

FACULDADE DE PATOS DE MINAS
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

ALESSANDRA CYTRÂNGOLO DOS SANTOS

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NO RAMO DE
SUPERMERCADO

PATOS DE MINAS

2011

ALESSANDRA CYTRÂNGOLO DOS SANTOS

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NO RAMO DE
SUPERMERCADO**

Monografia apresentada à Faculdade Patos de Minas como requisito parcial para a conclusão do Curso de Graduação em Administração.

Orientadora: Prof.^a Esp. Sabrina Rodrigues Nunes.

PATOS DE MINAS

2011

005.6

SANTOS, Alessandra Cytrângolo dos

S237q

Qualidade de Vida no Ramo de Supermercado /
Alessandra Cytrângolo dos Santos – Orientadora:
Prof. Esp. Sabrina Rodrigues Nunes. Patos de
Minas/MG: [s.n], 2011.

46 p.: il.

Monografia de Graduação - Faculdade Patos de
Minas.

Curso de Bacharel em Administração.

1. Qualidade de Vida. 2. Qualidade Total.
Qualidade de Vida no Trabalho no Ramo de
Supermercado. I. Alessandra Cytrângolo dos
Santos II Título.

ALESSANDRA CYTRÂNGOLO DOS SANTOS

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NO RAMO DE SUPERMERCADO

Monografia aprovada em 21 de novembro de 2011, pela comissão examinadora constituída pelos professores:

Orientador: _____

Profª Esp. Sabrina Rodrigues Nunes

Faculdade Patos de Minas

Examinador: _____

Profº Esp. Geraldo Alves Mundim Junior

Faculdade Patos de Minas

Examinador: _____

Profª Ms. Débora Juliane Pereira Lima

Faculdade Patos de Minas

Dedico este trabalho a todos os meus ilustres colegas do curso de Administração da Faculdade Patos de Minas, a todos os professores, meus familiares e amigos queridos.

Agradeço primeiramente a Deus que nós dá a vida e a sabedoria. A minha mãe e marido, pelos incentivos, e compreensão. Ao meu irmão pela ajuda moral, a minha família. A minha orientadora Sabrina que soube ter paciência e compreensão nas dificuldades, aos professores que não medem esforços para me orientar e me ensinar o caminho do conhecimento.

Os seres humanos, ao mudarem suas posturas internas, podem alterar os aspectos externos de sua vida.

William James.

RESUMO

O presente trabalho teve como finalidade delinear sobre Qualidade de Vida no Trabalho, analisou-se o ambiente da organização no ramo de supermercado. Este trabalho se justifica pela importância da satisfação no trabalho, e qualidade de vida dentro da organização. O ambiente interno influencia os colaboradores, de forma positiva e negativa, além de afetar as atitudes pessoais e comportamentais importantes para a produtividade dos colaboradores. Realizou neste trabalho uma pesquisa com abordagem quantitativa e qualitativa, uma vez que o ambiente pesquisado requer os dois métodos e técnicas estatísticas. Quanto ao procedimento técnico, foi aplicado um questionário com alguns colaboradores de vários setores. E esta pesquisa foi analisada e através dos resultados colhidos. Elaborou-se um Plano de Ação, que conduzirá para o desenvolvimento das ações que poderão ser tomadas com o objetivo de melhorias na organização. Essas melhorias seriam concentra-se nos colaboradores e no que ocorre dentro da organização. Isso tudo é importante para a organização, pois tudo depende de um ambiente agradável para trabalhar e as convivências internas.

Palavras-chave: Qualidade de Vida, Pesquisa, Colaboradores, Plano de Ação.

ABSTRACT

The present work had as purpose to outline on quality of life at work, was analyzed the environment of the organization in the supermarket. This project is justified by the importance of job satisfaction, and quality of life within the organization. The internal environmental influences employees, positively and negatively, in addition to personal and behavioural attitudes affect important to employee productivity. Was done in this work a search with qualitative and quantitative approach, since the environment searched requires both methods and statistical techniques. As for the technical procedure, a questionnaire was applied with some collaborators of various sectors. And this survey was analyzed and through the results collected. Was made a plan of action, which will lead to the development of actions that could be taken with the goal of improvements in the organization. These improvements would in concentrates and collaborators in that occur within the organization. This is all important to the Organization, because it all depends on a pleasant environment to work and the internal gatherings.

Keywords: quality of life, research, Staff, plan of action.

LISTA DE GRÁFICOS

- Gráfico 1** Seu tempo de trabalho é suficiente para a realização de suas tarefas?.....23
- Gráfico 2** A empresa exige um procedimento rígido para execução das atividades pertinentes as suas funções?.....24
- Gráfico 3** Você considera que é sua responsabilidade contribuir para o sucesso da empresa?.....24
- Gráfico 4** Qual seu grau de satisfação quanto as oportunidades de desenvolvimento para o crescimento pessoal e profissional (cursos, treinamentos), oferecidos pela empresa?.....25
- Gráfico 5** Qual seu grau de satisfação quanto acompanhamento periódico de saúde do empregado pela empresa?.....26
- Gráfico 6** Para você o que é Qualidade de Vida no Trabalho?26
- Gráfico 7** Você desenvolve algum tipo de atividade considerada estressante durante o seu dia de trabalho?.....27
- Gráfico 8** O que mais estressa você?28
- Gráfico 9** Como você considera seu relacionamento com seus demais colegas de trabalho?.....29
- Gráfico 10** Como você considera seu relacionamento com as chefias no trabalho?.....29

- Gráfico 11** A empresa promove aos colaboradores atividades de lazer do ambiente de trabalho da empresa? (confraternização, gincanas, etc.).....30
- Gráfico 12** Considerando sua condição de saúde, como você avalia seu estado físico?31
- Gráfico 13** A Qualidade do trabalho é considerada mais importante do que a sua quantidade em sua opinião?32
- Gráfico 14** A Empresa é aberta a receber e reconhecer as críticas, opiniões e contribuições de seus funcionários?33
- Gráfico 15** As orientações que você recebe sobre o seu trabalho são claras e objetivas?33
- Gráfico 16** Você gostaria de trabalhar em outro departamento da empresa?.....34
- Gráfico 17** Você se sente valorizado pela empresa?35
- Gráfico 18** Você recebeu o devido treinamento para a execução de seu cargo?..35
- Gráfico 19** O treinamento que você recebe o capacita a fazer bem o seu trabalho?.....36

