desenvolvimento das capacidades, oportunidade de crescimento e segurança, integração social no trabalho, constitucionalismo, o trabalho/vida, e por fim, relevância social da vida no trabalho.

Estes critérios são subdivididos da seguinte forma como apresenta a Figura 3 a seguir:

FATOR	CRITÉRIO/CARACTERÍSTICA
1 – Compensação Justa e Adequada	a- Renda adequada ao trabalho b- Equidade interna c- Equidade externa
2 – Condições de Trabalho	a- Jornada de trabalho b- Ambiente físico seguro e agradável
3 – Oportunidades de uso e desenvolvimentos das	a- Autonomia

capacidades	b- Significado da tarefa c- Identidade da tarefa d- Variedade da habilidade e- Retro informação
4 – Oportunidades de Crescimento e segurança	a- Possibilidade de carreira b- Crescimento profissional c- Segurança de emprego
5 –Integração social no trabalho	a- Igualdade b- Relacionamento
6 – Constitucionalismo	a- Respeito as leis trabalhistas b- Privacidade pessoal c- Liberdade de expressão d- Normas e rotinas
7 - O trabalho e o espaço de vida	a- Papel balanceado no trabalho
8 – Relevância social da vida no trabalho	a- Imagem da empresa

Fonte: Adaptado de Walton (1974)

Figura 3 - Modelo de Richard Walton

Conforme o modelo de Walton (1974), os fatores/critérios podem ser melhor entendidos abaixo.

a) Compensação Justa e Adequada

De acordo com Walton (1973) é a ligação entre o valor pago e o serviço prestado. Caracteriza-se por fatores que equivalem o quão justo é o salário. Chiavenato (2008) comenta que as pessoas trabalham nas empresas em busca de expectativas e resultados, estando estas dispostas a dedicarem-se ao trabalho e as metas e objetivos estipulados pela empresas, desde que lhe tragam algum retorno significativo.

Baseando-se nessa afirmação, é justo que as empresas que ganham mais remunerem melhor seus funcionários, dessa forma, os dois lados possuem vantagens, pois o colaborador ganhando mais vai trabalhar satisfeito com seu salário e conseqüentemente produzir mais para a empresa render maior lucro.

b) Condições de Trabalho

Ressalta Walton (1973) que os colaboradores não podem ser expostos a jornadas excessivas e a condições físicas que podem ser prejudiciais causando danos a saúde do funcionário, equipamentos adequados a cada realização de tarefas. O autor ainda recomenda algumas melhorias, dentre elas podemos destacar horários razoáveis e ambiente de trabalho adequado, de modo, a não colocar o bem-estar dos funcionários em risco.

c) Oportunidades de uso e desenvolvimento das capacidades

Liberdade para execução das tarefas, múltiplas habilidades. Walton (1973) determina cinco condições mínimas de assistência para este critério: autonomia no trabalho (o indivíduo tem o controle de seus afazeres), múltiplas habilidades (o serviço proporciona ao trabalhador usar de suas habilidades), informação e perspectivas (o colaborador deve se inteirar do processo total da produção/serviço), tarefas completas (o trabalhador executa atividades completas e não somente uma parte do processo) e planejamento (as atividades devem ser bem delineadas antes de sua efetivação).

d) Oportunidade de Crescimento e segurança

Este critério focaliza a oportunidade de crescimento dentro da instituição, ou seja, o crescimento profissional e a segurança do emprego. Sugere Walton (1973) que se proceda da seguinte forma: aplicação respectiva (é o uso do conhecimento e capacidades atuais dentro da organização), desenvolvimento (capacidade de expansão do conhecimento) e oportunidades de progresso (visa o crescimento profissional e plano de carreira).

