

UNIVERSIDADE ESTADUAL VALE DO ACARAÚ-UVA
INSTITUTO DE ESTUDOS E PESQUISAS DO VALE DO ACARAÚ-IVA
Curso de Administração de Empresas

OLINDO CASSIANO FERNANDES CAVALCANTE

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: Um estudo na empresa celestino construções
LTDA**

TIANGUÁ-CE
2019

RESUMO : O objetivo geral deste estudo apresenta como desígnio verificar até que ponto a falta de estrutura organizacional pode interferir na qualidade do trabalho realizado na empresa CELESTINO CONSTRUÇÕES LTDA. Atualmente a sociedade busca por felicidade, sendo assim as empresas que investem em seus funcionários acabam ficando com os melhores profissionais do mercado. No entanto, a empresa não é totalmente responsável pela suprema satisfação de seus funcionários, sendo a qualidade de vida algo subjetivo, ou seja, que varia de pessoa para pessoa, o que é primordial para alguns pode não ser para outros. O estudo justifica-se pela necessidade de averiguar de forma mais arraigada à temática aqui em questão. A metodologia aplicada neste estudo caracteriza-se por ser do tipo bibliográfico e de campo. Trata-se de uma pesquisa qualitativa, pois o objeto de estudo não tem bases estatísticas sendo, pois, uma pesquisa para produzir informações sobre marketing em serviços, levando-se em consideração que neste tipo de abordagem não há preocupação com representatividade numérica, mas sim com o aprofundamento da compreensão de um grupo social ou de uma organização. Conclui-se diante disso, seria interessante a organização utilizar alguns fatores como: delegar funções, demonstrar reconhecimento pelo serviço prestado pelo funcionário sistemas adequados de informações, planos de carreira, identificar as habilidades individuais, programas de relaxamento como ginástica laboral para evitar problemas de saúde para os funcionários, treinamentos que possibilitem ao trabalhador um bom aprendizado. É importante ressaltar que as pessoas são a base para o bom desenvolvimento e crescimento das organizações, e não devem ser vistas apenas como máquinas equipamentos ou ate mesmo números, e sim como seres humanos que precisam estar bem consigo mesmo e ter respeito e reconhecimento.

Palavras-chave: Clima organizacional. Qualidade de vida no trabalho. Organizações.

ABSTRACT: The general objective of this study is to verify the extent to which the lack of organizational structure can interfere with the quality of the work carried out in the company CELESTINO CONSTRUÇÕES LTDA. Society is currently looking for happiness, so companies that invest in their employees end up getting the best professionals in the market. However, the company is not totally responsible for the supreme satisfaction of its employees, and the quality of life is something subjective, that is, that it varies from person to person, which is essential for some may not be for others. The study is justified by the need to investigate more deeply the theme in question. The methodology applied in this study is characterized by being both bibliographic and field type. This is a qualitative research, since the object of study has no statistical basis and is therefore a research to produce information about marketing in services, taking into account that in this type of approach there is no concern with numerical representativeness, but rather with the deepening of the understanding of a social group or an organization. As a conclusion, it can be appreciated that although the company does not have any QLT project, it is well regarded by most of the employees participating in the questionnaire, which take into account the importance of the company's role with society. In summary, the organization satisfies its employees only in the question: contribution of the company with the society. In the other questions, it was possible to clearly identify that there is a collective dissatisfaction regarding the lack of projects focused on Quality of Life at Work, the balance between work and personal life, occupational safety issues, remuneration and non-participation in company decisions

Keywords: Organizational climate. Quality of life at work. Organizations

1 INTRODUÇÃO

Atualmente a sociedade busca por felicidade, sendo assim as empresas que investem em seus funcionários acabam ficando com os melhores profissionais do mercado. No entanto, a empresa não é totalmente responsável pela suprema satisfação de seus funcionários, sendo a qualidade de vida algo subjetivo, ou seja, que varia de pessoa para pessoa, o que é primordial para alguns pode não ser para outros.

Conforme Limongi-França (2010), Qualidade de Vida no Trabalho é um “conjunto de ações de uma empresa que envolve diagnóstico e implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais dentro e fora do ambiente de trabalho, visando propiciar condições plenas de desenvolvimento humano para e durante a realização do trabalho”.

A construção da QVT advém a partir do período em que se olham corporações e pessoas como um conjunto. Deduz-se, deste modo, que a qualidade de vida no trabalho é a conexão de múltiplos meios que permitem o equilíbrio e contentamento do ser humano no que se alude ao seu estado de bem-estar não só físico, no entanto igualmente social e psicológico.

Conforme a Associação Brasileira de Qualidade de Vida (ABQV, 2013), a qualidade de vida é definida como o nível de prazer na vida de uma pessoa. Em geral, ela é baseada em vários fatores. No mínimo, as necessidades básicas de uma pessoa devem ser atendidas para que elas tenham uma elevada qualidade de vida, elas devem estar saudáveis, ter o suficiente para comer e um lugar para morar. Uma vez que essas necessidades são atendidas, a qualidade de vida de uma pessoa é determinada pela sua própria personalidade, seus desejos e seu nível de realização pessoal. Uma pessoa com uma elevada qualidade de vida tende a se sentir como se todos os seus desejos e necessidades tivessem sido alcançados. Elas, normalmente são felizes e em geral sentem-se como se sua vida fosse boa.

O termo Qualidade de Vida tem sido invariavelmente empregado para delinear circunstâncias em que, sob distintas óticas e/ou intervenções, procuram-se mencionar condições que acrescentem, objetivamente, valor e qualidade à nossa vida.

Assim sendo, a concepção ou implantação de locais de lazer, urbanização de favelas, centros específicos para a terceira idade, etc. podem ser idealizados enquanto ferramentas de avanço da qualidade de vida de uma população.

A qualidade de vida no trabalho está diretamente relacionada ao nível de felicidade que deriva da carreira de uma pessoa. Cada pessoa tem necessidades diferentes quando se

trata de suas carreiras e o nível da sua qualidade de vida no trabalho é determinado pelo atendimento dessas necessidades.

1.1 JUSTIFICATIVA

Atualmente, não investir nas pessoas e na sua qualidade de vida no trabalho passa a ser o pior negócio que uma empresa pode realizar, pois em linhas gerais a valorização do fator humano em uma organização passa a ser o diferencial competitivo. Sendo assim, o assunto abordado justifica-se devido a sua importância como forma de complemento para a obtenção da formação acadêmica da autora, servindo também de fonte de consulta para eventuais pesquisas de futuros profissionais de administração.

Neste sentido o estudo justifica-se pela necessidade de averiguar de forma mais arraigada à temática aqui em questão.