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	13
1.1	Tema e Delimitação do tema.....	13
1.2	Formulação do Problema e Hipóteses.....	13
1.3	Objetivos	13
1.3.1	Objetivo Geral.....	13
1.3.2	Objetivos Específicos.....	14
1.4	Justificativa.....	14
1.5	Metodologia.....	15
2	O QUE É QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT) E SUA IMPORTÂNCIA NA ATUALIDADE	16
2.1	Definição de Qualidade.....	16
2.2	A Origem da Qualidade de Vida no Trabalho.....	17
2.3	Conceitos de Qualidade de Vida no Trabalho.....	18
2.4	A Importância de se ter Qualidade de Vida no Trabalho.....	18
2.5	Ambiente saudável gera funcionários produtivos.....	19
3	ANÁLISE DA PESQUISA DE CAMPO	21
3.1	Métodos da Pesquisa.....	21
3.2	Gráficos.....	22
4	PLANO DE AÇÃO	36
	REFERÊNCIAS;	41
	APÊNCIDE A	44

1 INTRODUÇÃO

1.1 Tema e Delimitação do tema

Qualidade de vida é um conjunto de percepções individuais de vida no que diz respeito a sua cultura e de valores em que vivem, e em relação a suas metas, expectativas, padrões e preocupações. A organização que promove a qualidade de vida promove a conscientização da saúde. Dada à importância dos impactos no trabalho, tanto positivos como negativos, na qualidade de vida no trabalho das pessoas. A satisfação no trabalho representa uma parcela da satisfação com a vida. Davis; Newstrom (1992).

Falar sobre qualidade de vida no trabalho, ainda é um assunto que está em fase de crescimento, pois as organizações ainda não conseguem enxergar a importância do assunto. Neste contexto, foi gerada uma simpatia pelo tema. De acordo com Lacombe (2005) qualidade de vida requer que as organizações sejam capazes de oferecer trabalho qualificado em vez de tarefas, ou seja, sobre as condições materiais, onde ele irá trabalhar, se alguma coisa afeta sua saúde física ou psicológica; tudo isso gerando conforto. Pois, tudo reflete diretamente no trabalho e influencia diretamente no comportamento das pessoas.

1.2 Formulação do Problema e Hipóteses

Mudanças vêm acontecendo no mundo organizacional, alterações estas que visam melhorar as condições de trabalho e a satisfação por parte dos colaboradores.

Quais os fatores que levam as organizações a não atingir a Qualidade de Vida no Trabalho?

No que diz respeito à qualidade de vida no trabalho, existem variáveis negativas como:

- Falta de treinamentos motivacionais.
- Falta de integração entre colaboradores e gerentes.
- Falta de um ambiente para descontração e lazer.
- Trabalho repetitivo, gerando agravos na saúde e no psicológico.

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo Geral

Analisar o ambiente da organização e propor sugestões que visam atender as possíveis insatisfações dos colaboradores.

1.3.2 Objetivos Específicos

- Revisão bibliográfica sobre o tema de estudo.
- Aplicar questionário na empresa, com os colaboradores, para evidenciar fatores que geram a insatisfação do trabalho, e conseqüentemente a falta de qualidade de vida.
- Elaborar um plano de ação para minimizar os impactos detectados dentro da empresa.

1.4 Justificativa

Este trabalho se justifica pela importância da satisfação no trabalho, e qualidade de vida dentro da organização. O ambiente interno influencia os colaboradores, de forma positiva e negativa, além de afetar as atitudes pessoais dos colaboradores, importantes para a produtividade dentro da organização.

Segundo Davis, Newstrom (1992, p. 06) o meio externo também influencia o ambiente de trabalho, e ainda completa que a satisfação no trabalho influencia a vida pessoal de cada colaborador.

Qualidade de vida no trabalho evidencia os colaboradores como detentores da merecida importância na organização e ser tratado como parceiro e não somente como recursos humanos. Procurar integrar mais os indivíduos a instituição de forma harmoniosa, manter sua integridade física e mental, valorizando-os como pessoas, considerando fatores psicológicos, políticos, econômicos e sociais dos trabalhadores.

1.5 Metodologia

Foi aplicada neste trabalho uma pesquisa com abordagem quantitativa e qualitativa, uma vez que o ambiente pesquisado requer os dois métodos e técnicas estatísticas. Ou seja, o ambiente analisado envolve pessoas, números e análise de dados. A pesquisa foi elaborada com perguntas sugestivas ao tema deste trabalho. Aplicou-se a pesquisa no supermercado escolhido, com variações de setores entre os colaboradores, sem classificação de idade, tempo de serviço ou sexo.

Quanto aos objetivos, a pesquisa se revelou explicativa e descritiva, pois foram identificados problemas através de dados levantados por meio das respostas descritas pelos colaboradores entrevistados. E foi descritiva também, porque descreveu os problemas e notou-se a necessidade de se criar um Plano de Ação, onde se sugere melhorias aos colaboradores através da organização pesquisada.

O presente trabalho foi realizado a partir de uma revisão bibliográfica, direcionada para o tema em discussão. Desse modo, foi organizada uma sequência

lógica dos resultados encontrados em diversas fontes bibliográficas, como livros, artigos pertinentes ao assunto.

2 O QUE É QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT) E SUA IMPORTÂNCIA NA ATUALIDADE.

2.1 Definição de Qualidade

De acordo com o dicionário Aurélio 2010, qualidade é propriedade, atributo ou condição das coisas ou das pessoas capaz de distingui-las das outras e de lhes determinar a natureza e que se distingue pela posição social, pela educação, pela distinção, etc. E em diversas situações como: qualidade de vida das pessoas; no país, região ou no trabalho; a qualidade da água que se bebe, do ar que respiramos, e da qualidade do serviço prestado pelas empresas e qualidade do produto no geral. O termo tem diversas utilizações, o seu significado nem sempre tem a definição clara e objetiva.

