

**CENTRO UNIVERSITÁRIO PARA O DESENVOLVIMENTO DO ALTO VALE DO  
ITAJAÍ – UNIDAVI**

**ELIS MAINE ROLING**

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: ESTUDO NA LEÃO AGROPECUÁRIA LTDA**

**RIO DO SUL**

**2021**

**CENTRO UNIVERSITÁRIO PARA O DESENVOLVIMENTO DO ALTO VALE DO  
ITAJAÍ - UNIDAVI**

**ELIS MAINE ROLING**

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: ESTUDO NA LEÃO AGROPECUÁRIA LTDA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Administração de Empresas, área das Ciências Socialmente Aplicáveis, do Centro Universitário para o Desenvolvimento do Alto Vale do Itajaí, como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Administração.

Prof.<sup>a</sup>. Orientadora: Dra. Susana Gauche

**RIO DO SUL**

**2021**

**CENTRO UNIVERSITÁRIO PARA O DESENVOLVIMENTO DO ALTO VALE DO  
ITAJAÍ - UNIDAVI**

**ELIS MAINE ROLING**

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: ESTUDO NA LEÃO AGROPECUÁRIA LTDA

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao  
Curso de Administração de Empresas, área das  
Ciências Socialmente Aplicáveis, do Centro  
Universitário para o Desenvolvimento do Alto Vale  
do Itajaí, a ser apreciado pela Banca Examinadora,  
formada por:

---

Prof.<sup>a</sup>. Orientadora: Dra. Susana Gauche

Banca examinadora:

---

Prof.

---

Prof.

Rio do Sul, 2021.

Dedico este trabalho aos meus pais e irmão que sempre me apoiaram nas minhas decisões e me ensinaram tanto com suas experiências; e ao meu companheiro, que me ajudou de muitas formas e iluminou minha vida durante esta jornada.

## AGRADECIMENTOS

A Deus, que me deu forças durante toda esta jornada. Sou grata pelo dom da minha vida e grata pelo dom de ajudar as pessoas.

Aos meus pais Luiz Salvio Roling e Luzia Fernandes Roling, agradeço por todo o apoio recebido, pela compreensão e respeito que demonstram.

Agradeço ao meu irmão que sempre me ajudou nos momentos mais difíceis. Além disso, sou grata por ele juntamente com seu sócio, abrir as portas da sua empresa para que fosse possível a realização deste trabalho.

Ao meu companheiro, Luis Felipe da Silva, que transformou a minha vida e que se fez presente durante esta jornada. Obrigada por toda a cumplicidade e companheirismo ao longo do curso.

A esta Universidade, seu corpo de Direção e Administrativo, que me acolheram com muito carinho. Agradeço a oportunidade que tive de crescer junto com o curso e com a organização.

Aos meus amigos, desejo dividir este momento de felicidade e agradecer-los por todos os momentos de parceria, cumplicidade e apoio.

Aos meus professores, por me ensinarem muito além do conteúdo programado, ou seja, ensinando também sobre a vida.

A minha orientadora, que muito me incentivou e que continuou acreditando em mim quando eu mesma tinha dúvidas. Obrigada por me dar segurança e me ajudar a enxergar o quanto eu sou capaz.

Meu muito obrigada!

## RESUMO

Devido às constantes evoluções no mundo dos negócios, as empresas precisam se adaptar e evoluir. A Leão Agropecuária sente essa necessidade de estar sempre melhorando sua organização interna, para que possa externar melhores resultados. A empresa atua no ramo do agronegócio, trazendo soluções agrícolas para os agricultores, com a venda de sementes, insumos e defensivos, entre outros segmentos comerciais. O objetivo geral do trabalho é analisar a satisfação dos funcionários da Leão Agropecuária, quanto à Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) através do modelo de avaliação proposto por Richard Walton (1973). Este modelo aborda 8 dimensões: compensação justa e adequada, condições do trabalho, o uso e desenvolvimento das capacidades, as oportunidades de crescimento profissional, a integração social, o constitucionalismo, o trabalho e espaço total da vida e a relevância social na vida e no trabalho. O presente estudo é de caráter quantitativo com alcance descritivo. Aplicou-se o questionário validado de Walton em quinze funcionários. A pesquisa de QVT evidenciou que há uma boa qualidade de vida na empresa. Onde, os principais resultados foram relacionados às dimensões de relevância social e importância no trabalho, ocupação do trabalho na vida social e uso das capacidades no trabalho. Além disso, há alguns pontos a serem melhorados, como o comprometimento da equipe, relacionamento entre colegas, benefícios extras e as recompensas. A pesquisa contribuiu para a compreensão dos líderes da empresa e assim, ajudou-os a reavaliar alguns aspectos necessários.

**Palavras-chave:** Recursos Humanos. Qualidade de Vida. Modelo de Walton (1973).

## ABSTRACT

Due to the constant evolution in the business world, companies need to adapt and evolve. Leão Agropecuária feels this need to constantly improve its internal organization, so that it can deliver better results. The company operates in the agribusiness sector, bringing agricultural solutions to farmers, with the sale of seeds, inputs and pesticides, among other commercial segments. The general objective of the work is to analyze the satisfaction of Leão Agropecuária employees, regarding the Quality Work Life (QWL) through the evaluation model proposed by Richard Walton (1973). This model addresses 8 dimensions: fair and adequate compensation, working conditions, the use and development of skills, opportunities for professional growth, social integration, constitutionalism, work and total space of life, and social relevance in life and at Work. The present study has a quantitative character with a descriptive scope. Walton's validated questionnaire was applied to fifteen employees. The QWL survey showed that there is a good quality of life in the company. Where, the main results were related to the dimensions of social relevance and importance at work, occupation of work in social life and use of skills at work. In addition, there are some points to be improved, such as team commitment, peer relationships, extra benefits and rewards. The survey contributed to the understanding of the company's leaders and thus helped them to re-evaluate some necessary aspects.

**Keywords:** Human Resources. Life's quality. Walton's model (1973).

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Fachada filial Leão Agropecuária, cidade de Ituporanga/SC.....	27
Figura 2 – Fachada matriz Leão Agropecuária, cidade de Atalanta/SC. ....	27

## LISTA DE QUADROS

<b>Quadro 1 – Modelo de Walton (1973)</b> .....	22
<b>Quadro 2 – Resumos das dimensões</b> .....	56
<b>Quadro 3 – Sugestão de ações para a empresa</b> .....	58

## LISTA DE TABELAS

<b>Tabela 1 - Remuneração (Salário)</b> .....	30
<b>Tabela 2 - Remuneração comparada com os colegas</b> .....	31
<b>Tabela 3 - Recompensas (Comissões, bônus)</b> .....	32
<b>Tabela 4 - Benefícios extras (Alimentação, plano de saúde)</b> .....	33
<b>Tabela 5 - Salubridade</b> .....	34
<b>Tabela 6 - Equipamentos de segurança e proteção</b> .....	35
<b>Tabela 7 - Materiais e meios de locomoção</b> .....	36
<b>Tabela 8 - Autonomia</b> .....	37
<b>Tabela 9 - Importância da atividade</b> .....	39
<b>Tabela 10 - Crescimento profissional</b> .....	40
<b>Tabela 11 - Treinamentos</b> .....	41
<b>Tabela 12 – Incentivo ao aperfeiçoamento</b> .....	42
<b>Tabela 13 – Relacionamento com os chefes</b> .....	43
<b>Tabela 14 – Relacionamento com a equipe</b> .....	44
<b>Tabela 15 – Comprometimento da equipe</b> .....	45
<b>Tabela 16 – Valorização do trabalho</b> .....	46
<b>Tabela 17 – Valorização de ideias e iniciativas</b> .....	47
<b>Tabela 18 – Influência do trabalho na rotina familiar</b> .....	48
<b>Tabela 19 – Horários de trabalho e descanso</b> .....	49
<b>Tabela 20 – Orgulho na realização do trabalho</b> .....	50
<b>Tabela 21 – Imagem da empresa perante a sociedade</b> .....	51
<b>Tabela 22 – Contribuição com a sociedade</b> .....	52
<b>Tabela 23 – Qualidade dos produtos e do serviço prestado</b> .....	53
<b>Tabela 24 – Forma de a empresa tratar seus funcionários</b> .....	54
<b>Tabela 25 – Imparcialidade ou protecionismo</b> .....	55

## LISTA DE GRÁFICOS

<b>Gráfico 1 – Remuneração (Salário)</b> .....	31
<b>Gráfico 2 – Remuneração comparada com os colegas</b> .....	32
<b>Gráfico 3 – Recompensas (Comissões, bônus)</b> .....	33
<b>Gráfico 4 – Benefícios extras (Alimentação, plano de saúde)</b> .....	34
<b>Gráfico 5 - Salubridade</b> .....	35
<b>Gráfico 6 – Equipamentos de segurança e proteção</b> .....	36
<b>Gráfico 7 – Materiais e meios de locomoção</b> .....	37
<b>Gráfico 8 - Autonomia</b> .....	38
<b>Gráfico 9 – Importância da atividade</b> .....	39
<b>Gráfico 10 – Crescimento profissional</b> .....	40
<b>Gráfico 11 - Treinamentos</b> .....	41
<b>Gráfico 12 – Incentivo ao aperfeiçoamento</b> .....	42
<b>Gráfico 13 – Relacionamento com os chefes</b> .....	43
<b>Gráfico 14 – Relacionamento com a equipe</b> .....	44
<b>Gráfico 15 – Comprometimento da equipe</b> .....	45
<b>Gráfico 16 – Valorização do trabalho</b> .....	46
<b>Gráfico 17 – Valorização de ideias e iniciativas</b> .....	47
<b>Gráfico 18 – Influência do trabalho na rotina familiar</b> .....	48
<b>Gráfico 19 – Horários de trabalho e descanso</b> .....	49
<b>Gráfico 20 – Orgulho na realização do trabalho</b> .....	50
<b>Gráfico 21 – Imagem da empresa perante a sociedade</b> .....	51
<b>Gráfico 22 – Contribuição com a sociedade</b> .....	52
<b>Gráfico 23 – Qualidade dos produtos e do serviço prestado</b> .....	53
<b>Gráfico 24 – Forma de a empresa tratar seus funcionários</b> .....	54
<b>Gráfico 25 – Imparcialidade ou protecionismo</b> .....	55

## **LISTA DE SIGLAS E ABREVIACOES**

QVT = Qualidade de Vida no Trabalho

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b>	13
<b>1.1 Tema de estudo</b>	14
<b>1.2 Justificativa</b>	15
<b>1.3 Objetivos</b>	16
1.3.1 Objetivo geral	16
1.3.2 Objetivos Específicos	16
<b>2 REVISÃO DA LITERATURA</b>	17
<b>2.1 Gestão de pessoas</b>	17
<b>2.2 Qualidade de vida no trabalho</b>	18
2.2.1 Conceito e origem da qualidade de vida no trabalho	18
2.2.2 A importância da qualidade de vida no trabalho	20
<b>2.3 Modelos de Qualidade de Vida no Trabalho</b>	21
2.3.1 Modelo de Walton (1973)	21
2.3.2 Modelo de Hackman e Oldham (1975)	24
2.3.3 Modelo de Westley (1979)	24
2.3.4 Modelo de Davis e Werthr (1983)	25
<b>2.4 A Empresa</b>	25
<b>3 MÉTODO</b>	28
<b>3.1 Delineamento da Pesquisa</b>	28
<b>3.2 Amostra e População</b>	28
<b>3.3 Coleta e Tratamento dos Dados</b>	29
<b>4 ANÁLISE DE RESULTADOS</b>	30
<b>4.1 Compensação Justa e Adequada</b>	30
4.1.1 Remuneração (Salário)	30
4.1.2 Remuneração comparada com os colegas	31
4.1.3 Recompensas (Comissões, bônus)	32
4.1.4 Benefícios extras (Alimentação, plano de saúde)	33
<b>4.2 Condições de Trabalho</b>	34
4.2.1 Salubridade	34
4.2.2 Equipamentos de segurança e proteção	35
4.2.3 Materiais e meios de locomoção	36
<b>4.3 Uso das Capacidades no Trabalho</b>	37
4.3.1 Autonomia	37

4.3.2 Importância da atividade	38
<b>4.4 Oportunidades</b>	39
4.4.1 Crescimento profissional	40
4.4.2 Treinamentos	41
4.4.3 Incentivo ao aperfeiçoamento	41
<b>4.5 Integração Social</b>	42
4.5.1 Relacionamento com os chefes	43
4.5.2 Relacionamento com a equipe	44
4.5.3 Comprometimento da equipe	45
4.5.4 Valorização do trabalho	46
4.5.5 Valorização de ideias e iniciativas	46
<b>4.6 Ocupação do Trabalho na Vida Social</b>	47
4.6.1 Influência do trabalho na rotina familiar	48
4.6.2 Horários de trabalho e descanso	49
<b>4.7 Relevância Social e Importância do Trabalho</b>	49
4.7.1 Orgulho na realização do trabalho	50
4.7.2 Imagem da empresa perante a sociedade	51
4.7.3 Contribuição com a sociedade	52
4.7.4 Qualidade dos produtos e do serviço prestado	53
4.7.5 Forma de a empresa tratar seus funcionários	54
<b>4.8 CONSTITUCIONALISMO</b>	55
4.8.1 Imparcialidade ou protecionismo	55
<b>4.9 Resumo das Dimensões</b>	56
4.9.1 Sugestão de ações para a empresa	58
<b>5 CONCLUSÃO</b>	61
<b>REFERÊNCIAS</b>	63
<b>APÊNDICE</b>	66

## 1 INTRODUÇÃO

Administrar uma empresa exige do gestor uma vasta gama de competências. Por isso, para ajudar a gerir o empreendimento foram criadas várias ferramentas de gestão, que facilitam e dão suporte a todos os empresários. Em uma organização, portanto, se faz necessário um planejamento de Recursos Humanos, que Lucena (2017, p. 85) traz como um processo gerencial de identificação e análise das necessidades organizacionais voltadas a gestão de pessoas e o desenvolvimento de políticas, programas, sistemas e atividades que satisfaçam essas necessidades, a curto, médio e longo prazo.

Este estudo busca aprofundar o tema sobre gestão de pessoas, buscando maior conhecimento sobre as práticas gerenciais: agregar pessoas, aplicar pessoas, recompensar pessoas, desenvolver pessoas, manter pessoas e monitorar pessoas. Destaca-se que nesta pesquisa o maior enfoque será dado no manter pessoas, com o tema, qualidade de vida no trabalho, sendo que são os funcionários os principais autores do grande desempenho e sucesso da empresa.

Mas por que investir em qualidade de vida no trabalho pode gerar mais produtividade? Este é um questionamento fácil de responder, o funcionário não está na organização somente pela remuneração, mas também por satisfação e crescimento profissional, portanto para obter-se uma maior produtividade um dos fatores mais importantes é que os funcionários precisam ter o sentimento de bem-estar. Sendo que um funcionário desmotivado e insatisfeito não produz o mesmo que um funcionário satisfeito e motivado.

Para o desenvolvimento do conhecimento nessa área, serão abordados temas como: Gestão de Pessoas, qualidade de vida no trabalho e os modelos de qualidade de vida no trabalho.

## 1.1 Tema de estudo

A gestão de pessoas possui um conjunto de ferramentas que possibilita o desenvolvimento do capital humano nas empresas. É fato que saber liderar corretamente os colaboradores traz indícios de que a empresa é bem administrada. O processo de gestão de pessoas tem como objetivo conduzir de forma sistemática, organizada, planejada e estratégica as pessoas que trabalham na organização.

A empresa Leão Agropecuária, com sede na cidade de Atalanta e filial na cidade de Ituporanga, tem como atividade principal a comercialização de produtos agropecuários e percebe a necessidade de aprimorar sua gestão de pessoas. Dentre vários aspectos no gerenciamento de pessoas, a qualidade de vida no trabalho é uma ferramenta muito importante para manter a equipe saudável e comprometida.

Este tema, qualidade de vida no trabalho (QVT), é um dos pontos mais importantes nas organizações, pois, se trata do bem-estar dos funcionários. Com o avanço das tecnologias aumentou-se a competitividade no mercado, necessitando de maior produtividade e qualidade nos serviços prestados, tornando-se necessário uma maior atenção em relação às pessoas que ali trabalham, pois, dependem delas para o alcance de seus objetivos e metas.