e) Integração social no trabalho

Está relacionada à convivência de forma harmoniosa, nada mais é que, a ausência de discriminação e qualquer natureza, igualitarismo e senso comunitário. Este indicador busca também analisar as relações informais e a socialização em diversos grupos existentes na organização. E também busca saber se os colaboradores se sentem igualitários aos seus gestores, pois não porque o gestor tem um cargo de maior evidencia que ele vai passar a ser superior ao operário da organização. Ambos os funcionários deverão ser vistos pela sociedade em forma de igualdade.

f) Constitucionalismo

Associada ao respeito dos direitos e deveres dos colaboradores, tais direitos como: privacidade pessoal e a liberdade de expressão. A tomada de decisão dentro de uma empresa, sendo ela de grande ou pequeno porte, em prol de interesses próprios, consequentemente atingirá os trabalhadores que integram essa organização. É para evitar essas situações que deve haver uma constituição estabelecendo normas e regras, garantindo os direitos e deveres de todos igualmente.

g) O trabalho e o espaço de vida

O trabalho pode afetar sua vida familiar, tanto positivamente quanto negativamente. Walton (1973) afirma que o indivíduo pode vir a sofrer efeitos positivos e negativos em relação as suas vivencias dentro da empresa, podendo afetar demais elementos relacionados ao ambiente social.

h) Relevância social da vida no trabalho:

Referem-se na percepção do colaborador em relação à empresa em que trabalha, e qual a importância que ela tem perante a comunidade e a responsabilidade da política dos recursos humanos e ambiental.

A partir desses critérios citados pode-se perceber que o objeto mais valioso dentro de uma empresa é o próprio colaborador. A QVT está basicamente pautada na evolução da organização, ou seja, voltada para concepção de satisfação na tarefa que se desempenha e na valorização do trabalho. Desse modo as organizações devem proporcionar tarefas que venham a melhorar o bem-estar de seus funcionários, fazê-los sentir-se motivados, favorecer condições adequadas de trabalho e dessa maneira, o colaborador passa a render uma melhor performance e potencialidade.

3 Metodologia

O referente estudo trata-se de um método científico puro e aplicado, fundamentado com pesquisas bibliográficas realizadas por meio de livros, artigos e referenciais teóricos analisados e publicados pelos autores já citados. A metodologia utilizada nesta obra teve carácter exploratório-descritivo, possui uma abordagem qualitativa e quantitativa, caracterizando-se como um estudo de caso.

Para a realização da pesquisa de campo foi utilizado o instrumento de Timossi (2009) adaptado de Walton (1974). Este instrumento é composto por 35 perguntas fechadas, com respostas em escala likert, o qual busca identificar a satisfação e insatisfação dos colaboradores com relação a 8 quesitos apontados por Walton (1973). A pesquisa foi realizada na empresa FCG Comércio, Corte e Transporte de Madeiras LTDA-ME, no período de 15/04/2016 até 22/04/2016. Esta empresa teve como população, 38 funcionários e a amostragem utilizada para esta pesquisa foi de 35 funcionários, o que representa 92%.

4 Resultados e Discussões

Os dados coletados nesta pesquisa estão distribuídos em forma de tabelas e gráficos para que assim possam ser observados com maior clareza.

4.1 Perfil Sócio Demográfico

Buscando atingir o objetivo do trabalho, identificou-se o perfil sociodemográfico da amostra pesquisada e pode ser verificado abaixo.

Constata-se que entre os 35 colaboradores que foram pesquisados todos são do sexo masculino. Encontram-se na faixa etária que varia entre 26 a 33 anos onde totaliza 17,14%; no entanto, onde se localiza o maior percentual é entre as idades de 34 a 41 anos, com 48,56%. Quanto ao estado civil dos pesquisados, cerca de 65,70% estão casados. Atualmente, dentre eles 28,60% são solteiros. Em relação ao tempo de trabalho na empresa, o maior índice é 40%, compreendendo o período de 3 a 5 anos. Em relação à renda individual, 74,29% estão na faixa entre 1 a 2 salários mínimos. Já aqueles colaboradores que recebem de 2 a 5 salários mínimos totalizam 22,86%.