1.2 PROBLEMÁTICA

Atualmente as organizações veem a necessidade de investir em programas de qualidade de vida no trabalho, visando uma melhora no bem-estar dos funcionários, de sua capacidade produtiva e, conseqüentemente, de seus resultados (FERNANDES, EDA; 1996).

Neste ponto surge a questão problema do estudo aqui em questão. Até que ponto a falta de estrutura organizacional pode interferir na qualidade do trabalho realizado na empresa?

1.1 OBJETIVO GERAL

O objetivo geral deste estudo apresenta como desígnio verificar até que ponto a falta de estrutura organizacional pode interferir na qualidade do trabalho realizado na empresa CELESTINO CONSTRUÇÕES LTDA.

1.3.1 Objetivos Específicos

- Versar a propósito da qualidade de vida no trabalho, procurando demonstrar fatores principais e decisivos da qualidade de vida no trabalho (QVT) da pessoa humana e suas conseqüências dentro em uma empresa;

- Realizar um estudo de campo por meio de observação e entrevistas com os funcionários da empresa CELESTINO CONSTRUÇÕES LTDA, procurando verificar os pontos positivos e negativos da empresa com relação à qualidade de vida no trabalho;
- Verificar e apontar como a qualidade de vida dos trabalhadores interfere diretamente na qualidade total da empresa

1.4 METODOLOGIA

1.4.1 Quanto à abordagem

Trata-se de uma pesquisa qualitativa, pois o objeto de estudo não tem bases estatísticas sendo, pois, uma pesquisa para produzir informações sobre marketing em serviços, levando-se em consideração que neste tipo de abordagem não há preocupação com representatividade numérica, mas sim com o aprofundamento da compreensão de um grupo social ou de uma organização (GERHARDT E SILVEIRA, 2009, P. 31). Para melhor entendimento da abordagem qualitativa, têm-se as afirmações do autor Deslauriers (1991) de que:

Na pesquisa qualitativa, o cientista é ao mesmo tempo o sujeito e o objeto de suas pesquisas. O desenvolvimento da pesquisa é imprevisível. O conhecimento do pesquisador é parcial e limitado. O objetivo da amostra é de produzir informações aprofundadas e ilustrativas: seja ela pequena ou grande, o que importa é que ela seja capaz de produzir novas informações. (DESLAURIERS, 1991, CITADO POR GERHARDT E SILVEIRA, 2009, P. 31)

Desta forma, observa-se que neste trabalho não há presença de tabelas e gráficos para mensuração de seus resultados.

2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

De acordo com Rodrigues (1999), a qualidade de vida no trabalho ininterruptamente foi focalizada em simplificar e ocasionar gozo e bem-estar ao labutador na concretização de seus cargos. Observa, além disso, que a qualidade de vida ininterruptamente constituiu alvo de inquietação para a humanidade.

Elucidando esse aspecto, o articulista faz referências a metodologias empregadas na história da espécie humana que facilitou e ocasionou qualidade de vida em distintos argumentos bem como a geração do fogo na era Neolítico, que conferiu um amplo progresso, uma vez que deste modo era presumível se resguardar do frio e, além disso, aprontar comidas.

Conforme Fernandes (1996, p.40)

A origem do termo “Qualidade de Vida no Trabalho” confere-se a Eric Trist e seus cooperadores do Tavistock Intitute, em 1950. Eles adoleceram uma abordagem sócio técnica da coordenação do trabalho, incorporando o sujeito, o trabalho e a organização, com embasamento no diagnóstico e na reestruturação do trabalho executado ou a ser executado, procurando aperfeiçoar a laboriosidade, diminuir os conflitos e tornar a vida dos labutadores menos árdua.

Chiavenato (2006) expõe que o conceito de qualidade de vida no trabalho abarca múltiplos fatores, que variam entre físicos, ambientais e psicológicos em ambiente organizacional. Por este motivo, entende-se que não é admissível impetrar exclusivamente um único exemplo que atende e agrada a todos, uma vez que as pessoas são donos de diferentes individualidades, indigências pessoais, expectativas e desígnios.

Deste modo, para se conseguir um acréscimo da laboriosidade e uma posição de proeminência no mercado competidor é imprescindível que as organizações gerenciem um recinto de afazeres profícuo no que diz respeito a qualidade de vida dos empregados, amortizando ao máximo as reivindicações do grupo.

2.1 TRABALHO E QUALIDADE DE VIDA

Conforme Fernandes (1996, p.40) A origem do termo “Qualidade de Vida no Trabalho” atribui-se a Eric Trist e seus colaboradores do Tavistock Intitute, em 1950.

Os autores criaram uma abordagem sócia técnica da coordenação do trabalho, incorporando o sujeito, o trabalho e a organização, com embasamento no diagnóstico e na

reestruturação do serviço, procurando aprimorar a laboriosidade, amortizar os conflitos e tornar a vida dos labutadores menos árdua.

De acordo com Rodrigues (1999), a qualidade de vida no trabalho ininterruptamente foi enfocada em simplificar e trazer prazer e bem-estar ao labutador na concretização de seus papéis. Observa ainda que a qualidade de vida continuamente constituiu alvo de inquietação para a humanidade.

Elucidando esse ponto, o autor cita metodologias empregadas na história da condição humana que facilitou e ocasionou qualidade de vida em distintas situações como a geração do fogo na era Neolítico, que conferiu um amplo progresso, uma vez que deste modo era admissível se resguardar do frio e, além disso, preparar comidas.

Chiavenato (2006) descreve que o conceito de qualidade de vida no trabalho abrange múltiplos fatores ambientais, físicos, e psicológicos na atmosfera organizacional. Por este motivo, compreende-se que não é possível impetrar tão-somente um singular exemplo que atenda e satisfaça a todos, uma vez que as pessoas são donos de distintas individualidades, indigências pessoais, expectativas e objetivos.

Assim sendo, para se conseguir um acréscimo na laboriosidade e uma posição de proeminência no mercado competidor é indispensável e que as companhias gerenciem uma atmosfera de afazeres profícuo no que faz menção à qualidade de vida dos servidores, diminuindo ao extremo as reivindicações do grupo.

A qualidade de vida no trabalho, deste modo, põe em proeminência a seriedade das reivindicações pessoais do labutador para o sucesso organizacional. Com essa união entre cooperador e organização, os dois serão beneficiados no que diz respeito ao contentamento do ser humano.

Além disso, por meio dessa opinião, Rodrigues (1994, p. 76), expõe que:

A qualidade de vida no trabalho tem sido uma preocupação do homem desde o início da sua existência com outros títulos e outros contextos, mas sempre voltada para facilitar ou trazer satisfação e bem-estar ao trabalhador na execução de sua tarefa.