Destaca-se que a exigência por metas pode contribuir muito para aumento do estresse e, contudo, diminuição da QVT e da produtividade. Portanto, tem-se que: investir em um programa de qualidade de vida no trabalho traz benefícios ao empregado, à empresa e ao cliente. Para o empregado, além de se sentir satisfeito com seu trabalho, acaba tendo sua autoestima melhorada, e uma qualidade de vida mais saudável, diminuindo perdas para a empresa com a redução de indicadores negativos como absenteísmo, acidentes de trabalho, licença-saúde e aposentadorias precoces. Já para a empresa além da maior produtividade e melhor qualidade dos serviços prestados, diminui-se a rotatividade de funcionários, contribuindo assim para a empresa na redução de indicadores negativos como erros, retrabalhos, perdas de materiais, danificações de equipamentos, e reduzindo as queixas, reclamações e insatisfações dos clientes. Nesse contexto o trabalho apresenta o seguinte questionamento: Qual o grau de insatisfação e/ou satisfação dos funcionários em relação à QVT?

## **1.2 Justificativa**

Este tema foi escolhido por tratar-se de uma crescente preocupação das organizações que querem ser altamente competitivas em mercados cada vez mais globalizados. Para a empresa, a qualidade de vida no trabalho pode proporcionar aos seus colaboradores um ambiente de trabalho sadio e motivador, na qual pode resultar em uma maior produtividade e melhor qualidade de seus serviços. Sendo que as pessoas são o principal elemento responsável pelo sucesso de todo e qualquer negócio, pois são estas pessoas (funcionários) que conseguem obter a satisfação de seus clientes.

A Leão Agropecuária tendo acesso à percepção de seus colaboradores a respeito das práticas de qualidade de vida no trabalho poderá fazer ajustes e aprimoramento em pontos de pouca satisfação. Para a acadêmica a escolha do tema deu-se a partir da proximidade com a área e com o interesse em aprimorar o conhecimento sobre as técnicas de gestão de pessoas, e, além disso, servir de requisito parcial para a obtenção de Bacharel em Administração. E já no que se refere à importância deste estudo para a universidade, a investigação poderá servir de subsídio em novos estudos ou como complemento sobre o tema desenvolvido ajudando outros estudantes que se identificam com a área.

## 1.3 Objetivos

### 1.3.1 Objetivo geral

Analisar a percepção dos funcionários da Leão Agropecuária em relação à Qualidade de Vida no Trabalho (Modelo de Walton, 1973).

### 1.3.2 Objetivos Específicos

- Identificar os fatores de satisfação em relação à Qualidade de Vida no Trabalho;
- Verificar os fatores de insatisfação de QVT;
- Sugerir melhorias para a agropecuária.

## **2 REVISÃO DA LITERATURA**

Para o desenvolvimento desse capítulo será apresentado o aporte teórico sobre os seguintes assuntos: Gestão de Pessoas, Qualidade de Vida no Trabalho e Modelos de Qualidade de Vida no Trabalho.

### **2.1 Gestão de pessoas**

Conforme Lima (2012, p. 12) a área de Recursos Humanos é responsável por ações como recrutamento, seleção, treinamento, planos de cargos e salários, contratação, remuneração e questões trabalhistas. Contudo, para uma atuação estratégica, deve ainda adotar medidas para desenvolver talentos e criar um ambiente de trabalho aberto a novas ideias.

Nesse contexto, Chiavenato (2016, p. 276) considera que em um mundo de negócios caracterizado pela explosão da inovação tecnológica, pela globalização dos mercados e pela forte competição entre organizações, as empresas precisam ser rápidas, ágeis e eficazes. Para tanto, as organizações devem possuir recursos, conhecimentos, habilidades e competências e acima de tudo pessoas que incorporem essas novas características.

Já para Gil (2001, p. 17) “gestão de pessoas é a função gerencial que visa à cooperação das pessoas que atuam nas organizações para o alcance dos objetivos tanto organizacionais quanto individuais”.

Nesta compreensão, Gil (2001, p. 60) ressalta que a gestão de pessoas passa a assumir um papel de liderança para ajudar a alcançar a excelência organizacional necessária para enfrentar desafios competitivos, tais como a globalização, a utilização de novas tecnologias e a gestão do capital intelectual.

Além disso, Lacombe (2005, p.125) afirma que “o administrador deve fazer acontecer e por isso precisa conhecer e avaliar as pessoas sob sua responsabilidade para conduzi-las de forma adequada”.

Gil (2001, p. 220) complementa que “num contexto de Gestão de Pessoas, é necessário que elas se vejam mais como colaboradoras do que como subordinadas, pois requer-se sua adesão aos objetivos, políticas e missão da organização”.

Tendo em vista a relevância da gestão do capital humano da empresa Chiavenato (2020, p. 11) considera que “as pessoas constituem o principal ativo da

organização e a gestão de pessoas é o que permite a colaboração eficaz das pessoas para alcançar os objetivos organizacionais e individuais de todos”.

## **2.2 Qualidade de vida no trabalho**

Pode-se dizer que Qualidade de Vida no Trabalho é “o conjunto de ações que a empresa realiza para implantar melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais no ambiente de trabalho”. (FERREIRA, 2013, p. 115).

Na visão de Chiavenato (2004, p. 367) a Qualidade de Vida no Trabalho “representa o grau em que os membros da organização são capazes de satisfazer as suas necessidades pessoais com sua atividade na organização”.

Tendo isso por base, Mendes (2008, p.160) explica que qualquer mudança no ambiente de trabalho gera um impacto negativo ou positivo sobre a percepção na qualidade de vida do trabalhador, pois o trabalho ocupa o centro da vida das pessoas. Portanto, ele deve promover a saúde, o equilíbrio físico e psicoemocional, visto que, para o trabalhador ter uma boa qualidade de vida é necessário ter boas condições de trabalho.

Para complementar, traz-se o entendimento de Dutra (2002, p. 17) que define Gestão de Pessoas como sendo “um conjunto de políticas e práticas que permitem a conciliação de expectativas entre a organização e as pessoas para que ambas possam realizá-las ao longo do tempo”.

### **2.2.1 Conceito e origem da qualidade de vida no trabalho**

Para Ferreira (2013, p. 110-112) a origem do movimento de QVT surgiu em meados da década de 50, mais especificamente na Inglaterra, por meio do trabalho de Eric Trist e outros pesquisadores do Instituto Tavistock, que realizaram estudos para tentar compreender a relação existente entre indivíduo, trabalho e organização. O enfoque era melhorar a produtividade, reduzir conflitos e tornar a vida dos trabalhadores menos penosa. O movimento ganhou força em 1960, quando houve maior preocupação do impacto do emprego na saúde e no bem-estar dos trabalhadores.

Segundo Chiavenato (2020, p. 170) “o termo qualidade de vida no trabalho (QVT) foi cunhado por Louis Davis na década de 1970, quando desenvolvia um projeto sobre desenho de cargos. Para ele, o conceito de QVT refere-se à preocupação com o bem-estar geral e a saúde dos colaboradores no desempenho de suas atividades.”

Chiavenato (2004) nos diz que Gestão de Pessoas se refere às políticas e práticas necessárias ao gestor para administrar o trabalho das pessoas, tais como: recrutamento, seleção, integração, remuneração, avaliação, desenvolvimento, entre outras. Diz também, que a moderna Gestão de Pessoas se baseia em três aspectos fundamentais: as pessoas como seres humanos, as pessoas como ativadores inteligentes de recursos organizacionais e as pessoas como parceiras da organização.

De acordo com o autor, a qualidade de vida no trabalho é definida da seguinte forma,

“Qualidade de vida no trabalho” (QVT) é o conjunto das ações de uma empresa que envolvem a implantação de melhorias e inovações gerenciais e tecnológicas no ambiente de trabalho. A construção da qualidade de vida no trabalho ocorre a partir do momento em que se olha a empresa e as pessoas como um todo, o que chamamos de enfoque biopsicossocial. O posicionamento biopsicossocial representa o fator diferencial para a realização de diagnóstico, campanhas, criação de serviços e implantação de projetos voltados para a preservação e desenvolvimento das pessoas, durante o trabalho na empresa”. (FRANÇA, 1997, p.80)

A partir dessa contextualização, Marras (2016) salienta que enquanto as organizações preocupam-se em ser mais competitivas, produzindo mais e melhor a custos menores, os empregados buscam no interior das empresas 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.

Por conseguinte, Chiavenato (2020, p. 171) diz que a QVT é um constructo intangível, complexo e multidisciplinar que envolve um conjunto de fatores, tais como a satisfação com o trabalho executado, as possibilidades de futuro na organização, o reconhecimento pelos resultados alcançados, o salário percebido, os benefícios concedidos, o relacionamento humano dentro da equipe e da organização, o ambiente psicológico e físico de trabalho, a liberdade de atuar e responsabilidade de tomar decisões e também as possibilidades dos colaboradores de estarem engajados e de participarem ativamente da empresa.

## 2.2.2 A importância da qualidade de vida no trabalho

Na visão de Ferreira (2013, p. 5-6) em um mundo globalizado, onde os conhecimentos, habilidades e atitudes das pessoas tornam-se o grande diferencial competitivo, o foco da área de gestão de pessoas deve ser na atração e retenção de talentos. Nesse novo contexto, as pessoas passam a ser percebidas como parceiras das organizações. São as fornecedoras de conhecimentos, habilidades, capacidades e, sobretudo, de inteligência, que proporciona decisões racionais e possibilita o atingimento dos objetivos estratégicos do negócio. Nesse cenário, proporcionar um bom ambiente de trabalho passa a ser de extrema importância, considerando tanto os aspectos físicos como psicológicos.

Ainda segundo Ferreira (2013 p.5) temas como motivação, clima organizacional, qualidade de vida no trabalho, atração e retenção de talentos tornam-se prioridades para as empresas e para a área de Gestão de Pessoas que precisa conhecer esses conceitos e implantar e administrar práticas relacionadas a eles.

A partir dos teóricos acima, essa percepção do autor vai ao encontro dessa visão quando afirma que:

“A QVT tem sido utilizada como indicador das experiências humanas no local de trabalho e o grau de satisfação das pessoas que desempenham o trabalho. O conceito de QVT implica em profundo respeito pelas pessoas. Para alcançar níveis elevados de qualidade e produtividade, as organizações precisam de pessoas motivadas que participem ativamente nos trabalhos que executam e que sejam adequadamente recompensadas pelas suas contribuições”. (CHIAVENATO, 2008, p. 487)

Dessa forma sabe-se que a qualidade de vida no trabalho está diretamente ligada ao bem-estar físico, emocional, psicológico e financeiro dos indivíduos, ou seja, está diretamente ligada ao clima da empresa. Nesse contexto, pode-se dizer que o “clima organizacional, é a qualidade ou propriedade do ambiente organizacional que é percebida ou experimentada pelos membros da organização e que influencia poderosamente o seu comportamento”. (CHIAVENATO, 2021 p. 205)

De acordo com Souza; et al. (2017, pg 308), "o clima é um parâmetro interessante para acompanhar os resultados dos processos de avaliação quando analisamos a resposta das pessoas em questões relativas ao diálogo com a liderança, acesso a informações relevantes para sua relação com a organização, oportunidades de desenvolvimento, suporte da liderança etc.”

Nesta perspectiva, ainda segundo Dutra (2017, p.308) a pesquisa de clima pode revelar os impactos positivos oriundos do amadurecimento do processo de avaliação ou problemas típicos de um processo que não está adequado às necessidades das pessoas e da organização. Nas organizações que realizam regularmente pesquisas de clima são inseridas questões de acompanhamento e controle para verificar a efetividade de políticas e práticas de gestão de pessoas e/ou para verificar a efetividade das ações de preparação das lideranças.

## **2.3 Modelos de Qualidade de Vida no Trabalho**

Existem diversos modelos que tem como objetivo identificar os aspectos que influenciam na Qualidade de Vida no Trabalho, sendo que os mais utilizados são os modelos propostos por Walton (1973); Hackman e Oldham (1975); Westley (1979) e Davis e Werther (1983).

### **2.3.1 Modelo de Walton (1973)**

“De acordo com Walton (1974), o conceito de QVT enfatiza as necessidades e aspirações do ser humano, bem como a responsabilidade social do trabalhador.” (FRANCISCO et al. p.396, 2009).

O modelo de Walton (1973) é composto por oito critérios sobre QVT, sendo eles: Compensação justa e adequada (remuneração adequada, equidade interna e equidade externa), condições de trabalho (jornada de trabalho razoável, ambiente físico seguro e saudável), uso e desenvolvimento das capacidades (autonomia, importância da tarefa, identidade da tarefa, variedade de habilidades e retro informação), oportunidades de crescimento e segurança (possibilidade de carreira, crescimento pessoal e segurança no emprego), integração social na empresa (igualdade de oportunidades, relacionamento e senso comunitário) constitucionalismo (respeito às leis e direitos trabalhistas, privacidade pessoal, liberdade de expressão, normas e rotinas), o trabalho e o espaço total da vida (papel balanceado do trabalho) e relevância social na vida no trabalho (imagem da empresa, responsabilidade social pelos empregados, responsabilidades pelos produtos/serviços). (NUNES, 2012, p.40-41).

Neste trabalho, adotou-se as dimensões de Walton, devido serem os fatores que mais estão de acordo em avaliar a qualidade de vida no trabalho.

O quadro abaixo demonstra cada um desses critérios estabelecidos por Walton (1973).

**Quadro 1 – Modelo de Walton (1973)**

Categorias de QVT	Objetivo	Indicadores de QVT
1. Compensação justa e adequada	- Avaliar a percepção dos trabalhadores em relação ao sistema de remuneração da empresa.	- Remuneração adequada - Equidade interna - Equidade externa
2. Condições de Trabalho	- Medir a QVT em relação às condições existentes no local de trabalho.	- Jornada de trabalho razoável - Ambiente físico seguro e saudável - Carga de trabalho adequada à capacidade física do trabalhador
3. Oportunidades para uso e desenvolvimento das capacidades	- Mensurar as possibilidades que os trabalhadores têm em aplicar, no dia a dia, seus conhecimentos e aptidões profissionais.	- Autonomia - Uso de múltiplas capacidades e habilidades - Informações sobre o processo total de trabalho - Significado da tarefa - Identidade da tarefa - Retro informação
4. Oportunidades de crescimento e segurança	- Avaliar as oportunidades que a organização oferece para o desenvolvimento de seus colaboradores e para a estabilidade no emprego.	- Desenvolvimento das potencialidades e aquisição novos conhecimentos e habilidades - Possibilidade de carreira - Segurança no emprego
5. Integração Social na organização	- Medir o grau de integração social e o clima existente na organização.	- Ausência de preconceitos - Igualdade de oportunidades - Relacionamento interpessoal

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Senso comunitário</li> <li>- Clima do ambiente de trabalho</li> </ul>
6. Constitucionalismo na organização	- Aferir o grau com que a organização respeita os direitos do empregado.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Direitos trabalhistas</li> <li>- Privacidade pessoal</li> <li>- Liberdade de expressão</li> <li>- Tratamento impessoal e igual</li> </ul>
7. Trabalho e espaço total de vida	- Mensurar o equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal do empregado.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Equilíbrio entre horários de trabalho, exigências da carreira, viagens, convívio familiar e lazer.</li> <li>- Poucas mudanças geográficas</li> </ul>
8. A relevância social do Trabalho na vida	- Avaliar a percepção dos trabalhadores quanto à responsabilidade social da organização, relacionamento com os empregados, ética e qualidade de seus produtos e serviços.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Imagem da organização</li> <li>- Responsabilidade social da organização</li> <li>- Responsabilidade pelos produtos e serviços oferecidos</li> <li>- Práticas de recursos humanos</li> <li>- Administração eficiente</li> <li>- Valorização do trabalho e da profissão</li> </ul>

Fonte: Adaptado de Walton (1973, apud WERTHER, p.22, 2011)

De acordo, com Francisco *et al.* (p.399, 2009) os critérios que compõem o modelo de Walton, “não estão dispostos em uma ordem de prioridade, podendo ser arranjados de maneira distintas para assumir outras importâncias, de acordo com a realidade de cada organização. “Entretanto, este modelo “possibilita a percepção dos fatores positivos ou negativos em relação ao trabalho, além de abranger pontos associados às condições e práticas da organização.” (NUNES, p.41, 2012)

### 2.3.2 Modelo de Hackman e Oldham (1975)

O modelo que Hackman e Oldham desenvolveram é fundamentado nas Dimensões Básicas da Tarefa, pois eles acreditam serem elas as responsáveis pelo surgimento dos três estados psicológicos críticos diretamente relacionados à motivação e a satisfação do indivíduo em relação ao trabalho. (NUNES, 2012, p.46)

Para Hackman e Oldham (1975 apud NUNES, 2012) “as dimensões da tarefa incluem a Variedade de Habilidades, a Identidade da Tarefa, a Autonomia, o Feedback Extrínseco, o Feedback do Próprio Trabalho e o Inter-relacionamento.

Segundo Freitas e Souza (2008) o modelo de Hackman e Oldham: propõe que resultados positivos pessoais e do trabalho (alta motivação interna, alta satisfação no trabalho, desempenho de alta qualidade, e baixo turnover e absenteísmo) são obtidos quando três estados psicológicos críticos (percepção da significância do trabalho, percepção da responsabilidade pelos resultados e conhecimento dos reais resultados do trabalho) estão presentes para um certo trabalhador.