Assim, percebe-se que o perfil pesquisado é um público do sexo masculino com faixa etária acima de 34 anos, casados e com tempo de trabalho na empresa superior a 3 (três) anos. Após a análise do perfil sociodemográfico, buscou-se identificar a Qualidade de vida no trabalho, o que pode ser visto no próximo item.

4.2 Qualidade de Vida no Trabalho

Para que fosse possível analisar a qualidade de vida no trabalho é importante verificar os dados estatísticos da pesquisa, o qual demonstra com clareza o teor das respostas obtidas. Estes dados estatísticos podem ser vistos conforme Tabela 1 abaixo.

	MÉDIA	DESVIO PADRÃO	COEF. VARIAÇÃO	MÍN.	MÁX.	AMPLITUDE
Compensação justa e adequada	2,86	0,79	27,53	1,25	4,00	2,75
Condições de trabalho	3,44	0,61	17,83	1,50	4,83	3,33

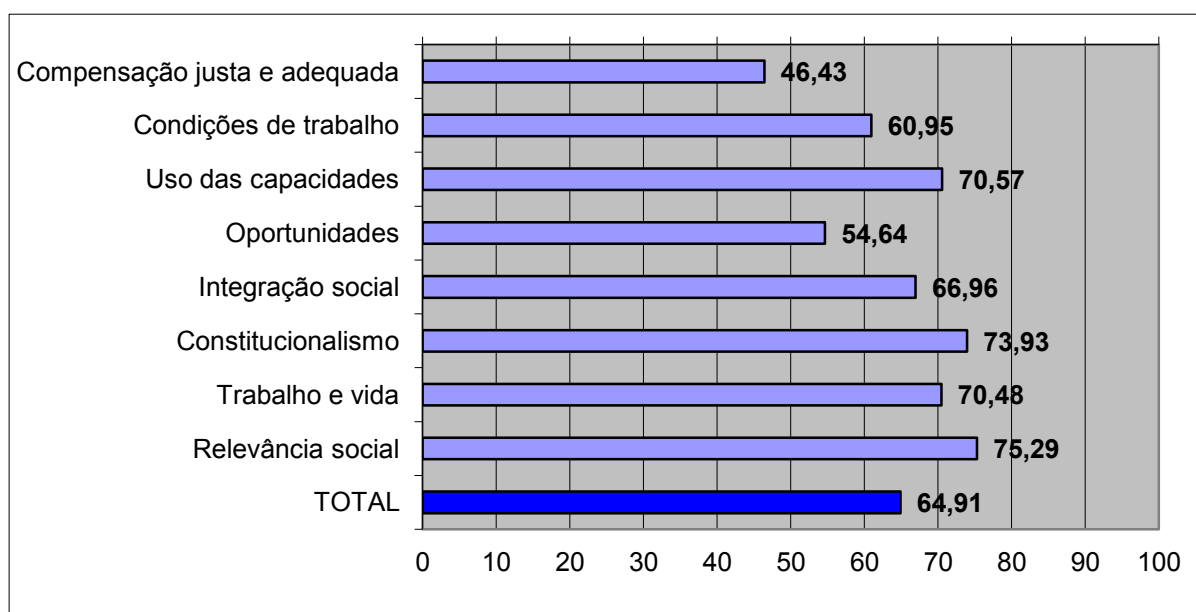
Uso e desenvolvimento das capacidades pessoais	3,82	0,56	14,57	2,00	5,00	3,00
Oportunidade de crescimento e segurança	3,19	0,65	20,44	1,75	4,75	3,00
Integração social no trabalho	3,68	0,52	14,23	2,75	5,00	2,25
Constitucionalismo	3,96	0,63	16,03	2,00	5,00	3,00
Trabalho e vida	3,82	0,64	16,85	1,67	5,00	3,33
Relevância social	4,01	0,48	12,03	3,00	5,00	2,00
TOTAL	3,60	0,47	13,18	2,22	4,77	2,55

Fonte: Autores (2016)