Assim sendo, alçar a uma condição de evidência os efeitos organizacionais.

2.2 CLIMA ORGANIZACIONAL E QUALIDADE DE VIDA (QVT).

Conforme, Chiavenato (2006, pg.392) “O desempenho no cargo e o clima organizacional representam fatores importantes na determinação da qualidade de vida”.

Contudo, a forma de tratamento entre as pessoas, o respeito, as regras e valores da organização, assim como os valores e a personalidade de cada um contribuem para a formação dos ambientes, que podem ser ruins ou bons. Ambientes estressantes, com muitas pressões e com muitas desigualdades de tratamento, como por exemplo, presença de forte poder hierárquico, que faz com que o colaborador de cargo menor não tenha importância e nem voz contribuem para a alienação, insatisfação, má vontade, falta de produtividade, absenteísmo, rotatividade, roubo, sabotagem e até militâncias sindicais.

Já em outra vertente está o ambiente saudável, onde existe o respeito mútuo, a admiração pelo papel que cada um exerce na organização e a conceituação de equipes que focam as competências de cada indivíduo como processo somatório na obtenção do resultado final, neste lugar predominam a confiança, a produtividade, o desenvolvimento e as contribuições humanas para o ambiente organizacional.

Os Programas de Qualidade de Vida no Trabalho contribuem de forma positiva para a formação de um bom clima organizacional, pois os colaboradores se sentem importantes e assistidos e isto é fator determinante para a formação do clima. Uma vez se sentindo “vivos”, eles passam a existir para si mesmos e a desejar melhores oportunidades para as suas vidas.

Através da percepção do clima os profissionais da área de RH podem definir qual será o maior foco do programa de qualidade de vida, contudo estes programas tem que possuir uma visão completa e uma abrangência ampla, nada vale se somente um aspecto for atendido, como por exemplo, não adianta a empresa se preocupar em garantir saúde física e mental para os seus funcionários se não compensá-los financeiramente, saúde é importante, mas dinheiro também é fundamental.

2.3 FATORES QUE INFLUENCIAM O CLIMA ORGANIZACIONAL

As atribuições da vida moderna têm gerado um dia-a-dia conturbado. E no redemoinho de compromissos, as pessoas não percebem a importância das relações humanas em suas vidas. Na organização não é diferente. Estamos sempre nos relacionando seja positiva ou negativamente.

Essas abordagens são de extrema importância, pois em uma organização o ambiente de trabalho e os relacionamentos que você tem influenciarão comportamentos dentro desta organização, sendo estes favoráveis ou não. E estes comportamentos, quando não favoráveis se tornam prejudiciais à saúde da organização, bem como à saúde dos seres humanos que compõem esta organização.

O clima organizacional é fator preponderante para o bem-estar físico e mental de qualquer organização. Entende-se por clima organizacional, todas as observações que uma pessoa detecta no ambiente de uma organização tanto internamente como externamente, ou seja, é medida pela qualidade que o ambiente oferece. Estas observações devem ser percebidas, pois elas influenciarão diretamente o comportamento do indivíduo dentro de uma organização.

Segundo Chiavenato (2006, p. 273), o clima organizacional constitui o meio interno de uma organização, a atmosfera psicológica, a característica que existe em cada organização. O clima organizacional é o ambiente humano dentro do qual as pessoas de uma organização executam seu trabalho. O clima pode se referir ao ambiente dentro de um departamento, de uma fábrica ou de uma empresa inteira. O clima não pode ser tocado nem visualizado, mas pode ser percebido psicologicamente.

O prestígio, qualidade e desempenho da organização dependem de como os colaboradores estão satisfeitos em atuar na organização. O clima não se manifesta apenas na realização ou não de um trabalho. Ele é afetado pelos conflitos e pelos fatores positivos e negativos que ocorrem no ambiente de trabalho, bem como pelos fatores externos que ocorrem no contexto socioeconômico e político, como também, na vida particular dos funcionários, visto que, de acordo com o clima, o rendimento é percebido.

Para Luz (1996, p. 19) O clima organizacional é afetado por: conflitos intra-organizacionais; ou seja, são os conflitos que envolvem divergências, choques, desentendimentos, contendas, respostas incompatíveis e outros.

Envolve ainda fatores positivos e negativos da organização e fatores externos à organização como: equipe desmotivada; falta de sinergia entre os diversos setores de trabalho; dificuldades de relacionamento entre chefias e colegas de serviço; falta de objetivos; falta de coleguismo e espírito de equipe; comunicação deficiente; falha na condução das interfaces dos processos de trabalho; conflitos pessoais; sistema de funções gratificadas e o grau de satisfação dos servidores.

Muitas vezes estes fatores são ignorados, despercebidos gerando conflitos maiores o que é prejudicial no dia a dia das instituições empresarias.

São muitos os fatores existentes, mas que afetam o clima geralmente estão ligados a: segurança no trabalho; normas internas; sistemas de benefício; ambiente físico; estilo de liderança; comunicação; mudanças, estratégias motivacionais; tecnologia; relações sindicais; governo; legislação.

Diante dos conflitos que afetem o clima muitos colaboradores e gestores acabam “pecando” ou desistindo da jornada o que claramente não é bom para as empresas. Entende-se que é preciso desenvolver a capacidade de se posicionar corretamente perante os desafios de um ambiente organizacional, mas isto exige revisões constantes de metas e estratégias em todas as áreas das organizações. Como forma de atuar diante destes novos cenários, muito se tem dito acerca do papel que as pessoas desempenham nas organizações, reconhecendo-se que são elas que fazem a diferença nos momentos cruciais de mudança.

Sendo assim, cada fator contribui para afetar o clima de uma organização. Evidencia-se que alguns desses fatores podem afetar mais do que outros, favorecendo situações mais positivas ou negativas dentro empresa.

2.4 A IMPORTÂNCIA DO CLIMA ORGANIZACIONAL PARA A PRODUTIVIDADE INSTITUCIONAL

O clima organizacional influencia direta e indiretamente nos comportamentos. Motivação, produtividade e satisfação das pessoas envolvidas, são pontos inerentes com os procedimentos organizacionais de toda e qualquer empresa.

Portanto, está pesquisa tem como intuito minimizar conflitos entre as necessidades dos indivíduos e os objetivos da organização, pois através do levantamento das opiniões e aspirações individuais, com relação às organizações, o gestor pode conhecer e entender melhor o comportamento dos indivíduos dentro das organizações, podendo assim, propor medidas de modo que a organização possa alcançar seus objetivos institucionais atendendo às expectativas dos colaboradores, sendo esta, um poderoso instrumento de diagnóstico da satisfação e motivação dos funcionários frente às políticas de RH adotadas pelas empresas, bem como, da gestão da qualidade de vida no trabalho.