A qualidade de um produto, por exemplo, pode ser vista de duas percepções diferentes: a do produtor e do cliente. Do ponto de vista do produtor, a qualidade se associa à produção e vai ao encontro das necessidades do cliente. Do ponto de vista do cliente, a qualidade está associada ao valor e à utilidade reconhecida ao produto, estando em alguns casos ligada ao preço e também ao serviço prestado pela empresa. Podemos citar um exemplo: Um cliente vai ao supermercado, a qualidade vai de um bom carrinho para carregar suas compras, até o atendimento final nos caixas.

2.2 A Origem da Qualidade de Vida no Trabalho

Na década de 1940, movida pela necessidade de contrapor-se a desumanização no trabalho surgida com a aplicação de métodos rigorosos, surge a Teoria das Relações Humanas com a concepção do home social, que considera os

trabalhadores com seres complexos, com sentimentos, desejos e temores. As pessoas são motivadas por certas necessidades e alcançam satisfação através de grupos com os quais interagem. (QUEIROZ, 1983, apud CHIAVENATO 1996).

A qualidade de vida no trabalho surgiu em 1950 com os estudos de Eric Trist (RODRIGUES, 1991), que criaram pesquisas relacionadas às mudanças nos valores individuais, organizacionais, e criaram uma abordagem sócio-técnico das organizações com o intuito de compreender a organização do trabalho a partir da análise e reestruturação da tarefa e tornar a vida dos trabalhadores menos penosa.

Mas foi na década de 60 que estes movimentos, ou seja, as preocupações com os efeitos do trabalho na saúde e no bem-estar geral dos trabalhadores ganharam vigor, a fim de minimizar os efeitos negativos do empregado na saúde e bem estar dos trabalhadores. (VIEIRA, 1996, p. 37).

Na década de 70 que o termo “qualidade de vida no trabalho” ficou conhecido publicamente por meio do professor Louis Daves, o qual ampliava os seus estudos sobre o projeto e delineamento de cargos, com vistas a tornar o trabalho mais agradável (VIEIRA, 1996, p. 37).

Segundo dados do IBGE em 1940 no Brasil a expectativa de vida dos brasileiros era de 45,5 anos. Mais foi a partir dos anos 80, que o IBGE realizou alguns estudos sobre a qualidade de vida no trabalho com influencias de modelos estrangeiros.

Ainda com dados do IBGE, hoje a expectativa de vida dos brasileiros é de 72,6 anos, devido ao elevado nível de saúde da população, aliados as descobertas da cura para algumas doenças, a melhora da educação, avanços no agronegócio, ampliação dos serviços de saúde pública e etc.

2.3 Conceitos de Qualidade de Vida no Trabalho

Para destacar o assunto Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), destacamos o conceito de Lipp (1994, p.13) sobre qualidade de vida.

Qualidade de vida significa muito mais do que apenas viver (...). Por qualidade de vida entendemos o viver que é bom e compensador em pelo menos quatro áreas: social, afetiva, profissional e a que se refere à saúde

(...). O viver bem se refere a ter uma vida bem equilibrada em todas as áreas.

Segundo Limongi - França (1996) o conceito de Qualidade de Vida no Trabalho é um conjunto de ações de uma empresa que envolve diagnóstico e implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais, dentro e fora do ambiente de trabalho, visando propiciar condições plenas de desenvolvimento humano melhorando e qualificando a realização do trabalho. E vem ganhando, a cada dia que passa mais destaque.

De forma geral, os autores que trataram sobre o tema, observam os conceitos de qualidade de vida no trabalho com os enfoques: grau de satisfação da pessoa com a empresa, condições ambientais gerais e promoção da saúde (FRANÇA, 1996).

2.4 A Importância de se ter Qualidade de Vida no Trabalho

Ao analisarmos o mundo contemporâneo, com todas as mudanças, seu dinamismo e transformações ocorrida no cenário nacional e mundial, afeta a sociedade, classes sociais e as empresas. Pois toda organização precisa está inserida nessas mudanças, de grandes avanços, onde a exigência de profissionais preparados, tanto fisicamente quanto intelectualmente, é cada vez maior. E a empresa que conseguir se adaptar á essas mudanças vai se destacar no mercado.

Os colaboradores precisam de um novo fôlego para que a sua produção seja contínua e produtiva. A saúde hoje é o nosso bem mais precioso, sem ela nada acontece, o colaborador não produz ou não rende na atividade em que está envolvido. Mas se vivermos num ambiente onde a organização busca a satisfação e o bem estar, aliado a condições de qualidade de vida, a produtividade e a qualidade ficaram evidenciadas.

Para Chiavenato (2009), não importa somente as condições físicas do trabalho, as psicológicas e sociais também constituem parte do ambiente de trabalho. Por isso, as organizações devem ser providas de pessoas motivadas para a execução das suas atividades.

Mas, de uma forma constante, são detectadas, infelizmente, em nossas empresas, manifestações de insatisfação com algumas variáveis, como o tratamento diferenciado, o relacionamento pessoal, o salário baixo, o baixo nível de qualidade de vida, o que tende a enfraquecer a qualidade de vida no trabalho, mesmo nos dias atuais, mesmo com o mundo totalmente globalizado e informatizado.

Diante da globalização do mundo, e das mudanças intensas, criou-se clientes cada vez mais exigentes, aliados a busca incessante pela qualidade e produtividade, uma acirrada competitividade entre as organizações, onde se busca pelas pequenas diferenças, detalhes que realmente valem muito. Um bom atendimento hoje é o principal foco das organizações.

Um bom atendimento, um produto de boa qualidade, ambiente seguro, tem que ser o principal objetivo da organização. Mas para se chegar a este nível de qualidade, precisamos verificar o ambiente interno de cada organização.

2.5 Ambientes saudáveis geram funcionários produtivos

As organizações devem rever seus conceitos sobre qualidade de vida no trabalho, é preciso identificar quais as mudanças necessárias, com base num mercado atuante, reavaliar suas equipes de trabalho. Pois seu sucesso depende de seus colaboradores, onde é deles, que vem todo o lucro da empresa e o contato direto com os clientes. A principal mudança tem acontecer de cima para baixo, ou seja, a diretoria tem de aceitar e querer a mudança dentro da organização.