Tabela 1 – Dados estatísticos pesquisa de QVT

Com base nos dados coletados, constatou-se que a media totalizou 3,60 e por isso não se pode ser considerado um nível de satisfação e nem insatisfação, o fator que com menor media foi a compensação justa e adequada, ressaltando também oportunidade de crescimento e segurança que totalizou 3,19. Já relevância social obteve a melhor média com 4,01, os demais critérios ficaram com medias entre 3,44 a 3,96. O desvio padrão médio é correspondente a 0,47, seguido de coeficiente de variação com 13,18, e amplitude de 2,55, o que representa que os dados apurados possuem grande relevância na pesquisa.

Após a análise dos dados estatísticos buscou-se analisar a QVT na empresa estuda, e esta obteve-se os seguintes resultados conforme Figura 4:



Fonte: Autores (2016)

Figura 4 : Análise da QVT

Percebe-se que no item compensação justa e adequada a qual esta relacionada à renda apropriada com relação a sua função e em comparação ao de outro colaborador, também esta agrupada as recompensas e as participações dos resultados e os benefícios extras, tais como alimentação, transporte, que o resultado obtido foi de apenas 46,43% de satisfação, significando assim, que os funcionários estão insatisfeitos com a remuneração. Portanto, a

insatisfação com a remuneração e benefícios fica evidente, tornando-se assim um critério negativo, pois obteve a menor média entre os demais.

Conforme o artigo 457 da CLT (1943): “Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber.”

Observou-se que na percepção dos colaboradores o salário não está adequada com a função desempenhada dentro da organização e que os benefícios também não estão correspondendo com a atual situação.

No item condições de trabalho percebe-se que 60,95% dos pesquisados encontram-se satisfeitos com as condições de trabalho, dentre as variáveis estudadas estão os equipamentos de segurança que são disponibilizadas pela empresa, a jornada de trabalho e as condições físicas do local de trabalho.

Conforme VadeMecum (2010, p. 769) “a empresa é obrigada a fornecer aos empregados, gratuitamente, equipamento de proteção individual adequado ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento [...]”.

Levantando estes dados há um ponto positivo para a empresa, pois este critério abrange também a aceitação dos equipamentos de proteção individual e com isso a probabilidade de ocorrer acidentes de trabalho será reduzida consideravelmente por se tratar de uma empresa no ramo de extração de madeira reflorestada.

No item uso das capacidades no trabalho verifica-se que existe uma satisfação significativa com um índice de 70,57%. Este critério levanta a importância e a possibilidade de desempenhar várias tarefas dentro da organização, faz também o levantamento do desempenho e a responsabilidade que lhes é conferida.

De acordo com Perry (1996) *apud* Dutra (2009), a união entre atitudes, conhecimentos e capacidades relacionadas que atinge grande parte do desempenho profissional pode ser aperfeiçoada através de treinamento.

Para o desenvolvimento das atividades diárias os colaboradores têm que trabalhar em equipe com a máxima atenção, pois se ocorrer uma pequena falha durante a execução do serviço os demais poderão ser afetados. Se tratando de uma atividade que requer de muita atenção e responsabilidade, este critério pode ser considerado como o terceiro critério mais satisfatório.

O item oportunidades percebe-se que o total foi de 54,64% satisfeitos, significando que um pouco mais da metade dos colaboradores estão satisfeitos com as oportunidades oferecidas pela empresa. Este critério possui relação com a oportunidade de crescimento profissional e os treinamentos que a empresa disponibiliza ao seu colaborador. Conforme Boog *et al* (2002) os treinamentos de atualização e aprimoramento podem alavancar a própria atividade já realizada pelo funcionário.

No item interação social no trabalho o resultado foi de 66,96% dos pesquisados satisfeitos. Nele se faz o estudo entre o relacionamento deste indivíduo com seus colegas e a chefia, ao comprometimento seu com os demais e a existência de discriminação social, racial ou sexual no ambiente de trabalho. Este critério teve um índice acima da média, mostrando assim que nesta empresa é um bom lugar para se trabalhar e que o relacionamento entre os colaboradores é satisfatório, aumentando assim a qualidade no trabalho.