A questão do clima organizacional na implementação do planejamento estratégico não é responsabilidade de um só indivíduo ou de um único departamento, mas, sim, de todos, e deve orientar a maneira de pensar e agir de toda a instituição. Desta forma, todos devem participar dela, desenvolver esforços na direção dos objetivos institucionais, na busca da melhoria do ambiente institucional. Um dos aspectos que influencia na implementação do planejamento estratégico é a análise do clima organizacional nas empresas, aonde teremos uma visão sobre a participação dos colaboradores na definição da sua política, dos objetivos e das estratégias administrativas.

Quando esta participação é reduzida, constata-se uma queda na qualidade do desempenho. Por isso é importante que todos se envolvam na definição das políticas e estratégias da empresa. A participação não é algo que possa se impor às pessoas, nem pela alta administração, nem pela legislação. É um processo que depende do interesse, da vontade e do conhecimento dos indivíduos envolvidos. O processo participativo é uma das formas para buscar a qualidade nos diversos segmentos da empresa.

Quando existe participação e envolvimento de forma ativa consequentemente a implementação do planejamento estratégico ocorrerá de maneira mais harmoniosa, assim fica evidente a importância da análise do clima organizacional para saber como está o nível de participação no ambiente de trabalho.

Assim o estudo do clima organizacional para a implementação do Planejamento Estratégico é importante por referir-se especificamente às propriedades técnicas administrativas e motivacionais, ou seja, àqueles aspectos do clima organizacional que levam ao sucesso das empresas. Entre diversos fatores que agregam a ambiência organizacional, o clima organizacional é a base essencial na obtenção de resultados, principalmente na elaboração, implantação e implementação do planejamento estratégico.

3 CARACTERIZAÇÃO DO CENÁRIO DO ESTUDO

Tianguá é um município brasileiro do estado do Ceará. Localiza-se na microrregião da Ibiapaba, Mesorregião do Noroeste Cearense. Distrito criado com a denominação de Barracão, pela lei provincial nº 1280, de 28-09-1869.

Elevado à categoria de vila com denominação de Barracão, pelo decreto estadual nº 33, de 31-07-1890, desmembrado de Viçosa. Sede no núcleo de Barracão. Constituído de 2 distritos: Tianguá, Ipu e Olinda. Instalado em 12-08-1890

Pelo decreto estadual nº 62, de 09-09-1890, a vila de Barracão passou a denominar-se Tianguá. Em divisão administrativa referente ao ano de 1911, o município de Tianguá (ex-Barracão), é constituído do distrito sede.

Assim permanecendo nos quadros de apuração do recenseamento geral de 1-IX-1920.

O município de Tianguá era parte integrante do território da Villa Viçosa Real, antiga aldeia tabajara chefiada pelo morubixaba Irapuã (Mel Redondo), desbravada por corsários franceses vindos do Maranhão no ano de 1590 que sob a liderança de Adolf Montbille fundaram a Feitoria da Ibiapaba. Em 1603-1604 o açoriano Pero Coelho de Sousa e Martim Soares Moreno, patrocinados pelo Governador Diogo Botelho, expulsaram os franceses da cuesta ibiapabana, abrindo caminho para - em 1607 - os missionários da Companhia de Jesus, Francisco Pinto e Luís Figueira, catequizarem os selvícolas da grande nação Tabajara.

No município de Tianguá, assim como na maior parte da Serra da Ibiapaba, é muito comum o plantio da cana de açúcar, batata-doce, caju, morango, tomate e pimentão, além de outras frutas e hortaliças.

Em sua sede está localizada a CEASA, onde é comercializada a maioria da produção de hortaliças e frutas da Ibiapaba e regiões vizinhas para vários estados Brasileiros. Localizada no Planalto da Ibiapaba, caracterizado por areias quatzosas distróficas - 391,41 km² ou 60,45%, solos litólicos - 44,94 km² ou 6,94%, latossolo vermelho-amarelo - 112,86 km² ou 17,43%, planossolo solódico - 2,14 km² ou 0,33% e podzólico vermelho-amarelo - 96,15 km² ou 14,85%.

3.1 CARACTERIZAÇÕES DA EMPRESA

A empresa tem seu início no ano de 1972 com a instalação de um pequeno mercadinho na rua Almirante Rubim, fundada pelo Sr. Celestino Oliveira de Sousa. Vendo a

escassez no ramo da construção civil o mesmo resolveu investir uma parte dos poucos recursos que tinha na época nesse ramo, e em 1984 com um pequeno ponto do lado direito do mercadinho instalou sua loja de materiais para construção, que oferecia uma pequena linha de produtos como: areia brita, cimento, ferro, tubos, conexões e alguns pré-moldados.

A organização é uma empresa individual, em nome do empresário Celestino Oliveira de Sousa, está estabelecida na mesma localização, mas com o nome da rua transformado em; Avenida Lair Felix Nunes Nº 1355, Cep 62320-000, na cidade de Tianguá-Ce. Atua com o nome fantasia CECON.

Disponibiliza de uma vasta linha de produtos, como: tijolos, areia, cimento, brita, fechaduras, tintas, material hidráulico, elétrico, cobertura, ferragens, pisos, revestimentos, entre outros. É dividida por setores administrativos como setor de atendimento e vendas, setor financeiro e crediário, setor de logística e estoque.

O número de funcionários que iniciaram junto a empresa era um, hoje ela dispõe de quarenta colaboradores. As cores predominantes de toda organização são o azul e o branco. A empresa possui um logotipo e os colaboradores possuem uniformes.

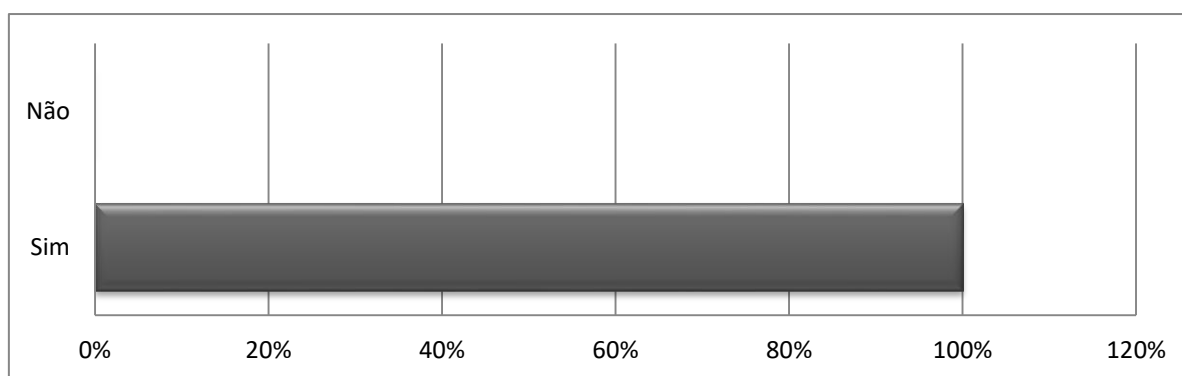
E como missão a empresa CECON procura proporcionar a satisfação dos clientes, oferecendo produtos e serviços com qualidade no ramo de materiais para construção, promovendo o crescimento da organização através de parcerias com fornecedores e do desenvolvimento de nossos colaboradores.