### 2.3.3 Modelo de Westley (1979)

Conforme Medeiros e Oliveira (2011 apud NUNES, 2012, p.41-42) o modelo elaborado por Wesley (1979) “está baseado em quatro fatores, os quais apresentam estreita ligação com a qualidade de vida no trabalho, a saber: político, econômico, psicológico e sociológico”.

A abordagem de Westley (1979) de acordo com Pereira (2006) é: [...] uma das mais abrangentes, pois leva em consideração aspectos internos e externos à organização, entretanto a divisão da QVT em quatro fatores para análise não é bem delimitada. O fator econômico leva em consideração desde aspectos como o local de trabalho ao ambiente externo da organização. As questões políticas não são claras pois avalia a segurança no trabalho, a atuação sindical, o relacionamento com chefia e o feedback. Além de afirmar que a QVT são “os esforços empreendidos pelas organizações” e não os resultados desses esforços.

### 2.3.4 Modelo de Davis e Werther (1983)

Conforme Nunes (2012) Werther e Davis “acreditam que a qualidade de vida no trabalho sofre influência de variáveis como supervisão, condições de trabalho, pagamento, benefícios e projeto do cargo.” Por outro lado, Werther e Davis (1983) consideram que a ênfase da Qualidade de Vida no Trabalho: “[...]consiste em tornar os cargos mais interessantes e desafiadores. E, para isso, torna-se necessário uma reformulação dos cargos, com a participação de todos os envolvidos. Uma importante consideração a ser feita é que, segundo os autores, a tecnologia, as economias de produção e até mesmo a tradição, podem representar barreiras para uma melhoria da QVT.” (PEREIRA, 2006, p.34)

Para melhorar a Qualidade de Vida no Trabalho Werther e Davis propõem a reformulação dos cargos. Sendo, que para reformular os cargos devem se considerar a influência dos fatores ambientais, comportamentais e organizacionais. (PEREIRA, 2006, p.34). Portanto, para Werther e Davis (1983) o projeto de cargo “deve ser projetado de maneira a equilibrar eficiência e elementos comportamentais.” (NUNES, 2012, p.42)

## 2.4 A Empresa

O trabalho será realizado com a empresa Leão Agropecuária, que atua no setor do agronegócio, comercializando produtos para as atividades agrícolas, suprimentos para o setor pecuário, materiais de construção e reforma, produtos para jardinagem e alimentos para animais variados.

A empresa tem sede na cidade de Atalanta, SC e possui uma filial na cidade de Ituporanga, SC, onde hoje possui o maior fluxo de vendas. Conta com duas lojas físicas no Alto Vale do Itajaí, com intenção de expansão da empresa para o futuro.

A empresa conta com dois sócios proprietários, que possuem as seguintes qualificações: Cristian Roling, é formado em Administração de Empresas pelo Centro Universitário para o Desenvolvimento do Alto Vale do Itajaí com MBA em Gestão de E-commerce e Direção Financeira Estratégica. Tem 33 anos e foi agricultor até começar o empreendimento em 2016. Ramon Voss, é formado em Agronomia pela Universidade Do Estado de Santa Catarina, com Mestrado em Produção Vegetal pela mesma universidade. Tem 29 anos e atuou como Secretário da Agricultura do

município de Atalanta até entrar como sócio proprietário na Leão Agropecuária em 2018.

No início foi aberta uma pequena loja, na comunidade de Ribeirão Matilde, na cidade de Atalanta, SC. A escolha deste local se deu, pelo fato de que era a comunidade natal do empreendedor e por ser uma região muito rica em produção. Desde a abertura do empreendimento em 2016 a empresa é formalizada e atua com o sistema tributário do Lucro Real.

As maiores dificuldades encontradas no início foram a falta de conhecimento de como funcionava o negócio em si, ou seja, falta de experiência em administrar uma empresa. Isso porque, desde o término da faculdade, o Sr Cristian nunca havia trabalhado dentro de uma empresa, somente trabalhava com seu pai na agricultura, na cidade de Atalanta onde possuem um sítio. Portanto, tinha experiência em somente produzir tubérculos e grãos.

Apesar do receio da falta de experiência em gestão, o Sr Cristian decidiu empreender. A decisão foi tomada para que fosse possível melhorar a qualidade de vida, visto que na época, os trabalhos na agricultura não iam muito bem, além disso, se mostrava ser uma ótima oportunidade de negócio.

Outra dificuldade encontrada, foi a falta de informações a respeito do negócio, isso devido ao mercado ser muito agressivo, sem que haja disponibilização de informações a respeito de fornecedores principalmente, sendo que há uma concorrência muito grande no setor. Os fornecedores, se aproveitavam da pouca experiência, e vendiam produtos mais caros, às vezes, até com a eficácia menor - o que traz grande estrago se for colocado em uma lavoura, por exemplo.

Além disso, outra grande desvantagem era a localização. Por ser interior, e pelo local ser mais longe do que o convencional, as entregas aconteciam somente de quinze em quinze dias. Os motoristas sempre reclamavam de fazer as entregas, e os produtos se tornavam mais caros, pois era cobrado um frete maior.

No ano de 2018 foi aberta uma filial na cidade de Ituporanga. Foi o momento em que o Sr Cristian procurou o Sr Ramon e o convidou para ser seu sócio. A escolha da cidade de Ituporanga se deu pelo fato de que, no Alto Vale, é a maior bacia produtiva, que engloba muitas lojas desse setor fazendo com que o fluxo de agricultores na cidade seja muito grande. O ponto comercial escolhido é na entrada da cidade, onde há grande movimentação e é de fácil acesso.

Quando foi aberta a loja em Ituporanga, também teve algumas dificuldades. Na região os agricultores são muito fiéis aos seus vendedores. Então, a movimentação na loja era pequena, não gerando muito resultado. Porém, com o passar do tempo,

foram aparecendo muitos clientes, que também se tornaram fiéis à loja.

Atualmente, o fluxo de clientes nas duas lojas é grande, sendo maior na loja de Ituporanga. A empresa vem se destacando na cidade, isso, porque sempre está em processo de melhoria. Cada dia mais, a empresa busca se aperfeiçoar naquilo que faz, melhorando o atendimento ao cliente, e buscando produtos com maior qualidade.

Figura 1 – Fachada filial Leão Agropecuária, cidade de Ituporanga/SC.



Fonte: Dados da pesquisa 2021.

Figura 2 – Fachada matriz Leão Agropecuária, cidade de Atalanta/SC.



Fonte: Dados da pesquisa 2021.

### **3 MÉTODO**

Neste capítulo apresenta-se o método de pesquisa que será utilizado para o alcance dos objetivos propostos neste estudo.

#### **3.1 Delineamento da Pesquisa**

Para o desenvolvimento do presente estudo, optou-se por realizar uma pesquisa quantitativa já que o intuito desta pesquisa é analisar o grau de insatisfação e/ou satisfação dos colaboradores com relação à Qualidade de Vida no Trabalho da empresa. Segundo Ramos e Busnello (2003, p.25): “Tudo pode ser quantificável, o que significa traduzir em números opiniões e informações para classificar e analisá-las”. Para o presente trabalho utilizou-se pesquisa descritiva, tendo a abordagem quantitativa. Na pesquisa descritiva se utiliza um levantamento de informações, a qual visa auxiliar a análise dos dados quantitativos. Conforme Malhotra (2001, p.108), “pesquisa descritiva é um tipo de pesquisa conclusiva que tem como principal objetivo a descrição de algo – normalmente características ou funções do mercado”. Portanto a pesquisa descritiva serve para auxiliar mais profundamente o entendimento dos dados coletados.

#### **3.2 Amostra e População**

A população se caracteriza como “universo ou população é o conjunto de seres animados ou inanimados que apresentam pelo menos uma característica em comum” (MARCONI; LAKATOS, 2021, pg 256). Dessa forma, o trabalho terá como população os colaboradores da empresa Leão Agropecuária, situada nas cidades de Ituporanga e Atalanta, estado de Santa Catarina.

O censo foi buscado com todos os quinze colaboradores da Leão Agropecuária, ou seja, todos participaram da pesquisa.

### **3.3 Coleta e Tratamento dos Dados**

Para o alcance dos objetivos propostos neste trabalho os dados foram coletados por meio de dados primários, que conforme Malhotra (2001, p.127), são dados “originados pelo pesquisador para a finalidade específica de solucionar o problema em pauta”.

Portanto, o instrumento de coleta de dados utilizado foi o formulário validado de Walton (1973), no qual dispensa um pré-teste. E em relação ao tratamento dos dados, os dados adquiridos na análise quantitativa descritiva foram tratados por meio de gráficos e tabelas a fim de obter o melhor entendimento do nível de satisfação e insatisfação dos colaboradores em relação à qualidade de vida no trabalho.

## 4 ANÁLISE DE RESULTADOS

O capítulo que segue trata dos resultados da pesquisa, estes são representados através de tabelas e gráficos.

### 4.1 Compensação Justa e Adequada

Neste item buscou-se analisar o parecer dos funcionários em relação a compensação justa e adequada dos serviços realizados. Avaliou-se a satisfação em relação ao salário e aos benefícios e incentivos oferecidos pela empresa.

#### 4.1.1 Remuneração (Salário)

Remuneração que os funcionários da empresa recebem por desempenharem suas funções na organização.

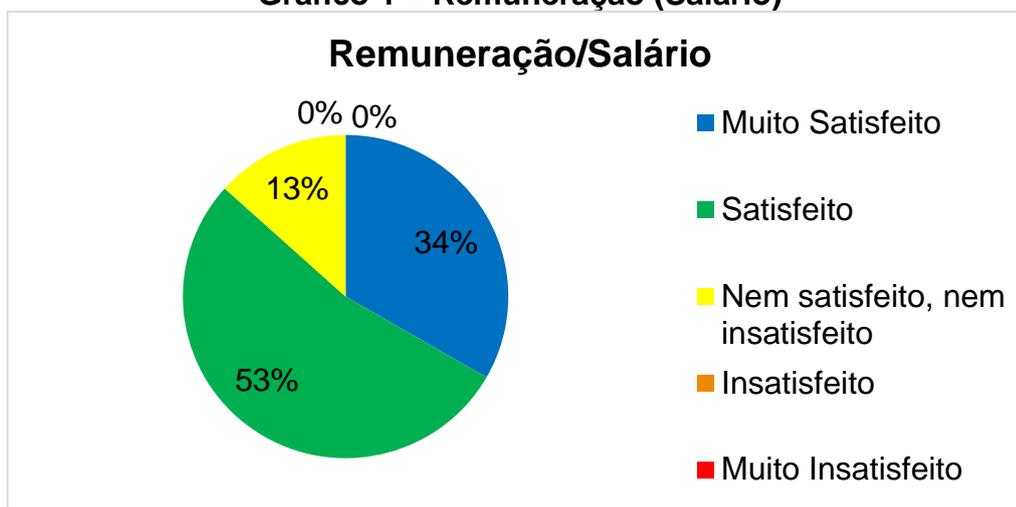
**Tabela 1 - Remuneração (Salário)**

<b>Remuneração/Salário</b>	<b>N° Funcionários</b>	<b>Percentual</b>
Muito Satisfeito	5	33%
Satisfeito	8	53%
Nem satisfeito, nem insatisfeito	2	13%
Insatisfeito	0	0%
Muito Insatisfeito	0	0%
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

Fonte: Dados da pesquisa 2021.

O gráfico 1 demonstra a quantidade em porcentagem dos colaboradores em relação a remuneração.

**Gráfico 1 – Remuneração (Salário)**



Fonte: Dados da pesquisa 2021.

Os dados obtidos mostram que a maioria dos funcionários estão contentes com a remuneração efetuada pela empresa, visto que, 34% estão muito satisfeitos com o salário recebido, 53% estão satisfeitos, 13% dos colaboradores não estão nem satisfeitos nem insatisfeitos com seu salário. Repara-se que nenhum colaborador está insatisfeito ou muito insatisfeito com o que recebem.

#### 4.1.2 Remuneração comparada com os colegas

Foi avaliado, de acordo com a pesquisa se os colaboradores estão satisfeitos comparando sua remuneração à dos seus colegas de trabalho.

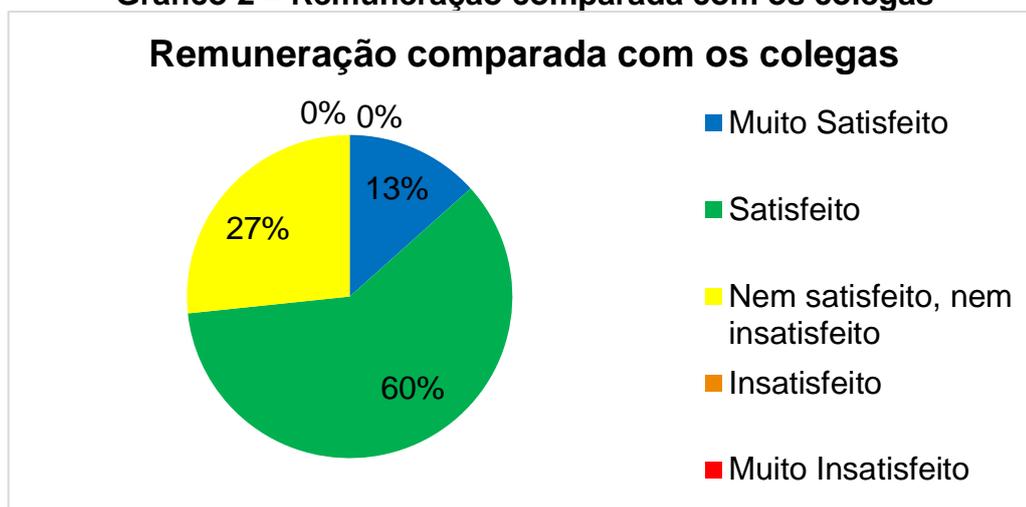
**Tabela 2 - Remuneração comparada com os colegas**

Remuneração comparada com os colegas	Nº Funcionários	Percentual
Muito Satisfeito	2	13%
Satisfeito	9	60%
Nem satisfeito, nem insatisfeito	4	27%
Insatisfeito	0	0%
Muito Insatisfeito	0	0%
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

Fonte: Dados da pesquisa 2021.

O gráfico 2 apresenta a quantidade em porcentagem do nível de satisfação em relação à remuneração dos colegas de trabalho.

**Gráfico 2 – Remuneração comparada com os colegas**



Fonte: Dados da pesquisa 2021.

Com base no gráfico acima pode ser identificado que 13% dos colaboradores estão muito satisfeitos com a remuneração comparada com seus colegas de trabalho, 60% se sentem satisfeitos em comparação com os demais e 27% não estão nem satisfeitos e nem insatisfeitos com sua remuneração. Nota-se que nenhum colaborador está insatisfeito ou muito insatisfeito com a questão citada.

#### 4.1.3 Recompensas (Comissões, bônus)

Neste item percebe-se como está o contentamento dos colaboradores com as recompensas que recebem da empresa.

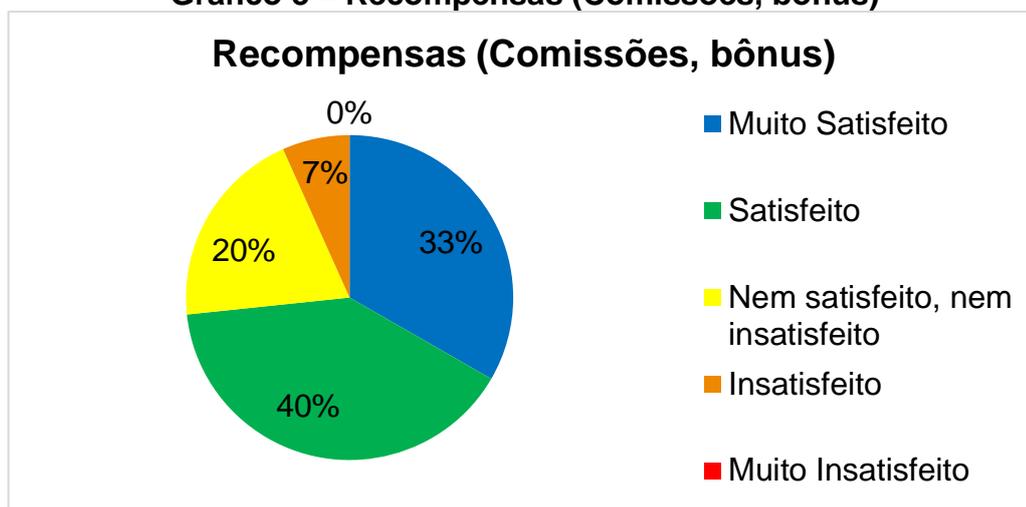
**Tabela 3 - Recompensas (Comissões, bônus)**

Recompensas (Comissões, bônus)	Nº Funcionários	Percentual
Muito Satisfeito	5	33%
Satisfeito	6	40%
Nem satisfeito, nem insatisfeito	3	20%
Insatisfeito	1	7%
Muito Insatisfeito	0	0%
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

Fonte: Dados da pesquisa 2021.