Todo colaborador precisa de qualidade de vida no trabalho, pois é onde passamos no mínimo 8 horas por dia, pelo menos 35 anos de nossas vidas, segundo fonte do IBGE. Isso significa que passamos mais tempo dentro da empresa onde trabalhamos do que nos lares. Melhorar o nível de saúde do colaborador significa responder suas necessidades tanto do seu bem-estar mental e social, o que é indispensável à vida.

É um fato que as pessoas hoje vivem mais do que há 30 anos, devido à qualidade e as novas tecnologias em saúde e meios de vida. Com isso as empresas precisam rever seus conceitos sobre a qualidade de vida de seus colaboradores.

Com a agitação do mundo moderno, onde se passa pouco tempo com a família e onde o divertimento tem pouco espaço e tempo na vida atual. Diante dessas situações, a busca incessante pela qualidade de vida no trabalho.

Segundo disse Chiavenato (2009, p. 353):

Se a qualidade for pobre, conduzirá à alienação do empregado, à insatisfação, à má vontade, ao declínio da produtividade, comportamentos contra produtores (roubo, rotatividade, sabotagem, etc.), mais se a qualidade for boa, conduzirá a um clima de confiança e respeito mútuo, no qual o indivíduo tenderá a aumentar suas contribuições e a elevar suas oportunidades de êxito psicológico, e a administração tenderá a reduzir mecanismos rígidos de controle social.

As organizações só podem cobrar resultados de colaboradores que estão aptos para executar as atividades designadas. Muitas vezes resultados ou falhas, se devem à negligência ou omissão dos dirigentes, por colocarem uma pessoa sem qualificação adequada para executar determinada função ou atividade.

Uma boa capacitação dos profissionais eleva a qualidade do atendimento, trazendo sempre benefícios para a organização.

3. ANÁLISE DA PESQUISA DE CAMPO

3.1 Métodos da Pesquisa

Neste estudo optou-se pela pesquisa aplicada, com o objetivo de gerar conhecimentos para aplicação prática dirigida à solução dos problemas específicos. A abordagem é a quantitativa, por ser tratar de números de opiniões e informações para classificá-las e analisá-los, com o uso da porcentagem e média.

Foram pesquisados 50 (cinquenta) colaboradores no supermercado, durante o período de 03 (três) até 06 (seis) de agosto de 2011. O método de pesquisa foi o não probabilístico que segundo Fonseca (Não Probabilística, on-line, 2011) não há uma ordem específica para a escolha dos entrevistados no ambiente. Não foi feita a seleção para quem seriam os entrevistados, apenas no máximo três colaboradores de cada setor, e também em horários diferentes, pois o supermercado trabalha com três turnos (manhã, tarde). Não foi distinguida a pesquisa por raça, sexo, escolaridade, idade, etc.

Este método de escolha para a pesquisa de campo foi escolhida por ser tratar que para responder ao questionário sobre qualidade de vida, não existe distinção de setores, raça, sexo, idade, escolaridade. Todos trabalham na mesma empresa e recebem os mesmos benefícios, apesar de trabalham em ambiente diferentes na empresa.

O método de pesquisa visa também à pesquisa explicativa, onde procurou uma explicação para cada pergunta através de gráficos tirada dos dados coletados.

Quanto aos procedimentos técnicos foi feita uma pesquisa bibliográfica através de alguns sites¹. Foram selecionadas algumas perguntas de cada autor, pois

¹http://www.excelenciaemgestao.org/Portals/2/documents/cneg4/anais/T7_0049_0109.pdf

<http://www.brunopedroso.com.br/qvt/qwlq-bref.pdf>

algumas perguntas não condiziam com o trabalho científico. Por ser tratar apenas sobre qualidade de vida no trabalho.

Para tanto abaixo serão analisados os dados coletados através dos gráficos, foram tratados com auxílio do programa de computador EXCEL (Microsoft) onde os dados foram transformados em gráficos para melhor análise dos resultados, conforme pode ser visto abaixo:

3.2 Gráficos

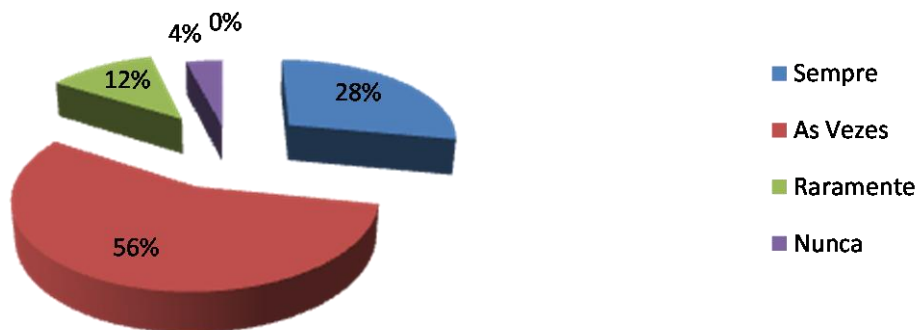


Gráfico 1: Seu tempo de trabalho é suficiente para a realização de suas tarefas?

Fonte: Dados da Amostra

Foi detectado que para a metade dos entrevistados, o tempo do serviço é suficiente, mas 28% dos entrevistados falaram que “às vezes”, e uma porcentagem de 6% disseram raramente. Conclui-se que o tempo de trabalho para a maioria dos colaboradores é suficiente para realizar suas tarefas, que as tarefas realizadas não ultrapassam seu tempo no serviço, e que não ficam acumulativos.

De acordo com o Guia Prático sobre administração eficaz do tempo (SENAC), a diferença entre um profissional de destaque é o conhecimento e a agilidade. Porque as empresas esperam que um profissional seja menos operacional e muito mais prático e pró-ativo. Assim os colaboradores precisam administrar seu tempo de forma produtiva, pois estarão dando o primeiro passo para obter sucesso no mercado de trabalho ou mesmo dentro da organização.