Na visão a CECON busca ser a reconhecida como a empresa que oferece a maior variedade no ramo de materiais para construção.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Neste ponto serão expostas as respostas obtidas por meio de questionários respondidos pelos funcionários da empresa em questão totalizando um total de 18 funcionários entre homens e mulheres no período de 28 de dezembro a 30 de 2018. Logo abaixo segue as respostas obtidas.

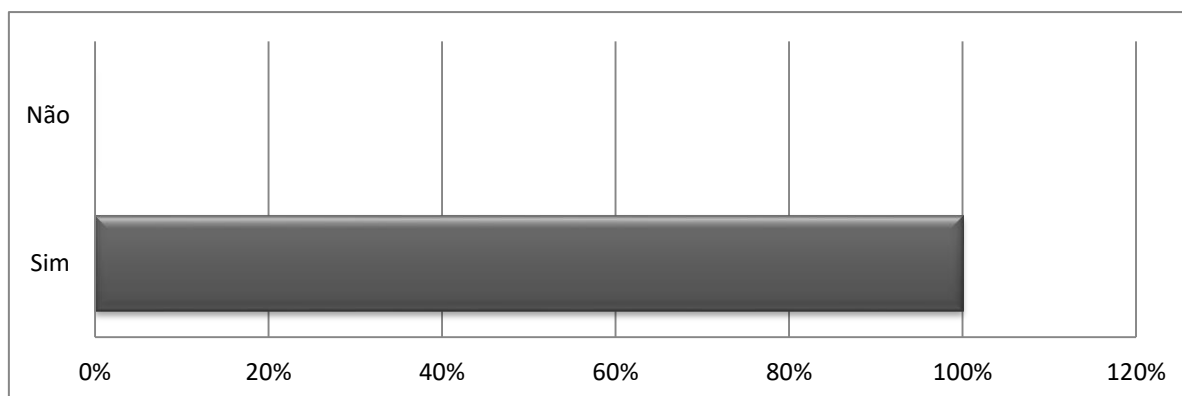
Gráfico 01: Você está satisfeito com o seu nível de responsabilidade no trabalho.



Fonte direta/2018

Sabe-se que o fator responsabilidade é algo de extrema importância na vida de qualquer indivíduo, sendo assim quanto maior for o cargo ocupado dentro de uma empresa maior é a responsabilidade. Neste sentido foi indagado junto aos colaboradores a questão do grau de satisfação com relação ao seu nível de responsabilidade no trabalho. A resposta aqui foi unânime, ou seja, 100% afirmaram estarem satisfeitos com o seu nível de responsabilidade no trabalho.

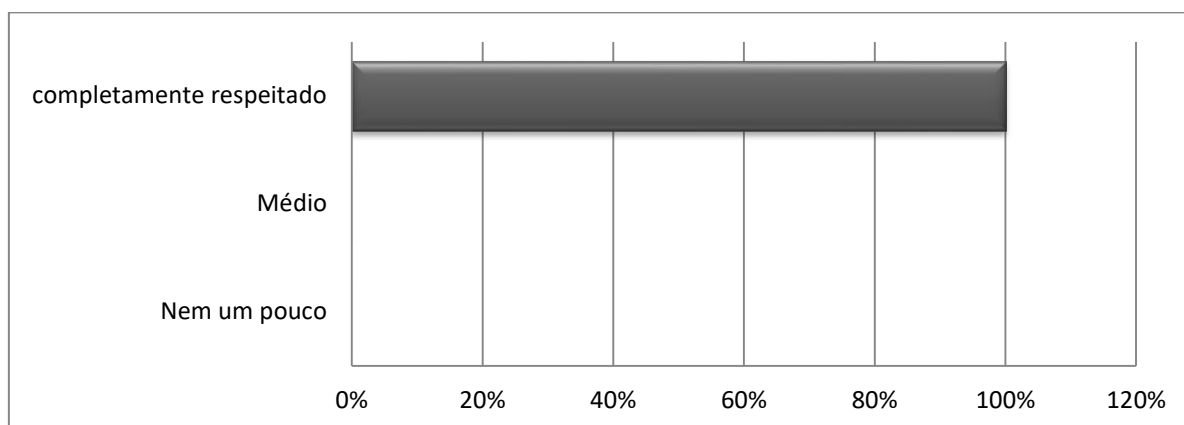
Gráfico 02: Você se sente satisfeito com os treinamentos dados pela organização.



Fonte direta/2018

Neste aspecto a empresa não deixa nada a desejar, ou seja 100% dos colaboradores afirmaram que com relação a assistência, treinamento e qualificação a empresa sempre procura atualizar seus colaboradores.

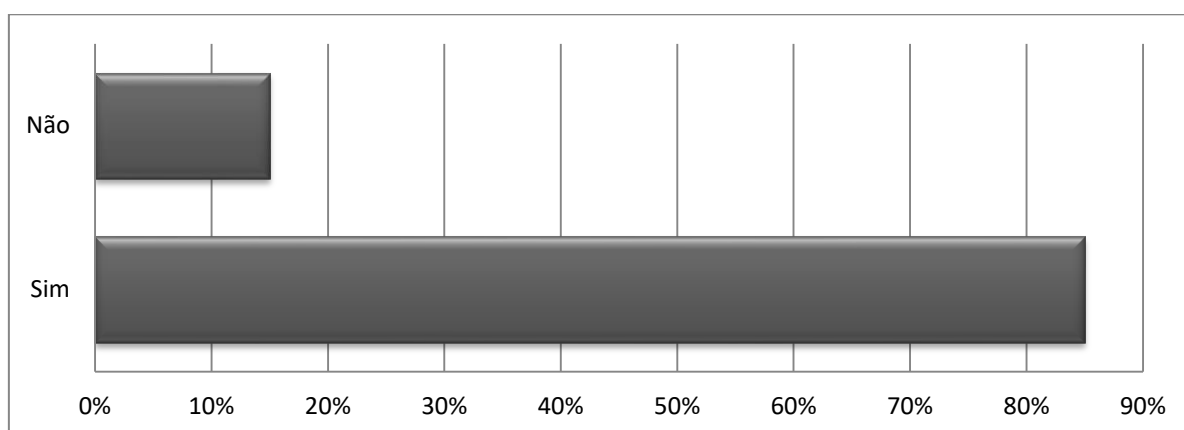
Gráfico 03: Em que medida você é respeitado pelos seus colegas e superiores.