O gráfico 3 mostra a quantidade em porcentagem da pesquisa em relação às recompensas.

**Gráfico 3 – Recompensas (Comissões, bônus)**



Fonte: Dados da pesquisa 2021.

Os dados obtidos com a pesquisa mostram que a maioria dos funcionários está contente com as recompensas recebidas. Isso se mostra através dos 33% que se encontram muito satisfeitos e 40% estão satisfeitos. Entretanto, 20% não se sentem nem satisfeitos nem insatisfeitos e 7% se encontram insatisfeitos com as recompensas. Como mostra o gráfico, nenhum colaborador está muito insatisfeito.

#### 4.1.4 Benefícios extras (Alimentação, plano de saúde)

Refere-se aos benefícios oferecidos pela empresa afim de auxiliar os funcionários em vários âmbitos.

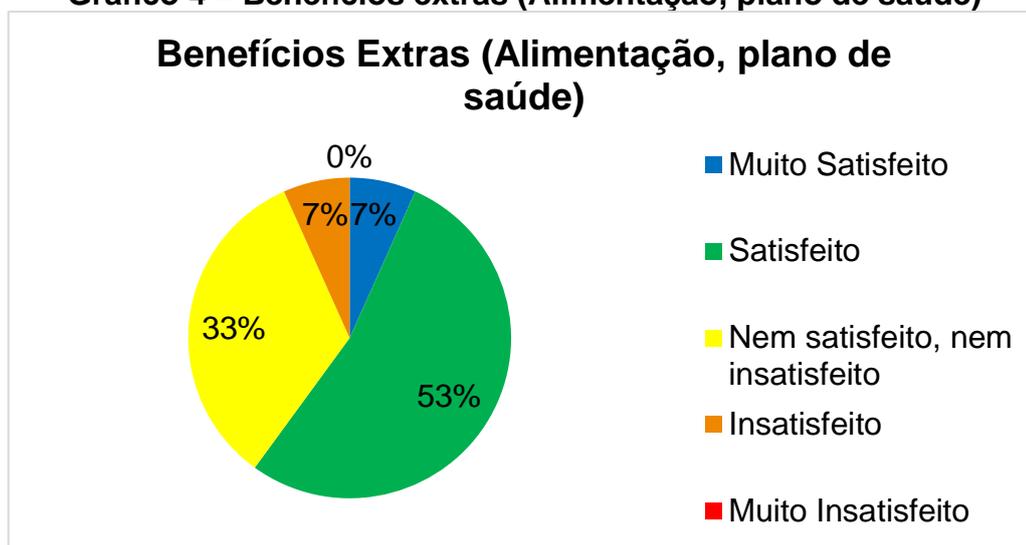
**Tabela 4 - Benefícios extras (Alimentação, plano de saúde)**

Benefícios extras	Nº Funcionários	Percentual
Muito Satisfeito	1	7%
Satisfeito	8	53%
Nem satisfeito, nem insatisfeito	5	33%
Insatisfeito	1	7%
Muito Insatisfeito	0	0%
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

Fonte: Dados da pesquisa 2021.

O gráfico 4 mostra a quantidade em porcentagem do nível de satisfação em relação aos benefícios extras.

**Gráfico 4 – Benefícios extras (Alimentação, plano de saúde)**



Fonte: Dados da pesquisa 2021.

O gráfico acima mostra que 7% dos colaboradores se sentem muito satisfeitos com os benefícios fornecidos, 53% se sentem satisfeitos, 33% se encontram nem satisfeitos nem insatisfeitos e 7% estão insatisfeitos com os benefícios oferecidos. Nota-se que não há colaboradores muito insatisfeitos com os benefícios que recebem da empresa.

## 4.2 Condições de Trabalho

Nesta dimensão verificou-se a percepção dos colaboradores em relação às condições de trabalho no qual estão inseridos.

### 4.2.1 Salubridade

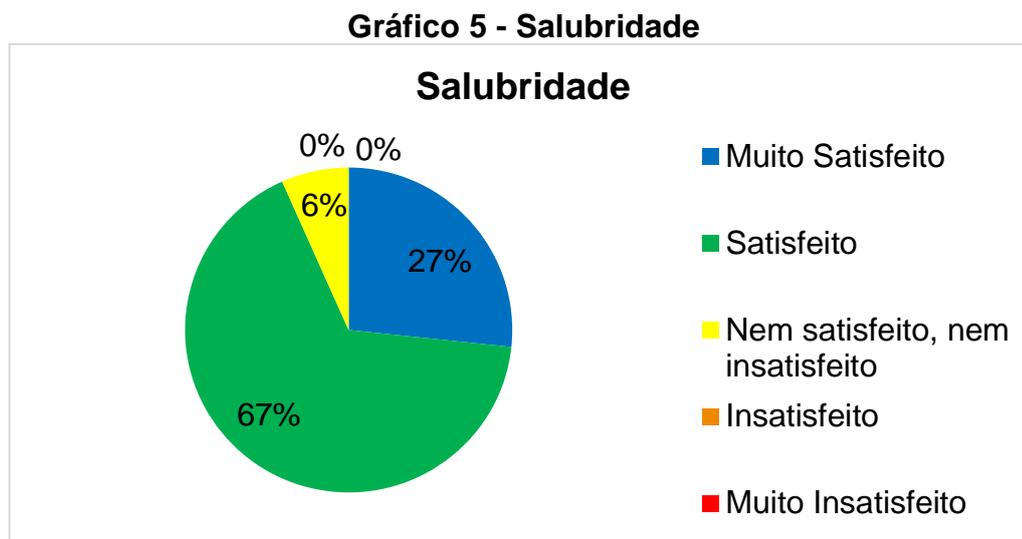
Nível de agrado dos colaboradores com a salubridade do ambiente em que se localizam (Tabela 5).

**Tabela 5 - Salubridade**

Salubridade	Nº Funcionários	Percentual
Muito Satisfeito	4	27%
Satisfeito	10	67%
Nem satisfeito, nem insatisfeito	1	7%
Insatisfeito	0	0%
Muito Insatisfeito	0	0%
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

Fonte: Dados da pesquisa 2021.

O gráfico 5 apresenta em porcentagem a quantidade de colaboradores em relação a salubridade.



Fonte: Dados da pesquisa 2021.

De acordo com a pesquisa, 27% dos colaboradores estão muito satisfeitos e 67% estão satisfeitos com suas condições de trabalho. Apenas 6% dos entrevistados se sentem nem satisfeitos e nem insatisfeitos em relação a salubridade do local onde realizam suas atividades. Percebe-se que nenhum dos entrevistados se sente insatisfeito ou muito insatisfeito com este item.

#### 4.2.2 Equipamentos de segurança e proteção

Procurou-se saber o nível de satisfação e a segurança que os colaboradores têm quando utilizam os E.P.'s fornecidos pela empresa, os resultados estão dispostos na Tabela 6.

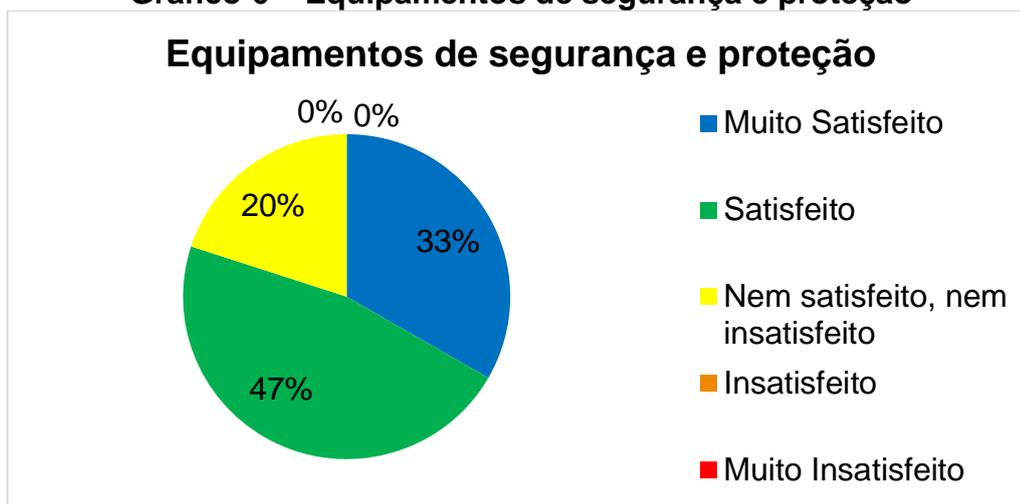
**Tabela 6 - Equipamentos de segurança e proteção**

Equipamentos de segurança e proteção	Nº Funcionários	Percentual
Muito Satisfeito	5	33%
Satisfeito	7	47%
Nem satisfeito, nem insatisfeito	3	20%
Insatisfeito	0	0%
Muito Insatisfeito	0	0%
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

Fonte: Dados da pesquisa 2021.

O gráfico 6 indica em porcentagem os índices obtidos na pesquisa referentes ao fornecimento dos equipamentos de segurança e proteção.

**Gráfico 6 – Equipamentos de segurança e proteção**



Fonte: Dados da pesquisa 2021.

Conforme os dados do gráfico, 33% dos colaboradores estão muito satisfeitos com os equipamentos de segurança e proteção fornecidos pela empresa, 47% estão satisfeitos com os E.P.I's, 20% dos funcionários não estão nem satisfeitos nem insatisfeitos com o material fornecido. Observa-se que não há colaboradores insatisfeitos ou muito insatisfeitos com os equipamentos oferecidos.

#### 4.2.3 Materiais e meios de locomoção

Neste item vislumbrou-se o contentamento dos funcionários em relação aos materiais oferecidos pela empresa e os meios de locomoção que são usados para a realização das visitas aos clientes.

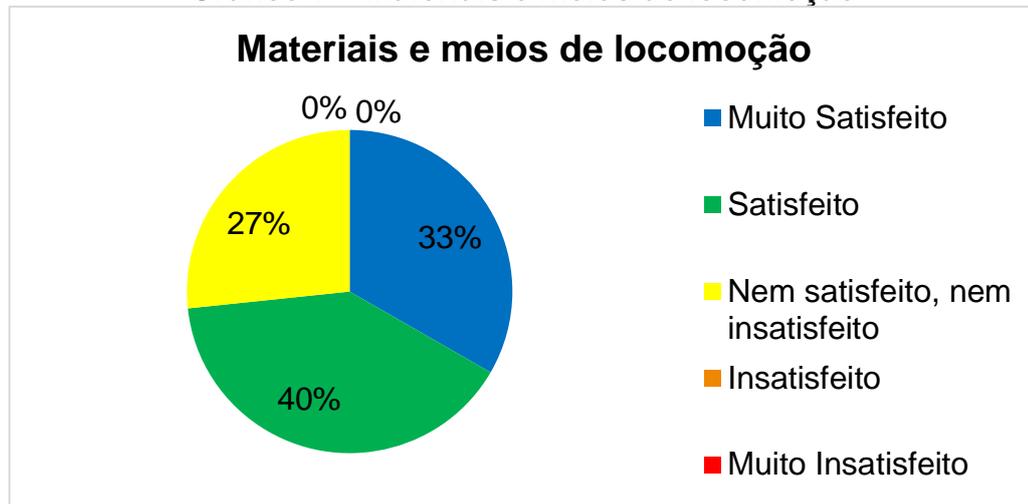
**Tabela 7 - Materiais e meios de locomoção**

<b>Materiais e meios de locomoção</b>	<b>Nº Funcionários</b>	<b>Percentual</b>
Muito Satisfeito	5	33%
Satisfeito	6	40%
Nem satisfeito, nem insatisfeito	4	27%
Insatisfeito	0	0%
Muito Insatisfeito	0	0%
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

Fonte: Dados da pesquisa 2021.

O gráfico 7 apresenta em porcentagem os dados obtidos com o formulário em relação aos materiais e meios de locomoção.

**Gráfico 7 – Materiais e meios de locomoção**



Fonte: Dados da pesquisa 2021.

Com base no gráfico acima pode ser visto que 33% dos colaboradores estão muito satisfeitos com os materiais e meios de locomoção fornecidos pela organização, como automóveis e demais materiais do dia a dia do trabalho, 40% estão satisfeitos com estes equipamentos, 27% não estão nem satisfeitos e nem insatisfeitos com os meios e materiais oferecidos. Identifica-se que nenhum colaborador está insatisfeito e nem muito insatisfeito.

### 4.3 Uso das Capacidades no Trabalho

Esta dimensão apresentou o nível de satisfação que os colaboradores possuem quanto ao uso das suas capacidades no desenvolvimento das funções que lhe cabem. Viu-se o agrado em relação a autonomia que possuem na tomada de decisões e o quão felizes estão com a importância da atividade que realizam.

#### 4.3.1 Autonomia

O nível de satisfação dos funcionários com as oportunidades oferecidas para a tomada de decisão em relação ao trabalho prestado está apresentado na tabela 8.

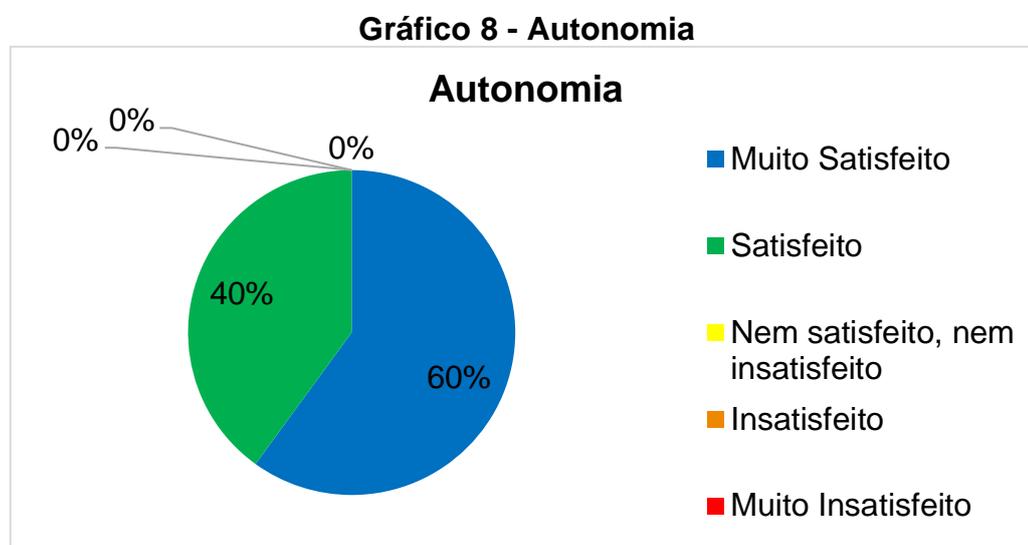
**Tabela 8 - Autonomia**

Autonomia	Nº Funcionários	Percentual
Muito Satisfeito	9	60%
Satisfeito	6	40%
Nem satisfeito, nem insatisfeito	0	0%

Insatisfeito	0	0%
Muito Insatisfeito	0	0%
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

Fonte: Dados da pesquisa 2021.

Abaixo o gráfico demonstra os números em porcentagem sobre a satisfação dos colaboradores em relação à autonomia.



Fonte: Dados da pesquisa 2021.

Os dados obtidos na pesquisa mostram que os colaboradores estão contentes com a autonomia cedida pela empresa. Como pode ser observado no gráfico acima, 60% estão muito satisfeitos com sua autonomia e 40% estão satisfeitos. Constata-se que não há nenhum funcionário descontente com sua autonomia na empresa, pois, nenhum colaborador está nem satisfeito, nem insatisfeito, além disso, não há ninguém insatisfeito ou muito insatisfeito.

#### 4.3.2 Importância da atividade

Nível de satisfação dos colaboradores em relação a importância da atividade exercida dentro da empresa.