De acordo com Marques (2015) o relacionamento interpessoal é a conexão feita por duas ou mais pessoas de um mesmo círculo. Ele tem muito a ver com a maneira que tratamos e nos relacionamos com as outras pessoas e a qualidade dessas relações.

Para alcançar o sucesso na carreira é necessário manter um bom relacionamento com os demais profissionais da organização.

No item constitucionalismo obteve-se 73,93% de satisfação e esta está diretamente ligada aos direitos e deveres dos colaboradores, onde este analisa também suas características individuais e a oportunidade de dar opiniões. Pode ser classificado com o segundo critério mais importante com relação a satisfação. Na empresa pesquisada assim que o colaborador é contratado, já são repassadas as regras de forma clara e objetiva buscando evitar possíveis conflitos.

Milkovich (2008) ressalta que o gestor deve transmitir as normas de clara e perspicaz sem ferir os direitos dos demais funcionários.

Já no item trabalho e vida este está relacionado com a influência que o trabalho exerce na vida pessoal do colaborador, analisa também a possibilidade de lazer com relação a influência que o trabalho desempenha e se eles estão satisfeitos com os horários trabalhados e os que eles utilizam para descanso. De acordo com Walton (1974) *apud* Chiavenato (2010, p. 490) “o trabalho não deve absorver todo o tempo e energia do trabalhador em detrimento de sua vida familiar e particular, de seu lazer e atividades comunitárias”.

Neste critério nota-se que 70,48% estão satisfeitos, pois é necessário saber traçar uma linha imaginária entre as coisas rotineiras no trabalho com seu ambiente familiar. Trabalho e família são fatores que podem influenciar uma boa ou má qualidade de vida no trabalho.

Por fim, o último item a ser analisado é a relevância social e importância do seu trabalho na qual este item obteve o maior resultado alcançando 75,29%, classificando-o assim como o primeiro critério de satisfação entre os colaboradores. Neste tópico é possível verificar o orgulho que o colaborador tem em desempenhar seu trabalho, qual é a imagem e a interação social que a empresa tem perante a sociedade e a forma que a empresa tem em como tratar seus colaboradores,

Diante deste contexto Araya (2003) *apud* Dias (2011) comenta que o conceito de responsabilidade empresarial promove o comportamento empresarial o qual faz parte elementos sociais e empresarial dos quais não necessariamente estão na legislação, mas atendem as expectativas da sociedade à empresa.

Assim, pode-se evidenciar ao final que houve uma média total de 64,91% de satisfação na empresa, o que representa que os colaboradores sentem-se mais satisfeitos que insatisfeitos na organização.

5 Conclusão

O objetivo deste trabalho foi analisar a QVT dos colaboradores dentro da organização FCG comércio, corte e transporte de madeiras LTDA-ME, e este foi evidenciado através da pesquisa de QVT realizada com os colaboradores, bem como demonstrados através dos dados coletados.

O índice que aponta maior relevância dentro da empresa foi a compensação justa e adequada com 46,43%, sendo esse o percentual mais baixo na opinião dos entrevistados. Diante disso, a empresa deve se atentar buscando saber se o salário oferecido está condizente com o cargo ou função exercida pelo funcionário. Outro dado significativo levantado no perfil sócio demográfico e que possuem relação com este critério é que a maioria dos funcionários já está a mais de três anos na empresa, e a falta de valorização dos funcionários esta diretamente ligada à remuneração, isto contribui para essa certa insatisfação entre colaboradores.

Dentre os critérios abordados o que se encontra mais satisfatório entre os entrevistados foi o de relevância social com 75,29% de respostas satisfatórias. Na visão dos funcionários os conceitos da empresa estão desempenhando suas funções adequadamente perante a sociedade e o meio ambiente.