Fonte direta/2018

Os colaboradores afirmaram que não existe dentro do ambiente de trabalho nenhum tipo de falta de respeito dos colaboradores com outros, o que ocorre são brincadeiras que tendem a deixar o ambiente de trabalho mais leve, mais saudável. Ou seja, 100% afirmou que são completamente respeitados por seus respectivos colegas.

Gráfico 04: Você se sente satisfeito com a variedade das tarefas que realiza.

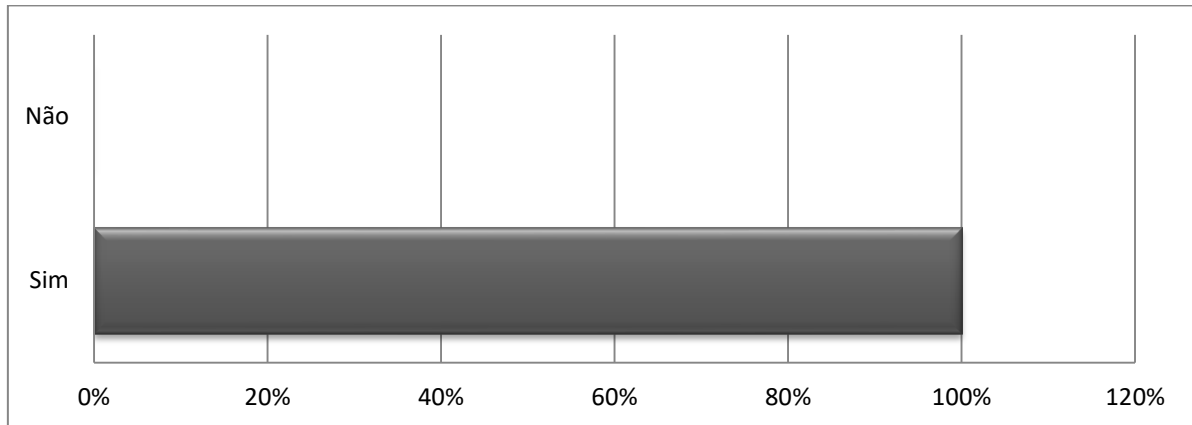


Fonte direta/2018

Neste quesito obteve-se a seguinte resposta, 85% dos entrevistados afirmaram que estão sim satisfeitos com as tarefas que desempenham dentro da empresa, que não tem nada a

reclamar, porém 15% afirmaram está insatisfeito, que poderiam está desempenhando outra função.

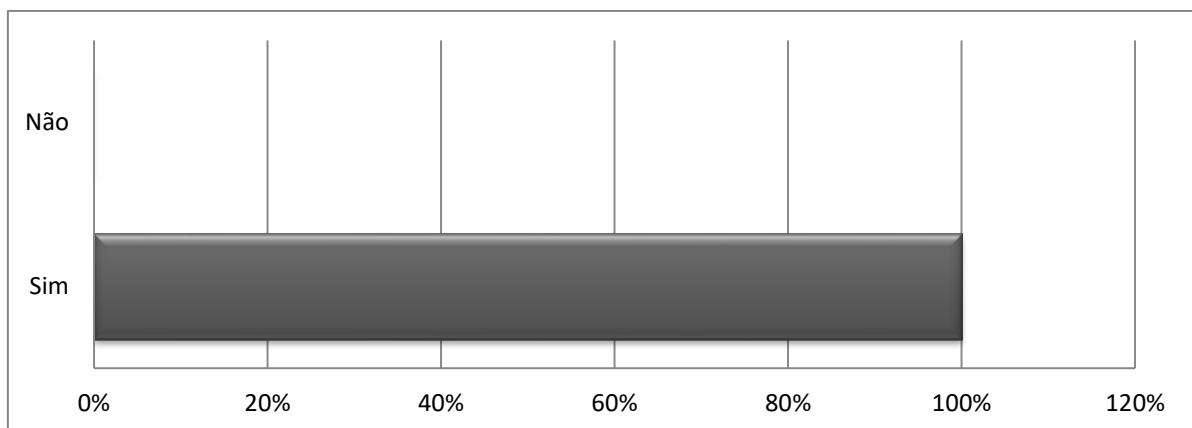
Gráfico 05: A empresa zela pela qualidade de vida no trabalho



Fonte direta/2018

A resposta foi unanime, ou seja 100% dos entrevistados afirmaram que a empresa cuida de seus funcionários, que o ambiente de trabalho dos mesmo é próprio para se trabalhar sem nenhum risco a saúde.

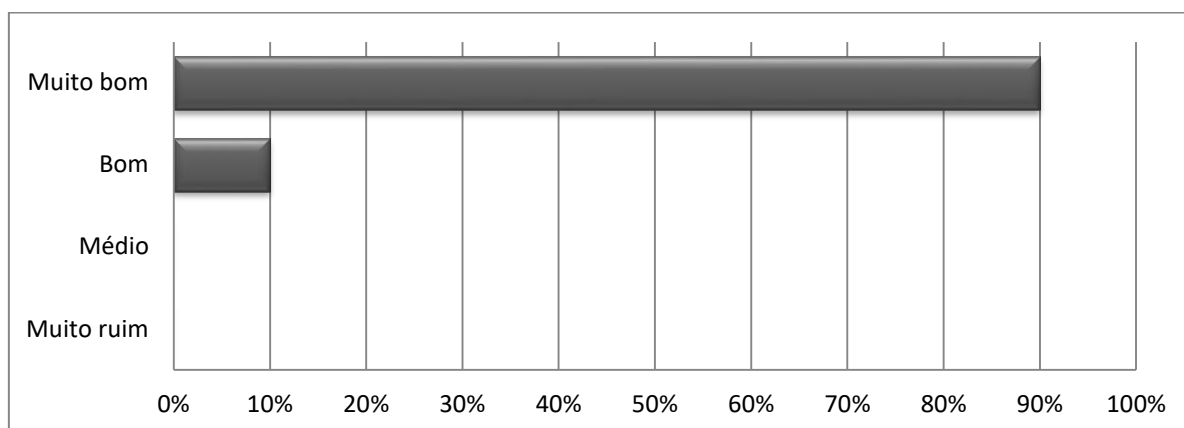
Gráfico 06: Como você avalia o espírito de camaradagem no seu trabalho.