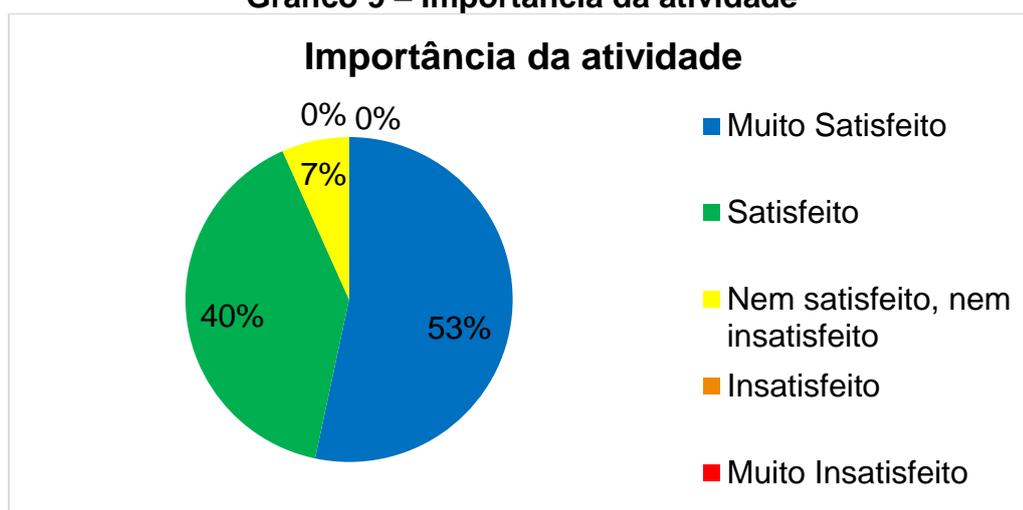
**Tabela 9 - Importância da atividade**

Importância da atividade	Nº Funcionários	Percentual
Muito Satisfeito	8	53%
Satisfeito	6	40%
Nem satisfeito, nem insatisfeito	1	7%
Insatisfeito	0	0%
Muito Insatisfeito	0	0%
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

Fonte: Dados da pesquisa 2021.

O gráfico a seguir apresenta os dados em porcentagem obtidos na pesquisa em relação à importância da atividade.

**Gráfico 9 – Importância da atividade**



Fonte: Dados da pesquisa 2021.

Percebe-se que a maioria dos colaboradores sentem que suas atividades são importantes para a organização. Diante disso, 53% se sentem muito satisfeitos com o grau de importância da sua atividade, 40% estão satisfeitos com a relevância da sua atividade, 7% não estão nem satisfeitos e nem insatisfeitos com o tópico questionado. Para esse tópico, também não há pessoas insatisfeitas ou muito insatisfeitas.

#### 4.4 Oportunidades

Para este aspecto avaliou-se o quanto os colaboradores estão satisfeitos com as oportunidades de crescimento profissional que possuem, com a quantidade de treinamentos que realizam e o quanto são incentivados ao aperfeiçoamento, pessoal e profissional.

#### 4.4.1 Crescimento profissional

Neste âmbito, considera-se que o colaborador esteja obtendo crescimento profissional na empresa.

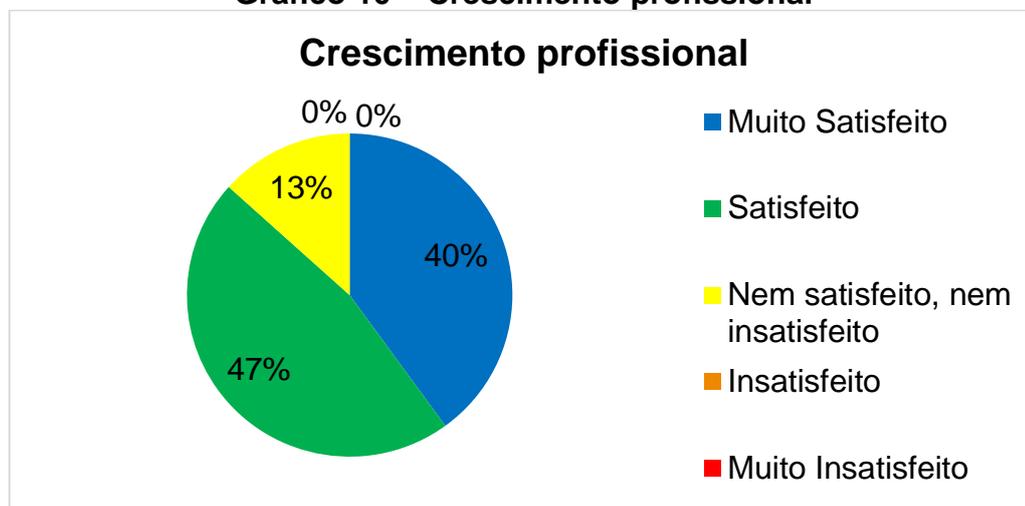
**Tabela 10 - Crescimento profissional**

<b>Crescimento profissional</b>	<b>Nº Funcionários</b>	<b>Percentual</b>
Muito Satisfeito	6	40%
Satisfeito	7	47%
Nem satisfeito, nem insatisfeito	2	13%
Insatisfeito	0	0%
Muito Insatisfeito	0	0%
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

Fonte: Dados da pesquisa 2021.

O gráfico abaixo demonstra a quantidade de colaboradores em relação ao crescimento profissional.

**Gráfico 10 – Crescimento profissional**



Fonte: Dados da pesquisa 2021.

Em relação ao gráfico acima, à maioria dos funcionários está contente com a possibilidade de crescimento profissional, 40% estão muito satisfeitos com o crescimento profissional, 47% se sentem satisfeitos com sua evolução profissional e 13% não estão nem satisfeitos e nem insatisfeitos com o crescimento profissional. Verifica-se que nenhum colaborador está insatisfeito ou muito insatisfeito.

#### 4.4.2 Treinamentos

Neste segmento buscou-se saber sobre a suficiência dos treinamentos, cursos que a empresa disponibiliza aos funcionários.

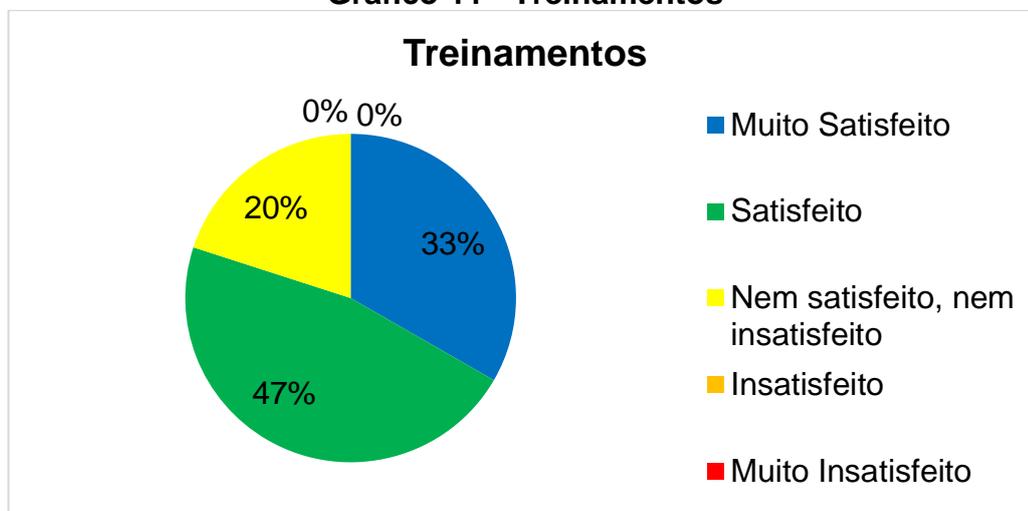
**Tabela 11 - Treinamentos**

Treinamentos	Nº Funcionários	Percentual
Muito Satisfeito	5	33%
Satisfeito	7	47%
Nem satisfeito, nem insatisfeito	3	20%
Insatisfeito	0	0%
Muito Insatisfeito	0	0%
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

Fonte: Dados da pesquisa 2021.

Abaixo o gráfico demonstra a quantidade de colaboradores em porcentagem em relação à treinamentos fornecidos.

**Gráfico 11 - Treinamentos**



Fonte: Dados da pesquisa 2021.

Os dados obtidos mostram que 33% dos colaboradores estão muito satisfeitos com os treinamentos fornecidos pela organização, 47% dos funcionários se sentem satisfeitos com os cursos ofertados, 20% não estão nem satisfeitos e nem insatisfeitos. Percebe-se que nenhum colaborador está insatisfeito ou muito insatisfeito com os treinamentos.

#### 4.4.3 Incentivo ao aperfeiçoamento

Refere-se aos estímulos que a organização fornece aos colaboradores para

que se aperfeiçoem tanto na área pessoal como na profissional.

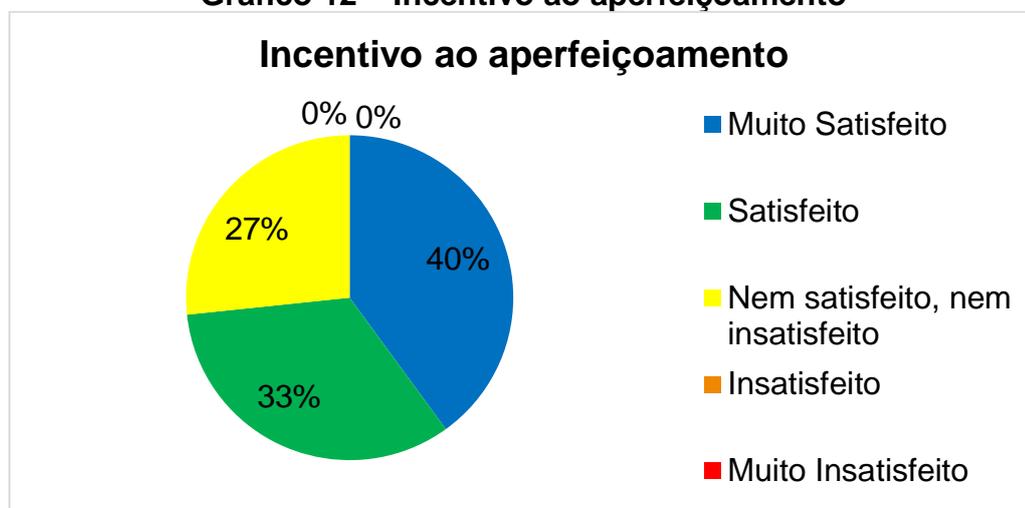
**Tabela 12 – Incentivo ao aperfeiçoamento**

Incentivo ao aperfeiçoamento	Nº Funcionários	Percentual
Muito Satisfeito	6	40%
Satisfeito	5	33%
Nem satisfeito, nem insatisfeito	4	27%
Insatisfeito	0	0%
Muito Insatisfeito	0	0%
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

Fonte: Dados da pesquisa 2021.

O gráfico abaixo demonstra a quantidade de colaboradores em porcentagem em relação ao incentivo ao aperfeiçoamento.

**Gráfico 12 – Incentivo ao aperfeiçoamento**



Fonte: Dados da pesquisa 2021.

Com relação ao incentivo por parte da empresa ao aperfeiçoamento dos colaboradores, 40% demonstram estar muito satisfeitos com os incentivos da empresa, 33% estão satisfeitos com os estímulos dados pela organização e 27% não estão nem satisfeitos e nem insatisfeitos com o tópico. Como visto no gráfico, não há nenhum colaborador insatisfeito ou muito insatisfeito.

#### 4.5 Integração Social

Nesta dimensão considera-se o quanto os colaboradores estão felizes com seus relacionamentos dentro da empresa. Mostra a satisfação dos relacionamentos

entre chefes, entre colegas e como está a percepção em relação ao comprometimento que a equipe possui com o propósito da empresa. Além disso, mostra como está a valorização do trabalho realizado e a valorização das ideias e iniciativas que os funcionários possuem.

#### 4.5.1 Relacionamento com os chefes

Mostra o quanto os colaboradores estão contentes em seu relacionamento com seus líderes.

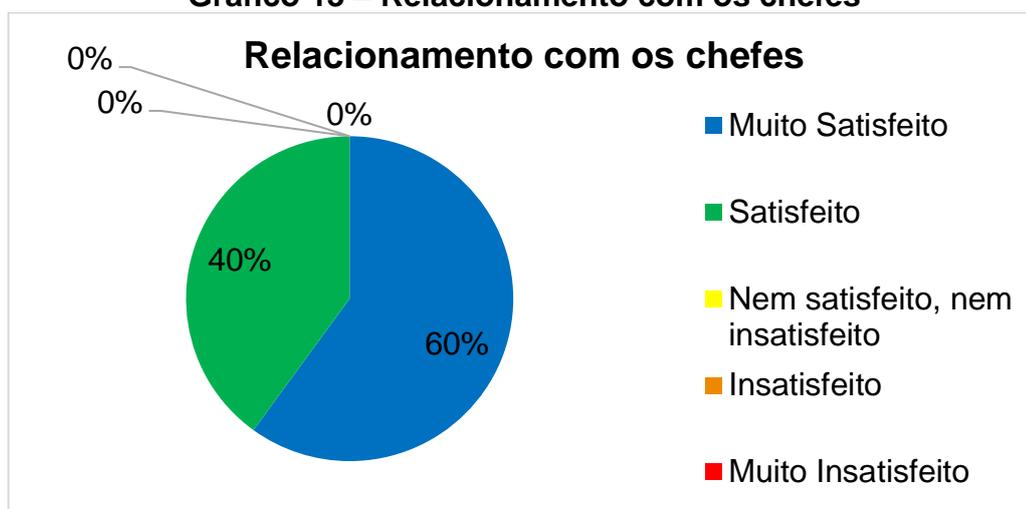
**Tabela 13 – Relacionamento com os chefes**

<b>Relacionamento com os chefes</b>	<b>Nº Funcionários</b>	<b>Percentual</b>
Muito Satisfeito	9	60%
Satisfeito	6	40%
Nem satisfeito, nem insatisfeito	0	0%
Insatisfeito	0	0%
Muito Insatisfeito	0	0%
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

Fonte: Dados da pesquisa 2021.

O gráfico abaixo demonstra a quantidade de colaboradores em porcentagem em relação ao relacionamento com os chefes.

**Gráfico 13 – Relacionamento com os chefes**



Fonte: Dados da pesquisa 2021.

O gráfico apresenta que os proprietários têm um bom relacionamento com os colaboradores. Isso pois, 60% dos funcionários estão se sentindo muito satisfeitos com o relacionamento com os chefes e 40% se sentem satisfeitos com a relação.

Nota-se que não há nenhum colaborador descontente com o relacionamento com os chefes.

#### 4.5.2 Relacionamento com a equipe

Nesse item buscou-se saber se os colaboradores possuem um relacionamento saudável com seus colegas de trabalho, facilitando o desempenho das funções na organização.

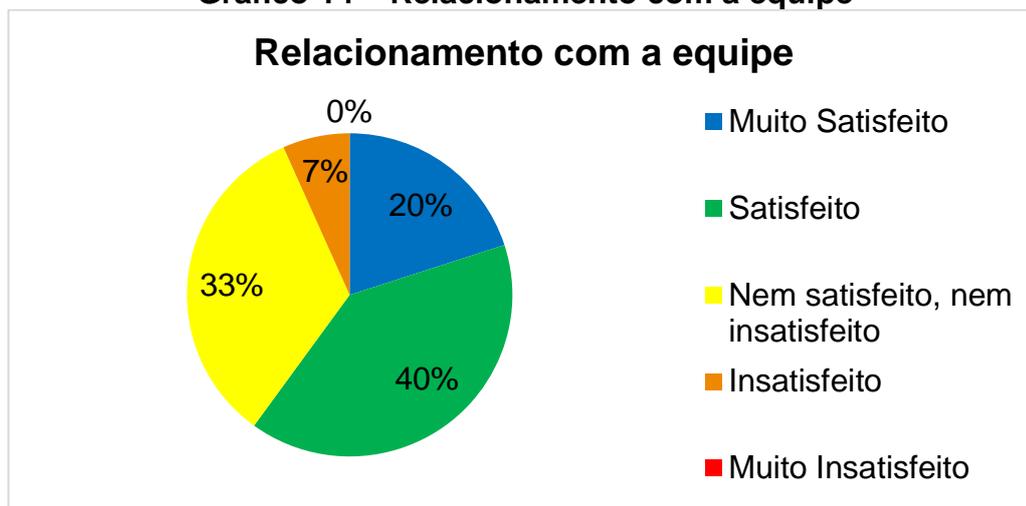
**Tabela 14 – Relacionamento com a equipe**

<b>Relacionamento com a equipe</b>	<b>Nº Funcionários</b>	<b>Percentual</b>
Muito Satisfeito	3	20%
Satisfeito	6	40%
Nem satisfeito, nem insatisfeito	5	33%
Insatisfeito	1	7%
Muito Insatisfeito	0	0%
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

Fonte: Dados da pesquisa 2021.

O gráfico a seguir apresenta os dados em porcentagem obtidos na pesquisa em relação ao relacionamento com a equipe.

**Gráfico 14 – Relacionamento com a equipe**



Fonte: Dados da pesquisa 2021.

Pelos dados da pesquisa, dos 15 entrevistados, 20% estão muito satisfeitos com o relacionamento com os colegas de trabalho, 40% estão satisfeitos com a relação da equipe, 33% não estão nem satisfeitos e nem insatisfeitos com a convivência junto da equipe e apenas 7% dos colaboradores se sentem insatisfeitos com o relacionamento da equipe. Vê-se que não há nenhum colaborador muito

insatisfeito.