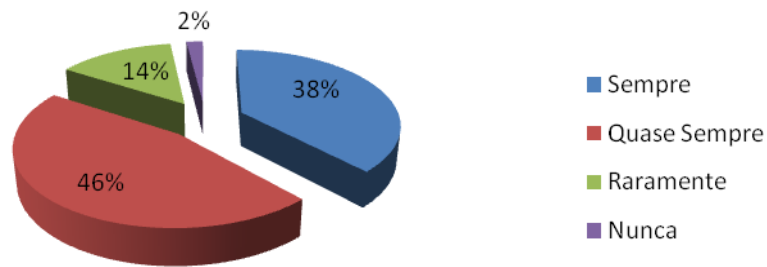


Gráfico2: A empresa exige um procedimento rígido para execução das atividades pertinentes às suas funções?

Fonte: Dados da Amostra

Na estatística, 46% dos entrevistados disseram que a empresa sempre exige um procedimento rígido para executar suas funções na empresa, 38% disseram quase sempre, 14% falaram raramente. Foi concluído que a organização exige sempre uma rigidez nos procedimentos das atividades das funções executadas. Porque que é uma forma de preocupação com as atividades exercidas, e conseqüentemente um meio de gerar resultados para a organização.

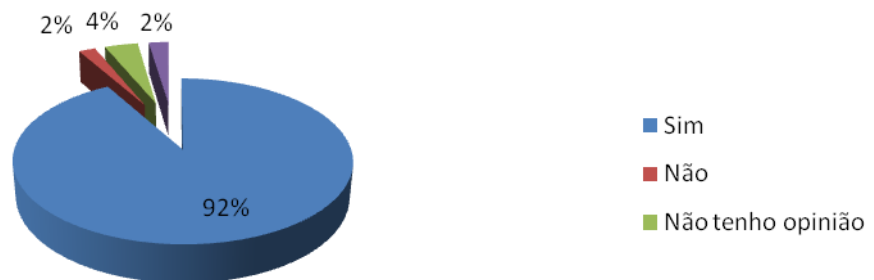


Gráfico3: Você considera que é sua responsabilidade contribuir para o sucesso da empresa?

Fonte: Dados da Amostra

Conclui-se que a grande maioria dos entrevistados tem consciência que é sua responsabilidade contribuir para o sucesso da empresa. Pois o sucesso de uma organização depende dos colaboradores.

As pessoas são parceiras da organização: capazes de conduzir a organização a excelência e ao sucesso (CHIAVENATO, 2010, p.10).

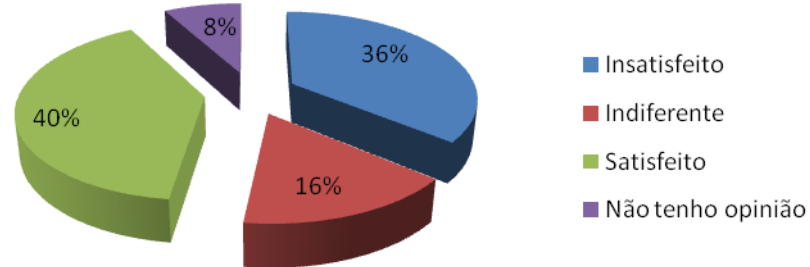


Gráfico 4: Qual seu grau de satisfação quanto às oportunidades de desenvolvimento para o crescimento pessoal e profissional (cursos, treinamentos), oferecidos pela empresa?

Fonte: Dados da Amostra

Há uma pequena diferença na resposta que os colaboradores falaram entre satisfeito e o insatisfeito, 40% satisfeito, 36% insatisfeito. 16% estão indiferentes. Conclui-se que a organização atende para uma pequena parte, mais para outra parte não. Há empresas que não oferecem boas condições de trabalho a seus funcionários, estruturas confusas, funções mal distribuídas, inexistência de liderança, criam um clima organizacional que, conseqüentemente, resulta na frustração dos profissionais (LUZZILAS, 2006, p.129).

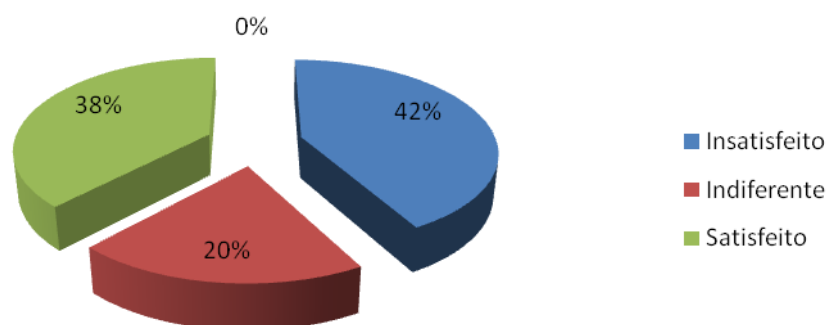


Gráfico 5: Qual seu grau de satisfação quanto ao acompanhamento periódico de saúde do empregado pela empresa?

Fonte: Dados da Amostra

Quanto à saúde dos colaboradores a organização deixou 42% dos entrevistados insatisfeito, 38% satisfeitos, e apenas 20% não quiseram opinar. Conclui-se que grande maioria está insatisfeita, pois na organização existe plano de saúde, mais é pago, e o valor não é acessível á todos os colaboradores. Variando o valor de idade, isso prejudicando as pessoas mais velhas. E também para os colaboradores não têm uma segunda opção para escolha. Ficando assim a grande maioria dos colaboradores sem um plano ideal para a família.