Fonte direta/2018

Neste ponto foi possível observar que 90% afirmaram que o espírito de colaboração, camaradagem entre os funcionários é bastante presente, apenas 2% afirmou que tal espírito não existe.

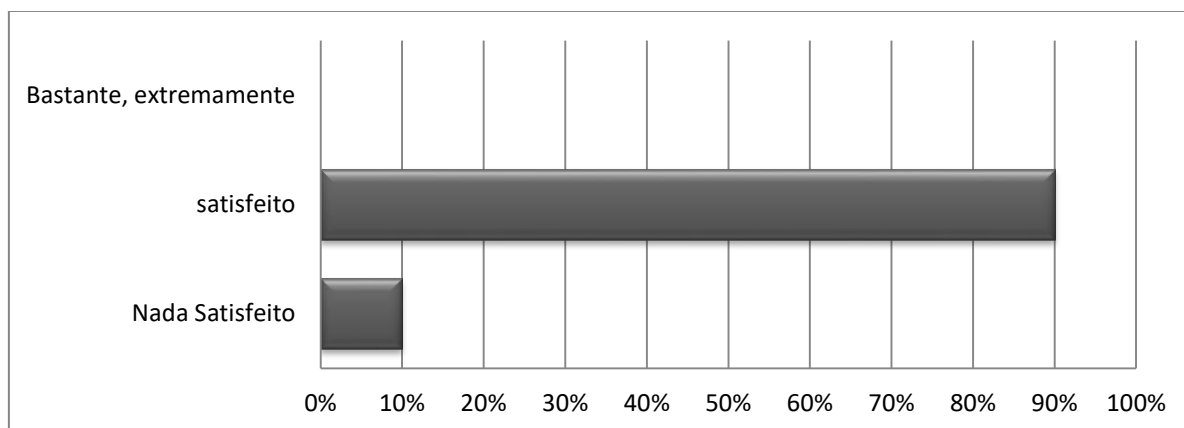
Gráfico 07: Em que medida você se sente confortável no ambiente de trabalho



Fonte direta/2018

Na atual circunstância que o Brasil se encontra, falar o quanto o funcionário sente-se confortável em seu ambiente de trabalho é até um atentado, palavras de um dos entrevistados, neste ponto então a resposta foi a seguinte. 90% afirmaram estarem bastante confortável no ambiente de trabalho, porém 10% afirmaram que é sente-se bem, que poderia melhorar, mas que estão bem.

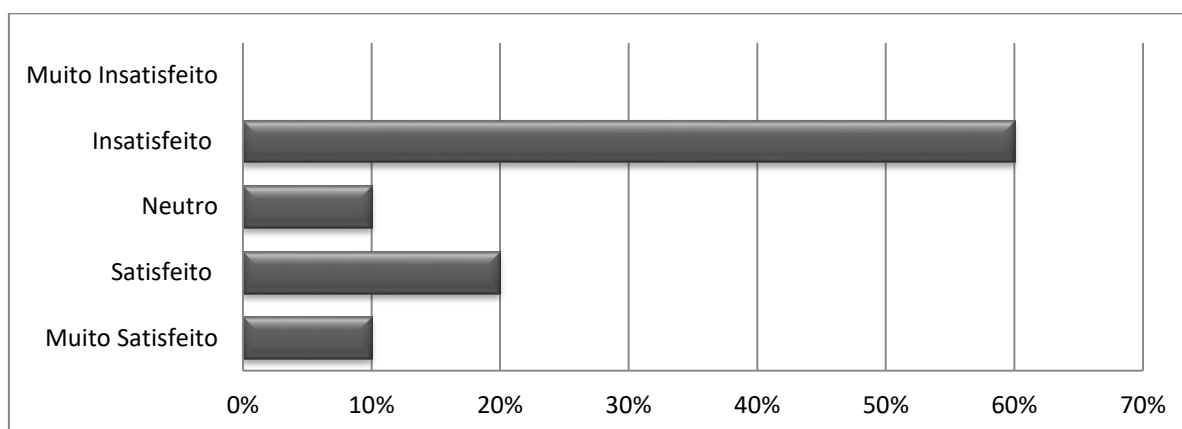
Gráfico 08: O quanto você está satisfeito com a sua qualidade de vida no trabalho



Fonte direta/2018

Aqui neste quesito a estatística obtida foi a seguinte, 90% dos entrevistados afirmaram estar satisfeitos com o trabalho, com a qualidade de vida no trabalho, porém 10% afirmou que a empresa poderia investir mais na qualidade de vida do colaborador, que afinal quem carrega qualquer instituição são os colaboradores, portanto merecem as melhores qualidades de vida para exercerem suas funções.

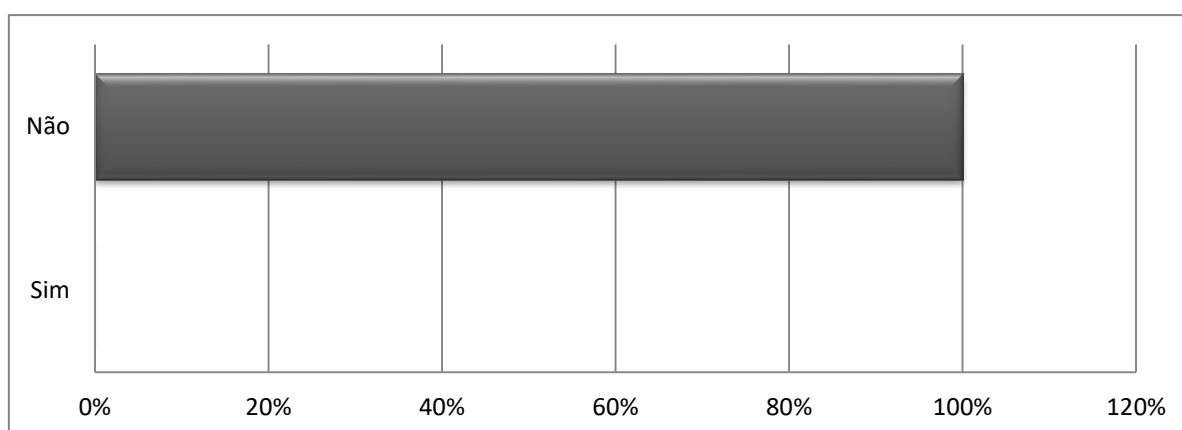
Gráfico 09: Satisfação quanto à remuneração aplicada ao funcionários você está satisfeito.



Fonte direta/2018

No gráfico acima, obteve-se a seguinte resposta, 60% afirmaram que tinham muito a reclamar com relação à remuneração paga pela empresa, entretanto 20% afirmaram está satisfeito com a remuneração e outros benefícios ofertados pela empresa, seguido de 10 % que afirmaram estarem muito satisfeito e que estavam de acordo com que estava sendo pago a eles funcionários. 10% preferiram manter-se neutro e não quiseram opinar a respeito da pergunta.