#### 4.5.3 Comprometimento da equipe

Neste item buscou-se avaliar o comprometimento do trabalho da equipe e colegas.

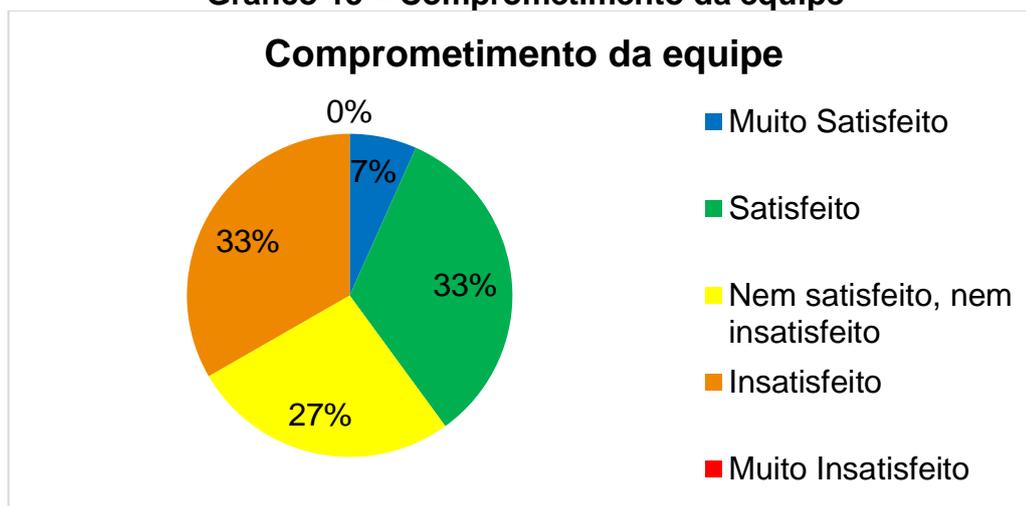
**Tabela 15 – Comprometimento da equipe**

<b>Comprometimento da equipe</b>	<b>Nº Funcionários</b>	<b>Percentual</b>
Muito Satisfeito	1	7%
Satisfeito	5	33%
Nem satisfeito, nem insatisfeito	4	27%
Insatisfeito	5	33%
Muito Insatisfeito	0	0%
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

Fonte: Dados da pesquisa 2021.

O gráfico abaixo demonstra a quantidade de colaboradores em porcentagem em relação ao comprometimento da equipe.

**Gráfico 15 – Comprometimento da equipe**



Fonte: Dados da pesquisa 2021.

Neste segmento teve por resultado que 7% dos funcionários se sentem muito satisfeitos com o comprometimento da equipe com o trabalho, 33% estão satisfeitos com o comprometimento dos colegas com a organização, 27% não estão nem satisfeitos e nem insatisfeitos e 33% estão insatisfeitos com o compromisso da equipe e colegas para com o trabalho exercido na empresa. Constata-se que nenhum colaborador se sente muito insatisfeito com a questão acima.

#### 4.5.4 Valorização do trabalho

Envolve a satisfação dos colaboradores em relação ao reconhecimento do seu cargo e das atividades que desenvolve na empresa.

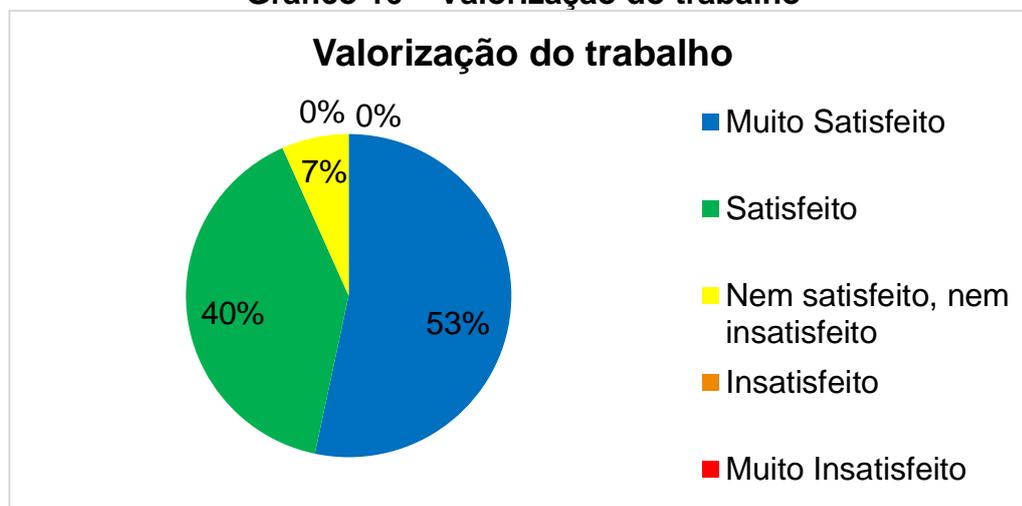
**Tabela 16 – Valorização do trabalho**

Valorização do trabalho	Nº Funcionários	Percentual
Muito Satisfeito	8	53%
Satisfeito	6	40%
Nem satisfeito, nem insatisfeito	1	7%
Insatisfeito	0	0%
Muito Insatisfeito	0	0%
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

Fonte: Dados da pesquisa 2021.

Abaixo o gráfico demonstra os números em porcentagem sobre a satisfação dos colaboradores em relação à valorização do trabalho prestado na empresa.

**Gráfico 16 – Valorização do trabalho**



Fonte: Dados da pesquisa 2021.

Os dados obtidos mostram que 53% dos colaboradores estão muito satisfeitos com a valorização do trabalho, 40% estão satisfeitos e valorizados pela empresa, 7% não estão nem satisfeitos e nem insatisfeitos com a valorização da empresa para com seu trabalho. Repara-se que não há colaboradores insatisfeitos ou muito insatisfeitos.

#### 4.5.5 Valorização de ideias e iniciativas

Aponta o quanto a empresa preza pelas ideias e iniciativas que são prestadas

pelos funcionários.

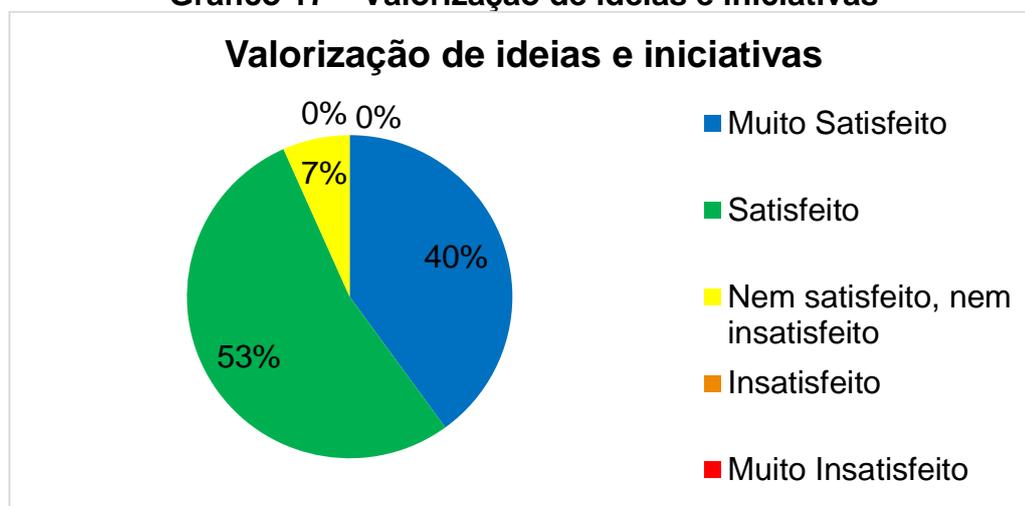
**Tabela 17 – Valorização de ideias e iniciativas**

<b>Valorização de ideias e iniciativas</b>	<b>Nº Funcionários</b>	<b>Percentual</b>
Muito Satisfeito	6	40%
Satisfeito	8	53%
Nem satisfeito, nem insatisfeito	1	7%
Insatisfeito	0	0%
Muito Insatisfeito	0	0%
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

Fonte: Dados da pesquisa 2021.

O gráfico a seguir apresenta os dados em porcentagem em relação à valorização de ideias e iniciativas.

**Gráfico 17 – Valorização de ideias e iniciativas**



Fonte: Dados da pesquisa 2021.

O gráfico acima mostra os resultados da pesquisa em relação a valorização de ideias e iniciativas dos funcionários, onde, 40% destes se sentem muito satisfeitos, 53% estão satisfeitos com o reconhecimento das ideias e iniciativas tomadas, 7% estão nem satisfeitos nem insatisfeitos com a valorização por parte da empresa de suas ideias. Nota-se que não há pessoas insatisfeitas ou muito insatisfeitas com a valorização de ideias e iniciativas.

#### **4.6 Ocupação do Trabalho na Vida Social**

Neste item buscou-se avaliar o quanto o trabalho na empresa influencia na vida

pessoal, e o quanto os colaboradores estão felizes com sua rotina de horários de trabalho e descanso.

#### 4.6.1 Influência do trabalho na rotina familiar

Aponta os índices de satisfação ao quanto o serviço prestado influência na rotina familiar dos entrevistados.

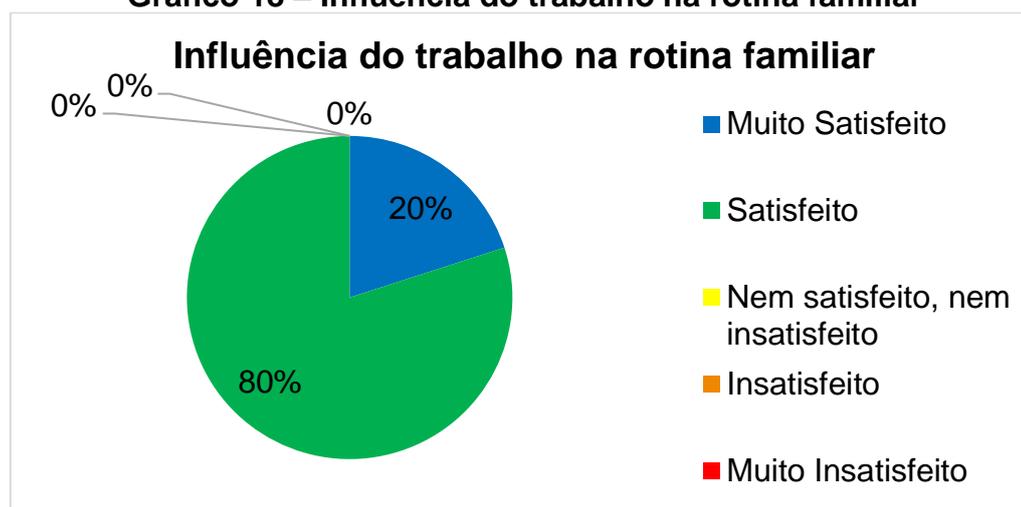
**Tabela 18 – Influência do trabalho na rotina familiar**

Influência do trabalho na rotina familiar	Nº Funcionários	Percentual
Muito Satisfeito	3	20%
Satisfeito	12	80%
Nem satisfeito, nem insatisfeito	0	0%
Insatisfeito	0	0%
Muito Insatisfeito	0	0%
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

Fonte: Dados da pesquisa 2021.

O gráfico a seguir apresenta a quantidade de colaboradores em porcentagem em relação à influência do trabalho na sua rotina familiar.

**Gráfico 18 – Influência do trabalho na rotina familiar**



Fonte: Dados da pesquisa 2021.

Os dados obtidos na pesquisa mostram que 20% dos funcionários estão muito satisfeitos com a influência do trabalho na sua rotina familiar e 80% estão satisfeitos com essa influência. Percebe-se que não há nenhum colaborador descontente com a influência do trabalho em sua vida particular.

#### 4.6.2 Horários de trabalho e descanso

Neste item verificou-se o nível de agrado em relação aos horários de trabalho e períodos de descanso que a empresa possui.

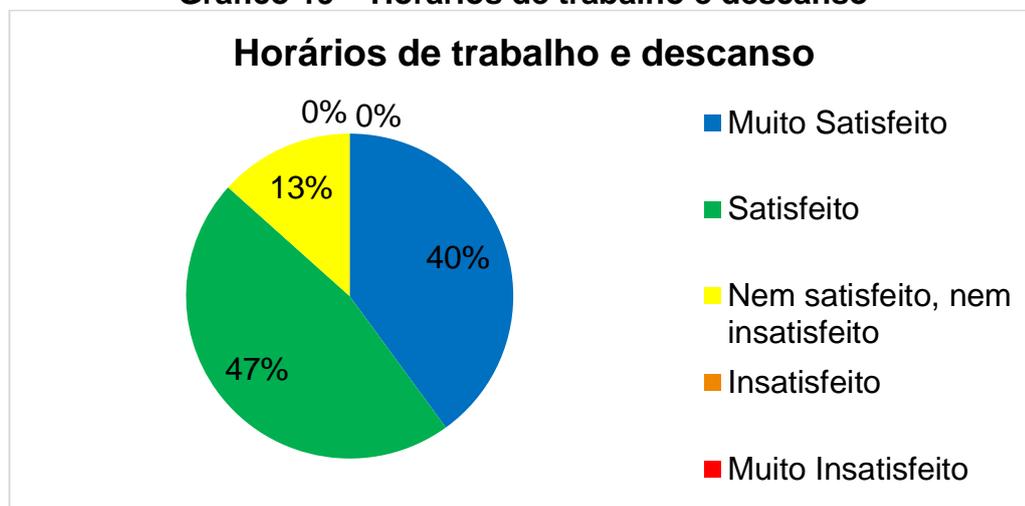
**Tabela 19 – Horários de trabalho e descanso**

Horários de trabalho e descanso	Nº Funcionários	Percentual
Muito Satisfeito	6	40%
Satisfeito	7	47%
Nem satisfeito, nem insatisfeito	2	13%
Insatisfeito	0	0%
Muito Insatisfeito	0	0%
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

Fonte: Dados da pesquisa 2021.

Abaixo o gráfico demonstra os números em porcentagem sobre a satisfação dos colaboradores em relação aos horários de trabalho e de descanso.

**Gráfico 19 – Horários de trabalho e descanso**



Fonte: Dados da pesquisa 2021.

Com base no gráfico acima pode ser identificado que, 40% dos colaboradores estão muito satisfeitos com os horários de trabalho e de descanso, 47% estão satisfeitos com a jornada de trabalho, 13% estão nem satisfeitos, nem insatisfeitos. Verifica-se que não há nenhum funcionário insatisfeito ou muito insatisfeito.

#### 4.7 Relevância Social e Importância do Trabalho

Para esta dimensão foi possível identificar o nível de orgulho quando o trabalho é realizado e como que os colaboradores veem a imagem da empresa perante a sociedade e o quanto a organização auxilia a comunidade na qual está inserida. Engloba também o nível de contentamento em relação à qualidade dos serviços prestados e qualidade dos produtos fornecidos pela empresa. Além disso, mostra como a empresa trata seus funcionários.

#### 4.7.1 Orgulho na realização do trabalho

Neste tópico observou-se o quanto os funcionários estão orgulhosos realizando as funções que lhe são cabidas.

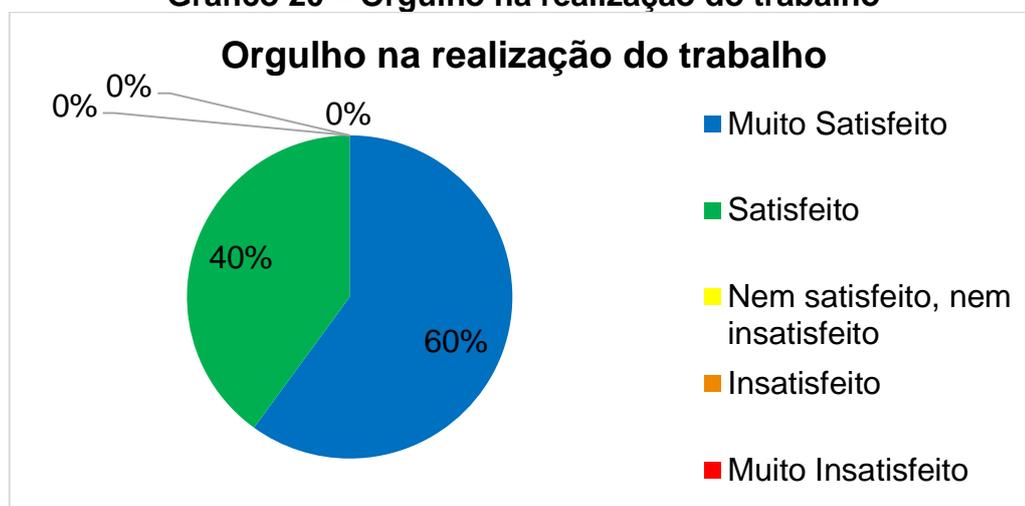
**Tabela 20 – Orgulho na realização do trabalho**

<b>Orgulho na realização do trabalho</b>	<b>Nº Funcionários</b>	<b>Percentual</b>
Muito Satisfeito	9	60%
Satisfeito	6	40%
Nem satisfeito, nem insatisfeito	0	0%
Insatisfeito	0	0%
Muito Insatisfeito	0	0%
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

Fonte: Dados da pesquisa 2021.