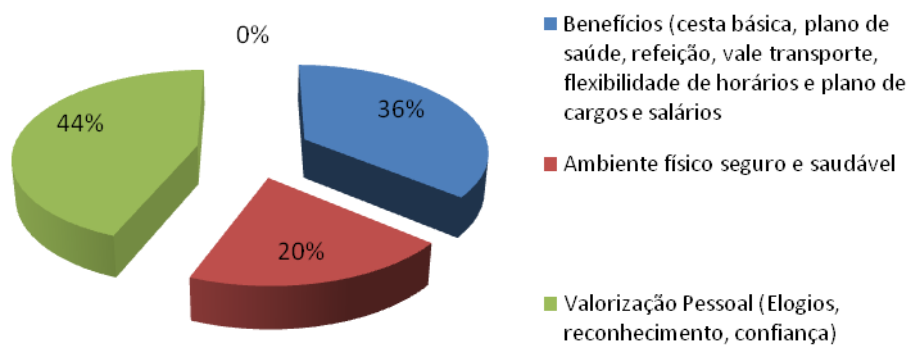


Gráfico 6: Para você o que é Qualidade de Vida no Trabalho?

Fonte: Dados da Amostra

A pergunta é de grande avalia, para que os colaboradores pensem realmente o que é ter qualidade de vida no trabalho, 44% dos colaboradores acham que para terem qualidade de vida são apenas os benefícios que a organização oferece mais para 36% o ambiente físico é mais importante, pois precisam de segurança e um ambiente saudável. Apenas 20% responderam que a valorização pessoal, pois sentem falta da valorização do trabalho que executam no dia a dia.

Qualidade de vida no trabalho é o conjunto das ações de uma empresa no sentido de implantar melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais no ambiente de trabalho (LIMONGI-FRANÇA, 1996, p. 296).

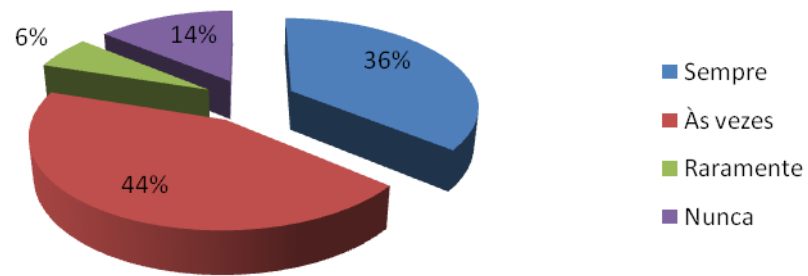


Gráfico 7: Você desenvolve algum tipo de atividade considerada estressante durante o seu dia de trabalho?

Fonte: Dados da Amostra

Como foram feitas pesquisas de vários setores e de turnos diferentes, a grande maioria 44% acham que às vezes sua atividade do dia a dia bastante estressante, pois lidam bastante com clientes e encarregados, 36% sempre é estressante. Apenas 6% disseram raramente, por se tratar de setores que lidam menos com os clientes ou serem os próprios encarregados os entrevistados.

Esse fato ocorre mais com o estresse emocional, pois os colaboradores ficam tensos, quando às vezes não conseguem resolver algum problema, tenham algum tipo de atrito com clientes, ou até mesmo conflitos internos. Isso afeta as sensações de tensão. As pessoas geralmente não controlam, e a tensão fica com a pessoa. Prejudicando assim seu desempenho na empresa.

Esses sintomas podem incluir uma gama de reações fisiológicas, emocionais e comportamentais. (DUBRIN; 2008, p. 185).

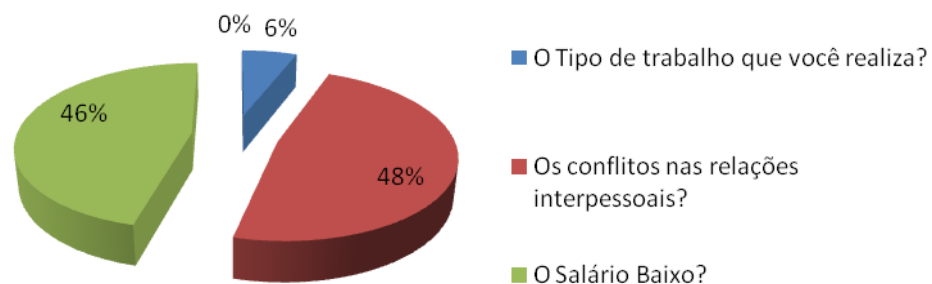


Gráfico 8: O que mais estressa você?

Fonte: Dados da Amostra

Essa pergunta é muito importante, pois nos faz pensar o quanto o ambiente de trabalho tem que ser um ambiente saudável, sem conflitos. E na pesquisa feita foi com bastante clareza que vimos que 48% dos colaboradores concordam que o que mais estressa são os conflitos internos nas relações interpessoais, 46% disseram que o salário baixo é o mais estressante, e apenas 6% disseram que é o tipo de trabalho que realiza na organização.

Muito parecida com a resposta anterior, pois foi falado do estresse emocional, que agora ficou mais claro com as resposta dos dados acima, as pessoas não são treinadas para controlar sua tensão, não conseguem às vezes resolver algum problema, e muito mais, às vezes não é o trabalho em si, mais os fatores que vão acontecendo ao longo, e os conflitos interpessoais acabam agravando o estresse.

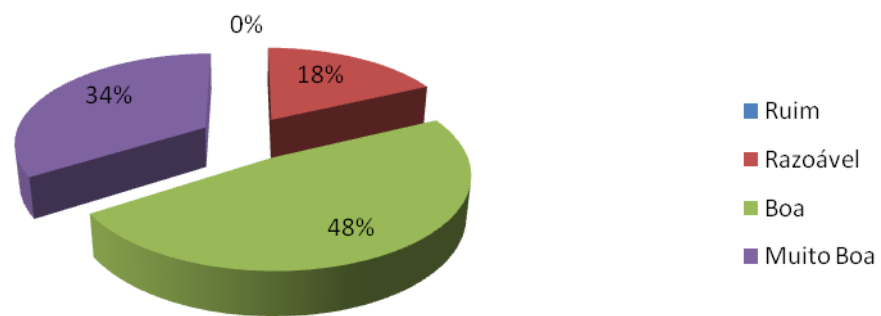


Gráfico 9: Como você considera seu relacionamento com seus demais colegas de trabalho?

Fonte: Dados da Amostra

A grande maioria 48% tem seu relacionamento com os colegas bom, 34% muito boa, 18% razoável. Conclui-se então que na organização os colaboradores internos têm bom relacionamento entre si. Limongi-França (2008) conclui que para a integração social na organização um bom ambiente nas relações pessoais é feito com a ausência de preconceitos, democracia social, união e comunicação aberta.