Gráfico 10: A empresa investe em algum projeto voltado para a qualificação dos colaboradores.



Fonte direta/2018

A resposta foi unanime, ou seja, 100% dos entrevistados afirmaram que a empresa não investe em nenhum projeto voltado para a qualificação dos colaboradores, porém a empresa

cuida de seus funcionários, que o ambiente de trabalho dos mesmos é próprio para se trabalhar sem nenhum risco a saúde.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Após os estudos realizados, pode-se considerar que, carreira, sucesso e qualidade de vida estão interligados, e para se obter um bom resultado nestes aspectos deve haver um comprometimento por parte das organizações e dos indivíduos. Os profissionais devem aprender a balancear sua vida profissional e pessoal para que assim possam alcançar a satisfação total. Se é no local de trabalho que passamos a maior parte do nosso tempo, é importante que façamos deste ambiente o mais agradável possível.

Com este trabalho, pôde-se concluir que são diversos os motivos que levam os trabalhadores a desenvolver as doenças no trabalho, que estão crescendo cada vez mais e dentro de uma organização, a pressão organizacional pode levar o trabalhador ao sofrimento psíquico, afetando diretamente a QVT.

Para que essas doenças não se agravem, é importante haver a preocupação com os funcionários, com a saúde e a melhor administração em relação à QV dos mesmos dentro das organizações, um administrador deve realizar a análise das situações e identificando os problemas e assim, implantando projetos para que se melhore a QV como, por exemplo, a criação de programas de controle do estresse no ambiente de trabalho.

As empresas que identificam as necessidades de seus colaboradores, que investem na QV de seus funcionários e que valorizam os recursos humanos da empresa têm como resultado pessoas mais dispostas e motivadas. É fundamental a participação dos gestores na implantação de melhorias na QV dos trabalhadores e gerenciamento do estresse ocupacional, pois eles são os responsáveis pelos resultados das equipes de trabalho.

Conclui-se diante disso, seria interessante a organização utilizar alguns fatores como: delegar funções, demonstrar reconhecimento pelo serviço prestado pelo funcionário sistemas adequados de informações, planos de carreira, identificar as habilidades individuais, programas de relaxamento como ginástica laboral para evitar problemas de saúde para os funcionários, treinamentos que possibilitem ao trabalhador um bom aprendizado.

É importante ressaltar que as pessoas são a base para o bom desenvolvimento e crescimento das organizações, e não devem ser vistas apenas como máquinas equipamentos ou até mesmo números, e sim como seres humanos que precisam estar bem consigo mesmo e ter respeito e reconhecimento.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARAUJO, Luis César de; GARCIA, Adriana Amadeu. **Gestão de Pessoas: Estratégias e Integração Organizacional**. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2009.

BUSS, M. P. - **Promoção da saúde e qualidade de vida**. Ciência & Saúde Coletiva - n. 05, vol. 01, 2000.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração geral e pública**, 2006. Rio de Janeiro: Elsevier, 6ª edição.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos na organização**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

COCCO, M. I. M. - **Promoção à saúde no trabalho**. Projeto de Pesquisa. Campinas, 2001

CODA, Roberto. **Psicodinâmica da Vida Organizacional: motivação e liderança**. 2 ed.vSão Paulo: Atlas, 1998.

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

LACAZ, F. A. C. - **Qualidade de vida no trabalho e saúde / doença**. Ciência & Saúde Coletiva - n. 05, vol. 01, 2000.

LIMONGI-FRANÇA, A. C.; ASSIS, M. P. **Projetos de qualidade de vida no trabalho: caminhos percorridos e desafios**. RAE Light, São Paulo, v. 2, n. 2. 1995.

LUZ, Ricardo. **Gestão do Clima Organizacional**. Rio de Janeiro, RJ: Qualitymark, 2010.

MINAYO, M. S. C.; HARTZ, Z. M. A.; BUSS, P.M. - **Qualidade de vida e saúde: um debate necessário**. Ciência & Saúde Coletiva - n. 05, vol. 01, 2000.

QUIRINO, T. R.; XAVIER, O. **Qualidade de vida no trabalho de organização de pesquisa**. Revista de Administração, São Paulo, v. 22, n. 1, p. 71-82, jan. 1987.

RODRIGUES, M. V. C. **Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial**. 2. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 1999.

TORO, F. Clima organizacional y expectativas en la perspectiva del cambio. **Revista Interamericana de Psicología Ocupacional**. Medellín. v.11. n.1 e 2. 1992.

WALTON, Richard. Quality of working life: what is it? Sloan Managementv Review, v.15, n.1, 1973.

ANEXOS

Instituto de Estudo e Pesquisas do vale do Acaráu-IVA
Curso Administração de Empresas

Você está recebendo um questionário referente ao ensino e conhecimentos empreendedores dentro da FACULDADE IVA no município de Tianguá-Ce. Esta pesquisa faz parte de um trabalho de conclusão de curso de graduação. Ao respondê-lo, você estará contribuindo para o desenvolvimento deste estudo. Não é necessário se identificar, além disso, garanto sigilo total das suas respostas individuais.

Desde de já agradeço a participação e a colaboração.

Nome: _____

PERFIL DO RESPONDENTE

01: Qual o seu sexo?

- ☐ Masculino
☐ Feminino

PERGUNTAS OBJETIVAS DO ESTUDO

01: Você está satisfeito com o seu nível de responsabilidade no trabalho.

- ☐ Sim
☐ Não

02: Você se sente satisfeito com os treinamentos dados pela organização.

- ☐ Sim
☐ Não

03: Em que medida você é respeitado pelos seus colegas e superiores.

- ☐ Completamente Respeitado
☐ Médio
☐ Nem um pouco

04: Você se sente satisfeito com a variedade das tarefas que realiza.

- ☐ Sim
☐ Não

05: A empresa zela pela qualidade de vida no trabalho

- ☐ Sim
☐ Não

06: Como você avalia o espírito de camaradagem no seu trabalho.

- ☐ Sim

() Não

07: Em que medida você se sente confortável no ambiente de trabalho

() Muito bom

() Bom

() Médio

08: O quanto você está satisfeito com a sua qualidade de vida no trabalho

() Muito Satisfeito

() Insatisfeito

() Neutro

() Satisfeito

() Muito Satisfeito

09: Satisfação quanto à remuneração aplicada ao funcionários você está satisfeito.

() Muito Satisfeito

() Insatisfeito

() Neutro

() Satisfeito

() Muito Satisfeito

10: A empresa investe em algum projeto voltado para a qualificação dos colaboradores.

() Sim

() Não