Assim, percebe-se que os índices de QVT nesta empresa são satisfatórios, pois verificou-se que na média dos 8 índices apontados na pesquisa esta obteve-se de 64,91% de satisfação, o que representa de maneira geral que os colaboradores encontram-se satisfeitos.

6 Referências

AHRENS, R. B. *Proposta de uma ferramenta de análise de ambiente organizacional com foco em QV, QVT e clima organizacional*. Dissertação Mestrado Engenharia da Produção, Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Ponta Grossa, 2016.

BOOG, G. *Manual de gestão de pessoas e equipes: operações*, São Paulo: Editora Gente, 2002.

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas, o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

_____. *Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos nas organizações*. 3ª ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

_____. *Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações*. 3ª Ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

_____. *Introdução à teoria geral da administração*. 8ª ed. São Paulo: Campus, 2011.

COLE, D. C., ROBSON, L. S., LEMIEUX-CHARLES, L., MCGUIRE, W., SICOTTE, C., ; CHAMPAGNE, F. *Quality of working life indicators in Canadian health care organizations: a tool for healthy, health care workplaces?*. Occupational Medicine, Vol. 55, n.1, p.54-59, 2005.

CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS – CLT. Disponível em <http://www.jusbrasil.com.br/topicos/10713471/artigo-457-do-decreto-lei-n-5452-de-01-de-maio-de-1943>. Acesso em 11 de maio de 2016.

DIAS, R. *Gestão ambiental: responsabilidade social e sustentabilidade*. São Paulo: Atlas, 2011.

DUTRA, J. S. *Gestão de pessoas: Modelo, processos, tendências e perspectivas* São Paulo: Atlas, 2009.

FERNANDES, E. C. *Qualidade de Vida no Trabalho: como medir para melhorar*. Bahia: Casa da Qualidade, 1996.

FRANÇA, A. C. LIMONGI. *Qualidade de vida no trabalho: conceitos, abordagens, inovações e desafios nas empresas brasileiras*. Revista Brasileira de Medicina Psicossomática. Rio de Janeiro, vol. 1, nº 2, p. 80, 1997.

GIL, A. C. *Enfoque nos papéis profissionais*. São Paulo: Atlas, 2009.

HACKMAN, J. R.; OLDHAM, G. R. *Development of the job diagnostic survey*. Journal of Applied Psychology, v. 60, n. 2, p. 159-170, 1975.

MARQUES, R. *O que é relacionamento interpessoal*. IBC. Disponível em <http://www.ibccoaching.com.br/portal/rh-gestao-pessoas/treinamento-relacionamento-interpessoal/>. Acesso em 11 de maio de 2016.

MILKOVICH, G.; BOUDREAU, J. *Administração de recursos humanos*; tradução Reynaldo C. Marcondes- 1ª ed. - 6. Reimpr. São Paulo: Atlas, 2008.

SUCESO, E. P. B. *Trabalho e Qualidade de Vida*. Rio de Janeiro: Qualitymark Editora e Dunya Editora, 1998.

TIMOSSI, L. S.; PEDROSO, B.; FRANCISCO, A. C.; PILATTI, L. A. *A avaliação da qualidade de vida no trabalho: Uma adaptação do modelo de Walton*. Bioprodução: Qualidade de vida e criação do conhecimento. Ponta Grossa, Ed. UTFPR, 2009.

VADE MECUM RT. 5ª ed. Rev. ampl. e atual. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2010.

WALTON, R. E. *Quality of Working Life: What is it?* Sloan Management, 15(1): p.11-21, 1973.

WALTON, R. E. *Improving the Quality of Work life*. Harvard business Review. May/jun. p. 12-16,1974.

WERTHER, B. W.; DAVIS, K. *Administração de pessoal e recursos humanos: a qualidade de vida no trabalho*. São Paulo: McGraw Hill do Brasil, 1983.

WESTLEY, W. *A Qualidade de Vida no Trabalho: problemas e soluções*. INCISA, n. 46, 1979.