O gráfico abaixo demonstra a quantidade de colaboradores em porcentagem em relação ao orgulho na realização do trabalho na empresa.

**Gráfico 20 – Orgulho na realização do trabalho**



Fonte: Dados da pesquisa 2021.

Dos entrevistados, 60% se sentem muito satisfeitos e orgulhosos na realização do seu trabalho na empresa, 40% estão satisfeitos com o trabalho que realiza. Percebe-se que nenhum funcionário está nem satisfeito, nem insatisfeito e também não estão insatisfeitos ou muito insatisfeitos realizando as atividades designadas.

#### 4.7.2 Imagem da empresa perante a sociedade

Para este segmento verificou-se como que os colaboradores veem a imagem da empresa perante a sociedade.

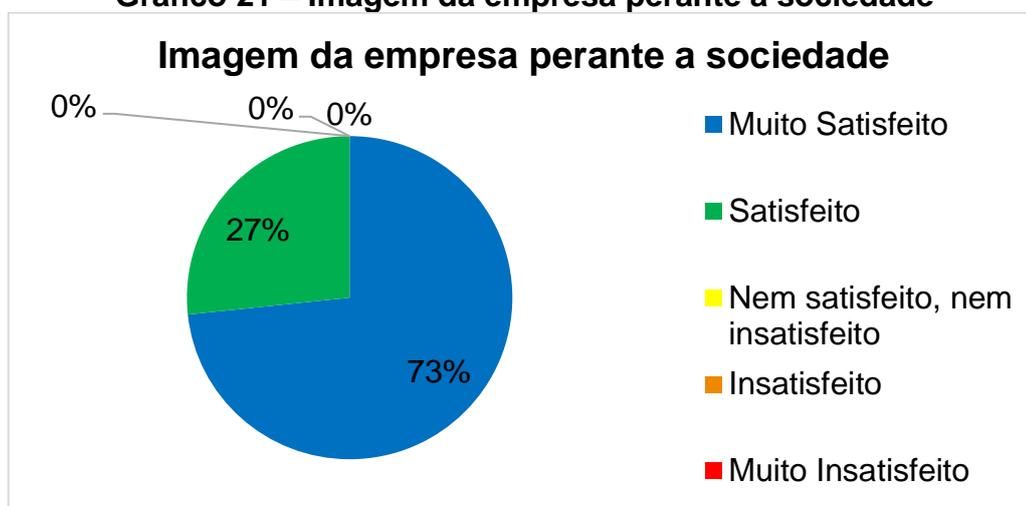
**Tabela 21 – Imagem da empresa perante a sociedade**

<b>Imagem da empresa perante a sociedade</b>	<b>Nº Funcionários</b>	<b>Percentual</b>
Muito Satisfeito	11	73%
Satisfeito	4	27%
Nem satisfeito, nem insatisfeito	0	0%
Insatisfeito	0	0%
Muito Insatisfeito	0	0%
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

Fonte: Dados da pesquisa 2021.

O gráfico a seguir demonstra os números em porcentagem sobre a satisfação dos colaboradores em relação à imagem da empresa perante a sociedade.

**Gráfico 21 – Imagem da empresa perante a sociedade**



Fonte: Dados da pesquisa 2021.

Em relação ao gráfico acima, na visão dos colaboradores a empresa apresenta uma ótima imagem perante a sociedade, 73% estão muito satisfeitos com a imagem da empresa e 27% estão satisfeitos. Como demonstra o gráfico, não há colaboradores

que se sentem nem satisfeitos, nem muito satisfeitos. Além disso, nota-se que ninguém está insatisfeito ou muito insatisfeito com a imagem da empresa.

#### 4.7.3 Contribuição com a sociedade

Apresenta o nível de satisfação em relação a contribuição que a empresa possui com a sociedade.

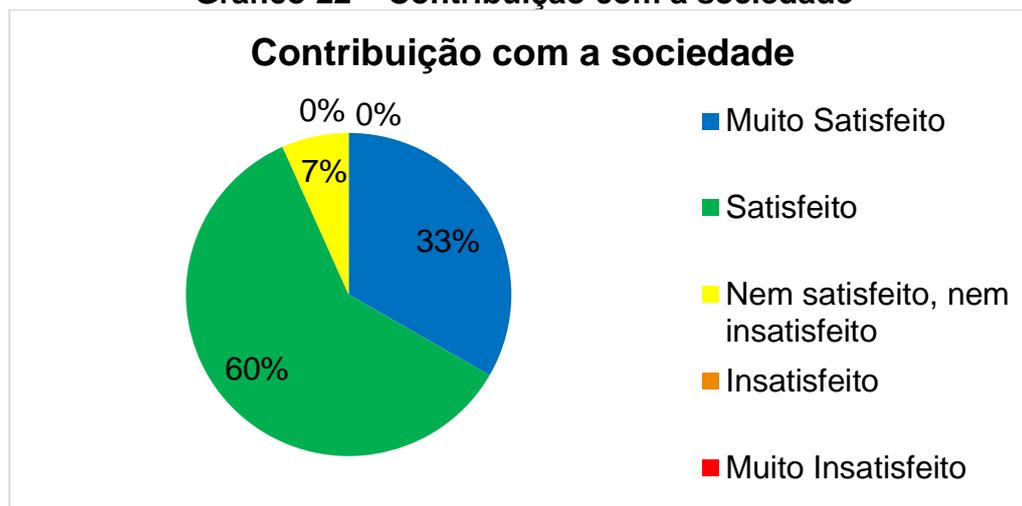
**Tabela 22 – Contribuição com a sociedade**

<b>Contribuição com a sociedade</b>	<b>Nº Funcionários</b>	<b>Percentual</b>
Muito Satisfeito	5	33%
Satisfeito	9	60%
Nem satisfeito, nem insatisfeito	1	7%
Insatisfeito	0	0%
Muito Insatisfeito	0	0%
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

Fonte: Dados da pesquisa 2021.

Abaixo o gráfico demonstra a quantidade de colaboradores em porcentagem em relação à integração comunitária da empresa.

**Gráfico 22 – Contribuição com a sociedade**



Fonte: Dados da pesquisa 2021.

Pela resposta dos colaboradores ao formulário, verificou-se que 33% estão muito satisfeitos com a integração da empresa com a comunidade, 60% estão satisfeitos com a contribuição para com a sociedade e 7% estão nem satisfeitos e nem insatisfeitos com os feitos da empresa para comunidade. Nota-se que não há nenhum colaborador insatisfeito ou muito insatisfeito.

#### 4.7.4 Qualidade dos produtos e do serviço prestado

Mostra o quanto os colaboradores estão contentes com a qualidade dos produtos e com a qualidade dos serviços prestados pela empresa.

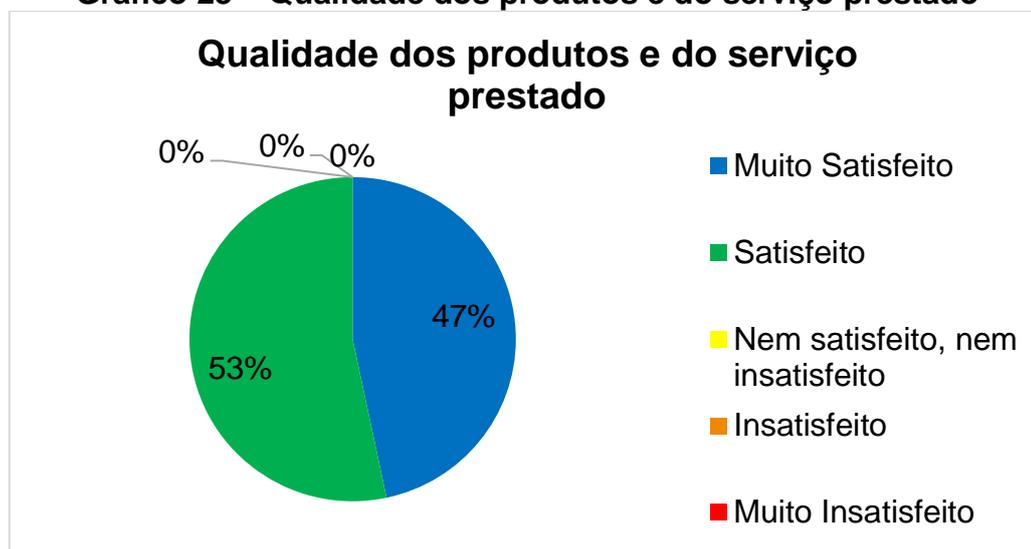
**Tabela 23 – Qualidade dos produtos e do serviço prestado**

Qualidade dos produtos e do serviço prestado	Nº Funcionários	Percentual
Muito Satisfeito	7	47%
Satisfeito	8	53%
Nem satisfeito, nem insatisfeito	0	0%
Insatisfeito	0	0%
Muito Insatisfeito	0	0%
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

Fonte: Dados da pesquisa 2021.

O gráfico a seguir apresenta a quantidade de colaboradores em porcentagem em relação à qualidade dos produtos e do serviço prestado pela empresa.

**Gráfico 23 – Qualidade dos produtos e do serviço prestado**



Fonte: Dados da pesquisa 2021.

Percebe-se que de modo geral os produtos e serviços ofertados pela empresa são de qualidade, pois, 47% dos colaboradores estão muito satisfeitos com a qualidade destes produtos e serviços, os demais, 53% estão satisfeitos com a qualidade que a empresa oferece. Como é observado no gráfico os colaboradores não se sentem nem satisfeitos, nem insatisfeitos. Outrossim, não há funcionários que se sentem insatisfeitos ou muito insatisfeitos.

#### 4.7.5 Forma de a empresa tratar seus funcionários

Este item aponta o nível de satisfação dos funcionários com a forma com que são tratados pela empresa.

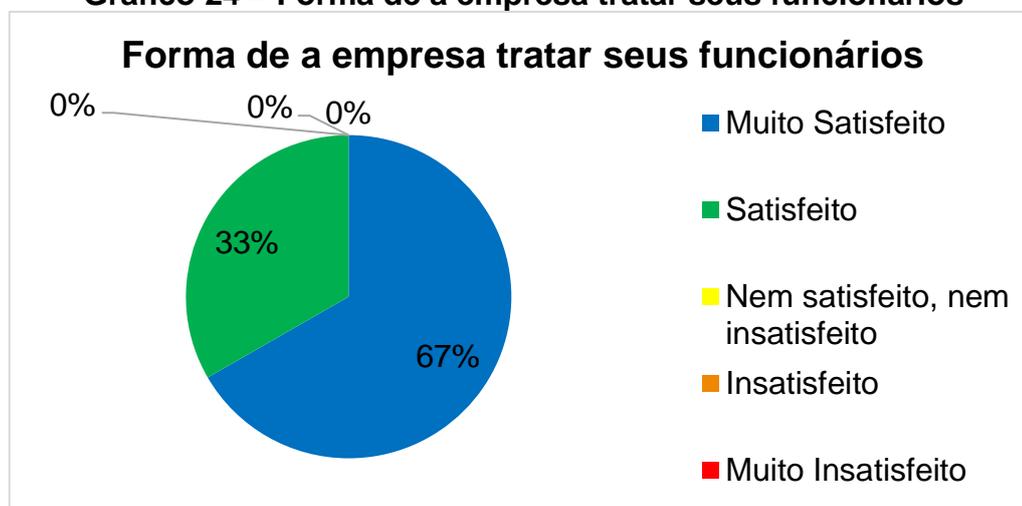
**Tabela 24 – Forma de a empresa tratar seus funcionários**

Forma de a empresa tratar seus funcionários	Nº Funcionários	Percentual
Muito Satisfeito	10	67%
Satisfeito	5	33%
Nem satisfeito, nem insatisfeito	0	0%
Insatisfeito	0	0%
Muito Insatisfeito	0	0%
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

Fonte: Dados da pesquisa 2021.

Abaixo o gráfico demonstra a quantidade de colaboradores em porcentagem em relação à forma de a empresa tratar seus funcionários.

**Gráfico 24 – Forma de a empresa tratar seus funcionários**



Fonte: Dados da pesquisa 2021.

Nota-se que 67% dos colaboradores estão muito satisfeitos com a forma que são tratados na empresa e 33% consideram-se satisfeitos com a forma de tratamento. De acordo com o gráfico, nenhum colaborador está nem satisfeito, nem insatisfeito. Também, não há colaboradores que estão insatisfeitos ou muito insatisfeitos.

## 4.8 CONSTITUCIONALISMO

Esta dimensão diz respeito a como os dirigentes da empresa adotam práticas para reger o relacionamento e balizar as ações para garantir e preservar a imparcialidade para com todos os membros da equipe e evitar que haja protecionismo com algum colaborador.

### 4.8.1 Imparcialidade ou protecionismo

Este item indica o nível de satisfação dos colaboradores em relação a imparcialidade ou protecionismo que podem ser praticados pelos líderes da empresa em questão.

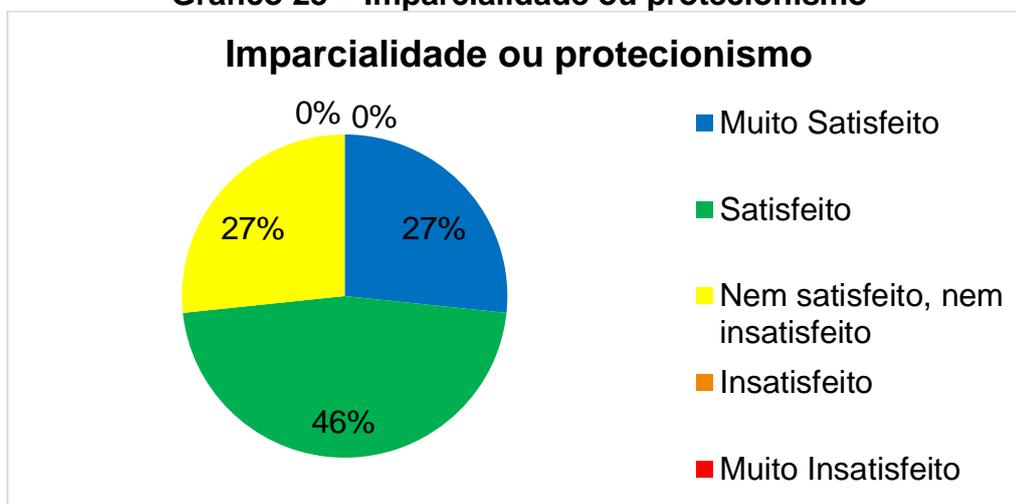
**Tabela 25 – Imparcialidade ou protecionismo**

<b>Imparcialidade ou protecionismo</b>	<b>Nº Funcionários</b>	<b>Percentual</b>
Muito Satisfeito	4	27%
Satisfeito	7	47%
Nem satisfeito, nem insatisfeito	4	27%
Insatisfeito	0	0%
Muito Insatisfeito	0	0%
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

Fonte: Dados da pesquisa 2021.

O gráfico abaixo demonstra a quantidade de colaboradores em porcentagem em relação à imparcialidade ou protecionismo.

**Gráfico 25 – Imparcialidade ou protecionismo**



Fonte: Dados da pesquisa 2021.

Como ilustram-se os resultados no gráfico acima, 27% dos colaboradores se sentem muito satisfeitos com o tópico questionado, 46% estão satisfeitos com a imparcialidade ou protecionismo e os demais 27% estão nem satisfeito e nem insatisfeitos com a forma como são tratados. Nota-se que não há colaboradores insatisfeitos ou muito insatisfeitos.

#### 4.9 Resumo das Dimensões

A seguir será apresentado em forma de quadro, o resumo de todas as dimensões, abrangendo a satisfação dos colaboradores em relação ao salário, às condições de trabalho, ao uso das capacidades no trabalho, às oportunidades de crescimento, à integração social no trabalho, ao espaço que o trabalho ocupa na vida pessoal, qual a relevância social do trabalho e em relação ao constitucionalismo.