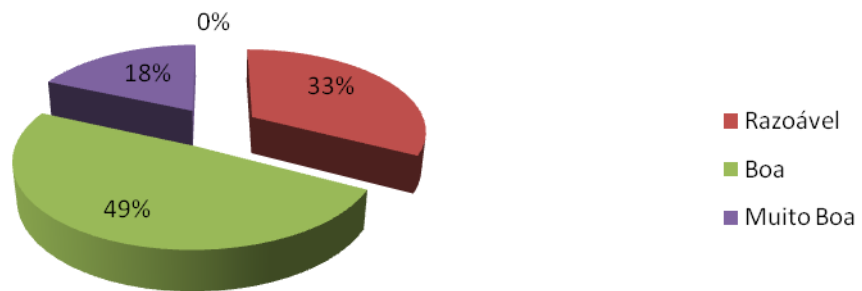


Gráfico 10: Como você considera seu relacionamento com as chefias no trabalho?

Fonte: Dados da Amostra

Por se tratar de uma empresa no ramo de supermercado, uma empresa razoavelmente pequena, e o contato com gerentes e encarregados são grandes, os resultados apurados concluiu que os relacionamentos entre chefia 49% são boa, 33% razoável e 18% muito boa.

Mas que ainda poderá melhorar muito mais, o contato tem que ser mais frequente e aproveitável. Pois um bom líder precisa ter a capacidade de motivar, dirigir, influenciar principalmente a comunicação entre os colaboradores ou subordinados. Bons liderem atraí bons resultados, isso gera para a organização um alto índice de motivação.

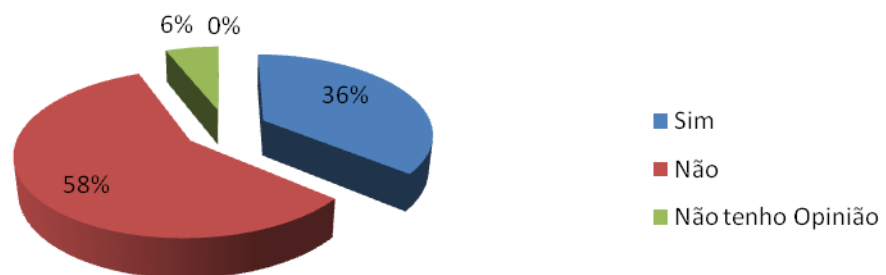


Gráfico 11: A empresa promove aos colaboradores atividades de lazer do ambiente de trabalho da empresa? (confraternização, gincanas, etc..)

Fonte: Dados da Amostra

A empresa não promove atividades de lazer no ambiente da empresa segundo 58% dos colaboradores, apenas 36% disseram que sim, e 6% não tiveram opinião. Chiavenato (2009) afirmou que um bom espaço físico que permite

momentos de lazer nos intervalos, políticas de incentivos à prática de esportes e preocupação com a saúde e o bem-estar pessoal são fundamentais para o equilíbrio mental dos colaboradores.

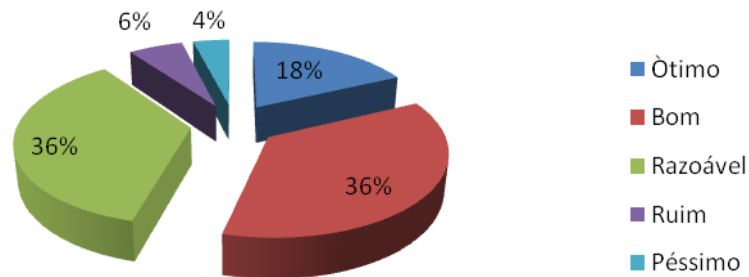


Gráfico 12: Considerando sua condição de saúde, como você avalia seu estado físico?

Fonte: Dados da Amostra

O estado de saúde dos colaboradores segundo pesquisas analisadas foram satisfatórios. Onde 36% têm saúde boa, 36% razoável, 18% ótimo, e apenas 6% e 4% tiveram suas saúdes debilitadas.

Para ser ter um bom desempenho na organização precisamos ter saúde. Pois de nada adianta um empregado doente, onde conseqüentemente aumentará o número de atestados, e ficarem vários dias sem produzir na empresa, prejudicando assim, o bom andamento organizacional. Por isso a importância da qualidade de vida no trabalho. Toda organização deve investir na qualidade de vida e também na saúde de seus colaboradores, que é o capital humano da organização, sem eles a organização não produz, e não produzindo a empresa não gera recursos financeiros.

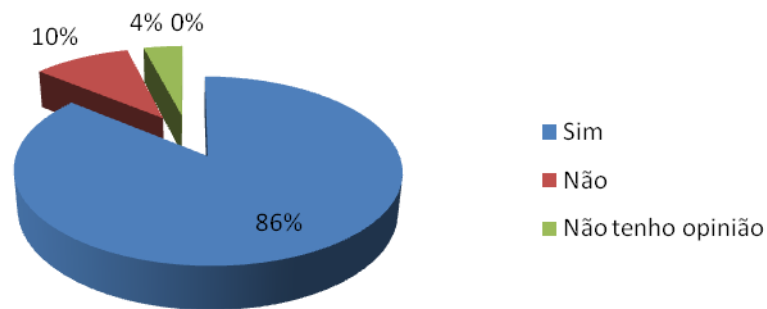


Gráfico 13: A Qualidade do trabalho é considerada mais importante do que a sua quantidade em sua opinião?

Fonte: Dados da Amostra

A grande maioria dos colaboradores 86% concordam que a qualidade do trabalho é mais importante do que a quantidade. Isso mostrou que os funcionários se importam com a qualidade do trabalho efetuado. Apenas 10% disseram não.