**Quadro 2 – Resumos das dimensões**

Dimensão	Indicador	Muito satisfeito	Satisfeito	Nem satisfeito /nem insatisfeito	Insatisfeito	Muito insatisfeito
Compensação justa e adequada	Remuneração (Salário)	33%	53%	13%		
	Remuneração comparada com os colegas	13%	60%	27%		
	Recompensas (comissões, bônus)	33%	40%	20%	7%	
	Benefícios extras (alimentação, plano de saúde)	7%	53%	33%	7%	
Condições de trabalho	Salubridade	27%	67%	7%		
	Equipamentos de segurança e proteção	33%	47%	20%		
	Materiais e meios de locomoção	33%	40%	27%		

Uso das capacidades no trabalho	Autonomia	60%	40%			
	Importância da atividade	53%	40%	7%		
Oportunidades	Crescimento profissional	40%	47%	13%		
	Treinamentos	33%	47%	20%		
	Incentivo ao aperfeiçoamento	40%	33%	27%		
Integração social	Relacionamento com os chefes	60%	40%			
	Relacionamento com a equipe	20%	40%	33%	7%	
	Comprometimento da equipe	7%	33%	27%	33%	
	Valorização do trabalho	53%	40%	7%		
	Valorização de ideias e iniciativas	40%	53%	7%		
Ocupação do trabalho na vida social	Influência do trabalho na rotina familiar	20%	80%			
	Horários de trabalho e descanso	40%	47%	13%		
Relevância social e importância do trabalho	Orgulho na realização do trabalho	60%	40%			
	Imagem da empresa perante a sociedade	73%	27%			
	Contribuição com a sociedade	33%	60%	7%		
	Qualidade dos produtos e do serviço prestado	47%	53%			

	Forma de a empresa tratar seus funcionários	67%	33%			
Constitucionalismo	Imparcialidade ou protecionismo	27%	47%	27%		

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

#### 4.9.1 Sugestão de ações para a empresa

Segundo a pesquisa de clima organizacional realizada na empresa, constatou-se que o clima está agradável para os colaboradores, houve positividade nas respostas das perguntas, mas também alguns resultados com meio termo. Como toda empresa possui fatores bons e ruins no ambiente de trabalho, o quadro a seguir apresenta algumas sugestões de melhoria para a empresa, nos âmbitos que foram encontrados maiores índices de insatisfação por parte dos colaboradores.

**Quadro 3 – Sugestão de ações para a empresa**

Dimensão	Indicador	Sugestão de ações
Compensação justa e adequada	Remuneração comparada com os colegas	Desenvolver um plano de cargos e salários para os colaboradores. Dessa forma, fica claro todas as atividades e funções que cabem a cada cargo e o quanto podem ser recompensados pelo trabalho que desenvolvem.
	Recompensas (comissões, bônus)	Reorganizar o sistema de comissionamento, para que todos sejam incluídos, onde alguns ganham muito e outros não ganham nada. Para quem não é vendedor, incluir algumas gratificações quando há um ótimo desempenho do funcionário. Dessa maneira, todos se sentirão incluídos. Além disso, por cada ano de serviço prestado à empresa oferecer uma gratificação de anuidade na folha de pagamento.
	Benefícios extras (alimentação, plano de saúde)	Adotar um cartão de vale alimentação, onde o valor pode iniciar de acordo com o que a empresa pode oferecer. Contratar um plano de saúde para os funcionários. Realizar um convênio com um consultório odontológico. Oferecer no dia do aniversário do

		colaborador um vale jantar, ou vale presente, ou dar um bônus em dinheiro como forma de presente.
	Equipamentos de segurança e proteção	Ouvir aos colaboradores se eles se sentem incomodados ao lidar com algum tipo de produto e gostariam de trabalhar de uma forma diferente.
	Materiais e meios de locomoção	Perguntar aos colaboradores se eles precisam de algum material diferente para realizar o trabalho; se eles se sentem confortáveis com o espaço e pedir sugestões a eles, pois, com as sugestões aparecem as dificuldades que muitas vezes não são contadas por anseio de serem repreendidos.
Oportunidades	Crescimento profissional	Criar um plano de carreiras para a empresa. Alguns funcionários podem sentir que estão estagnados e que nunca vão obter promoções ao longo do tempo.
	Treinamentos	Questionar quais são as maiores dificuldades dos colaboradores e oferecer treinamentos, o que ajudará a aumentar a eficiência dentro da empresa.
	Incentivo ao aperfeiçoamento	Incentivar os colaboradores a buscarem cursos, para aprimorar técnicas profissionais e os relacionamentos dentro da empresa e fora dela.
	Relacionamento com a equipe	Ouvir com atenção as queixas de cada colaborador, para que possa entender quais são as dificuldades de cada um.
	Comprometimento da equipe	Depois de conhecer as dificuldades individuais, compreender quais são os impasses que trazem desentendimentos para a equipe e fazem com que sintam que o outro não está comprometido. É um fator de muita importância que reflete diretamente nos resultados da empresa, pois, gera uma desmotivação coletiva.
	Valorização do trabalho	Quando um trabalho foi realizado muito bem, fazer com o colaborador saiba disso, ou seja, parabenizar o colaborador pela ação e dar feedback das coisas boas que são feitas na empresa.

Constitucionalismo	Imparcialidade ou protecionismo	Procurar tratar a todos os colaboradores com o mesmo sentimento, sem dar preferência ou proteger alguém.
--------------------	---------------------------------------	--

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

## 5 CONCLUSÃO

A pesquisa de clima organizacional realizada na empresa Leão Agropecuária situada nas cidades de Ituporanga e Atalanta, teve por objetivo analisar a percepção sobre a satisfação e insatisfação dos colaboradores em relação a empresa.

Conforme a pesquisa de QVT evidenciou há uma boa qualidade de vida na organização. Observando as dimensões pode ser notado que há um elevado nível de satisfação por parte dos funcionários em relação à imagem da empresa perante a sociedade (100%), forma de a empresa tratar seus funcionários (100%), autonomia (100%), relacionamento com os chefes (100%), orgulho na realização do trabalho (100%), qualidades dos produtos e dos serviços prestados (100%), influência do trabalho na rotina familiar (100%), salubridade (94%), importância da atividade (93%), contribuição com a sociedade (93%), valorização do trabalho (93%) e em relação à valorização de ideias e iniciativas (93%). Nota-se que os pontos com maiores índices são os relacionados às dimensões de relevância social e importância no trabalho, ocupação do trabalho na vida social e uso das capacidades no trabalho.

A pesquisa pode evidenciar que há alguns pontos de insatisfação por parte dos colaboradores em relação à comprometimento da equipe (33%), relacionamento com a equipe (7%), benefícios extras (7%), e recompensas (7%). Há ainda colaboradores que demonstraram neutralidade, porém, há uma tendência negativa quando os funcionários dizem que não se sentem nem satisfeitos e nem insatisfeitos. Os índices que mais chamaram atenção em relação a neutralidade foram a remuneração comparada com os colegas (27%), materiais e meios de locomoção (27%), incentivo ao aperfeiçoamento (27%), e imparcialidade ou protecionismo (27%).

A empresa nunca havia realizado uma pesquisa desse tipo, apenas realiza feedback com os colaboradores mensalmente. Porém, os funcionários foram participativos e se sentiram mais confortáveis para responder as perguntas devido ao anonimato. Além de responderem as perguntas muitos colaboradores relataram através de conversas como eles se sentiam em relação a vários aspectos da empresa, às vezes, deixando sugestões para melhoria.

Ao final da pesquisa foi possível obter um entendimento e uma compreensão sobre o tema Qualidade de Vida no Trabalho, e sobre como está a qualidade de vida dos colaboradores da Leão Agropecuária. Este estudo pode contribuir para a melhoria das condições, do ambiente e das relações existentes na empresa, auxiliando os

gestores para que pudessem a realidade e reavaliar alguns aspectos necessários. Além de, perceber como realizam uma boa gestão e de como recompensar os seus colaboradores, valorizando suas competências e seus esforços, para torná-los mais engajados e motivados, aumentando a competitividade da empresa no mercado.

Contudo, para que exista melhorias de fato dos problemas abordados, a empresa deve realizar algumas ações mencionadas e continuar realizando a pesquisa periodicamente, para que possam saber a satisfação dos seus colaboradores em relação a empresa em geral. Os colaboradores de uma empresa são muito importantes e quanto mais motivados estiverem, mais a empresa atingirá os resultados esperados.

## REFERÊNCIAS

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos: o capital humano das organizações**. São Paulo: Atlas, 2004.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3. ed. Rio de Janeiro: Campus, 2008.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração de Recursos Humanos: fundamentos básicos**. 8. ed. São Paulo: Manole, 2016.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel da gestão do talento humano**. 5. ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2020.

CHIAVENATO, Idalberto. **Comportamento organizacional: a dinâmica do sucesso das organizações**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2021.

DUTRA, Joel Souza. **Gestão de Pessoas: modelos, processos, tendências e perspectivas**. São Paulo: Atlas, 2002.

DUTRA, Joel Souza. **Gestão de pessoas**. Rio de Janeiro: Atlas, 2017.

FERREIRA, Patricia Itala. **Série mba gestão de pessoas: clima organizacional e qualidade de vida no trabalho**. Rio de Janeiro: LTC, 2013.

FRACISCO, Antonio Carlos de; et al. **Adaptação do modelo de Walton para avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho**. Maringá, 2009.

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, n.º 2, abr./mai./jun.1997.

FREITAS, André Luis Policani; SOUZA, Renato Guarino Bastos de. **Um modelo para avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho em Universidades Públicas**. 2008.

GIL, Antônio Carlos. **Gestão de Pessoas: Enfoque nos Papéis Profissionais**. São Paulo: Atlas, 2001.

LACOMBE, Francisco José Masset. **Recursos Humanos: Princípios e tendências**. São Paulo: Saraiva, 2005.

LIMA, Antonio Ribeiro de. **Gestão de Pessoas**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

LUCENA, Maria Diva da Salete. **Planejamento Estratégico de Recursos Humanos: o que é planejamento de recursos humanos**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

MALHOTRA, Naresh K. **Pesquisa de Marketing: uma orientação aplicada**. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de recursos humanos**. 15. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de Metodologia Científica: projeto de pesquisa e relatório de pesquisa**. 9. ed. São Paulo: Gen, 2021.

MENDES, Ricardo Alves. **Ginástica Laboral: princípios e aplicações práticas**. 2. ed. São Paulo: Manole, 2008.

NUNES, Maria Heloisa de Mendonça. **Qualidade de Vida no Trabalho: um estudo com contadores por meio da aplicação do modelo Hackman e Oldhman**. Belo Horizonte, 2012.

PEREIRA, Daniella de Deus. **Qualidade de Vida no Trabalho: análise de um modelo medicinal**. Goiânia, 2006.

RAMOS, Paulo; RAMOS, Magda Maria; BUSNELLO, Saul José. **Manual de metodologia da pesquisa: artigo, resenha, projetos, TCC, monografia, dissertação e tese**. 2003.

SOUZA, DUTRA,. J.; ALMENDRA, DUTRA,. T.; ALMENDRA, DUTRA,. G. **Gestão de Pessoas**. Rio de Janeiro: Atlas, 2017.

WERTHER, William. **Administração de pessoal e Recursos Humanos**. São Paulo: EDITORA McG raw-Hill do Brasil, 1983.

## APÊNDICE

Prezado(a) Senhor(a);

Sou acadêmica do Centro Universitário para o Desenvolvimento do Alto Vale do Itajaí – UNIDAVI esta pesquisa faz parte do meu Trabalho de Conclusão do Curso de Administração. A pesquisa objetiva identificar a percepção dos funcionários da Leão Agropecuária Ltda referente à Qualidade de Vida no Trabalho. A participação é voluntária, no entanto, sua participação é essencial para que possa alcançar resultados valiosos para a compreensão das questões relacionadas à satisfação da qualidade de vida no trabalho. A pesquisa garante sigilo da identidade dos respondentes. Obrigado!

### Em relação ao salário (compensação) justo e adequado:

1.1 O quanto você está satisfeito com o seu salário (remuneração)?

Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito Nem insatisfeito	Satisfeito	Muito Satisfeito
1	2	3	4	5

1.2 O quanto você está satisfeito com seu salário, se você o comparar com o salário dos seus colegas?

Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito Nem insatisfeito	Satisfeito	Muito Satisfeito
1	2	3	4	5

1.3 O quanto você está satisfeito com as recompensas (comissões, bônus) que você recebe da empresa?

Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito Nem insatisfeito	Satisfeito	Muito Satisfeito
1	2	3	4	5

1.4 O quanto você está satisfeito com os benefícios extras (alimentação, plano de saúde) que a empresa oferece?

Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito Nem insatisfeito	Satisfeito	Muito Satisfeito
1	2	3	4	5

**Em relação as suas condições de trabalho:**

2.1 O quanto você está satisfeito com a salubridade (condições de trabalho) do seu local de trabalho?

Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito Nem insatisfeito	Satisfeito	Muito Satisfeito
1	2	3	4	5

2.2 O quanto você está satisfeito com os equipamentos de segurança, proteção individual e coletiva (em relação aos produtos químicos ou outros aos quais você tem contato) disponibilizados pela empresa?

Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito Nem insatisfeito	Satisfeito	Muito Satisfeito
1	2	3	4	5

2.3 O quanto você está satisfeito com os materiais / meios de locomoção que a empresa fornece para você desenvolver suas atividades?

Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito Nem insatisfeito	Satisfeito	Muito Satisfeito
1	2	3	4	5

**Em relação ao uso das suas capacidades no trabalho:**

3.1 Você está satisfeito com a autonomia (oportunidade tomar decisões) que possui no seu trabalho?

Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito Nem insatisfeito	Satisfeito	Muito Satisfeito
1	2	3	4	5

3.2 Você está satisfeito com a importância da tarefa/trabalho/atividade que você faz?

Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito Nem insatisfeito	Satisfeito	Muito Satisfeito
1	2	3	4	5

**Em relação às oportunidades que você tem no seu trabalho:**

4.1 O quanto você está satisfeito com a sua oportunidade de crescimento profissional?

Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito Nem insatisfeito	Satisfeito	Muito Satisfeito
1	2	3	4	5

4.2 O quanto você está satisfeito com os treinamentos que você faz?

Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito Nem insatisfeito	Satisfeito	Muito Satisfeito
1	2	3	4	5

4.3 Em relação ao incentivo que a empresa dá para você estudar e se aperfeiçoar, como você se sente?

Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito Nem insatisfeito	Satisfeito	Muito Satisfeito
1	2	3	4	5

**Em relação à integração social no seu trabalho:**

5.1 Em relação ao seu relacionamento com os seus chefes no seu trabalho, como você se sente?

Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito Nem insatisfeito	Satisfeito	Muito Satisfeito
1	2	3	4	5

5.2 Em relação ao seu relacionamento com seus colegas no seu trabalho, como você se sente?

Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito Nem insatisfeito	Satisfeito	Muito Satisfeito
1	2	3	4	5

5.3 Em relação ao comprometimento da equipe e colegas com o trabalho, como você se sente?

Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito Nem insatisfeito	Satisfeito	Muito Satisfeito
1	2	3	4	5

5.4 O quanto você está satisfeito quanto a sua valorização no trabalho?

Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito Nem insatisfeito	Satisfeito	Muito Satisfeito
1	2	3	4	5

5.5 O quanto você está satisfeito com a valorização de suas ideias e iniciativas no trabalho?

Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito Nem insatisfeito	Satisfeito	Muito Satisfeito
1	2	3	4	5

**Em relação ao espaço que o trabalho ocupa na sua vida:**

6.1 O quanto você está satisfeito com a influência do trabalho sobre sua vida/rotina familiar?

Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito Nem insatisfeito	Satisfeito	Muito Satisfeito
1	2	3	4	5

6.2 O quanto você está satisfeito com seus horários de trabalho e de descanso?

Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito Nem insatisfeito	Satisfeito	Muito Satisfeito
1	2	3	4	5

**Em relação à relevância social e importância do seu trabalho:**

7.1 Em relação ao orgulho de realizar o seu trabalho, como você se sente?

Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito Nem insatisfeito	Satisfeito	Muito Satisfeito
1	2	3	4	5

7.2 Você está satisfeito com a imagem que a empresa tem perante a sociedade?

Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito Nem insatisfeito	Satisfeito	Muito Satisfeito
1	2	3	4	5

7.3 O quanto você está satisfeito com a integração comunitária (contribuição com a sociedade) que a empresa tem?

Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito Nem insatisfeito	Satisfeito	Muito Satisfeito
1	2	3	4	5

7.4 O quanto você está satisfeito com os serviços prestados e a qualidade dos produtos que a empresa oferece?

Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito Nem insatisfeito	Satisfeito	Muito Satisfeito
1	2	3	4	5

7.5 O quanto você está satisfeito com a forma da empresa tratar os seus funcionários?

Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito Nem insatisfeito	Satisfeito	Muito Satisfeito
1	2	3	4	5

**Em relação ao Constitucionalismo:**

8.1 A empresa trata com imparcialidade todos os funcionários ou tem protecionismo?

Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito Nem insatisfeito	Satisfeito	Muito Satisfeito
1	2	3	4	5