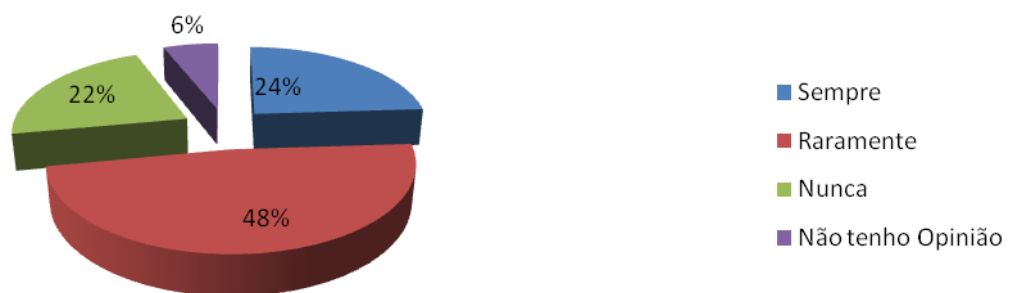


Gráfico 14: A empresa é aberta a receber e reconhecer as críticas, opiniões e contribuições de seus funcionários?

Fonte: Dados da Amostra

O que se notou com o resultado é que a empresa não reconhece as críticas segundo 48% dos colaboradores, 22% disseram nunca, e 24% disseram sempre.

Os vínculos entre a liderança e os colaboradores estão interligados, pois os líderes exercem sua influência sobre o comportamento do grupo. Da mesma forma, a comunicação é o meio pelo qual os indivíduos transmitem informações, ou seja, a função dos líderes requer muito mais do que exercer as funções do dia a dia.

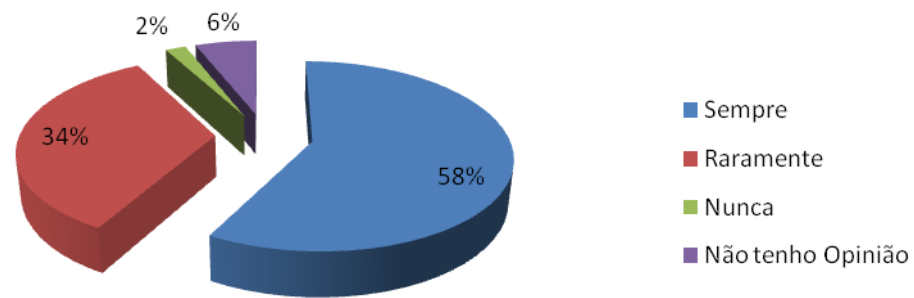


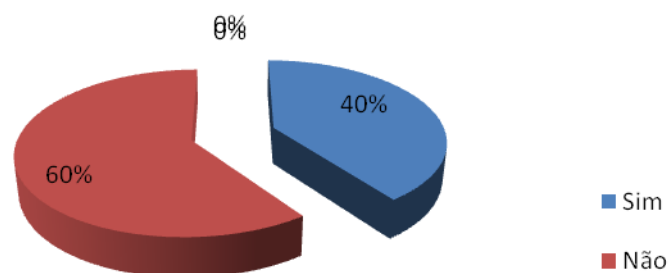
Gráfico 15: As orientações que você recebe sobre o seu trabalho são claras e objetivas?

Fonte: Dados da Amostra

A grande maioria, 60%, informou que tiveram orientações claras e objetivas sobre o trabalho a ser realizado, contradizendo com os 35% que disseram que raramente recebem orientações.

Chiavenato (2010) conceitua treinamento como um meio para alavancar o desempenho no cargo. Quase sempre o treinamento tem sido entendido como o processo pelo qual é preparada para desempenhar de maneira excelente as tarefas específicas do cargo que deve ocupar.

O treinamento é um investimento empresarial que tem por finalidade ajudar a alcançar os objetivos da empresa capacitando seus funcionários para o trabalho através de conhecimentos e aprimorando as habilidades individuais para reduzir ou eliminar erros de desempenho para que se possa atingir a maior lucratividade para a empresa. Assim, o treinamento não é despesa e sim um investimento precioso e necessário, pois os retornos são altamente compensatórios para a organização.



Gráficos 16: Você gostaria de trabalhar em outro departamento da empresa?

Fonte: Dados da Amostra

Foi detectado que 60% dos colaboradores não gostariam de mudar de setor, contra os 40% que desejam a mudança. Não têm interesse, ou acham que mudariam sua rotina. Foi detectado que a grande maioria não muda de serviço porque sentem medo de mudança. Pessoas que olham o negativismo, não estão prontas para a mudança.

A vantagem de se transformar em agente de mudança é que se muda a mentalidade de toda a organização. Em vez de ver a mudança como ameaça, seu pessoal passará a considerá-la uma oportunidade (DRUCKER, 2002).

Nem sempre a mudança é recebida com alegria pelos colaboradores, muitos podem apresentar forte resistência ao novo processo. As pessoas precisam mudar junto ou o projeto de mudança inevitavelmente fracassará.

A mudança traz novas práticas e novas soluções. Mas, para que elas possam funcionar, torna-se necessário mudar também as pessoas. Esse é o papel do desenvolvimento de pessoas (CHIAVENATO, 2010).

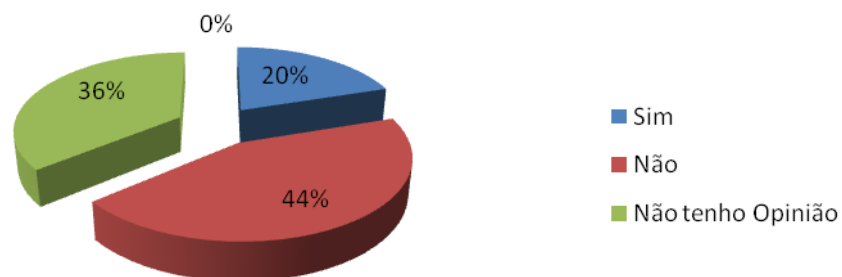


Gráfico 17: Você se sente valorizado pela empresa?

Fonte: Dados da Amostra

Esse questionamento dos 44% prova que os colaboradores não se sentem valorizados dentro da empresa, 36% não tiveram opinião e apenas 20% se sentem valorizados. Conclui-se que a organização pesquisada não vê a importância de valorizar cada funcionário, pois é dele que vem todo o esforço físico do trabalho.

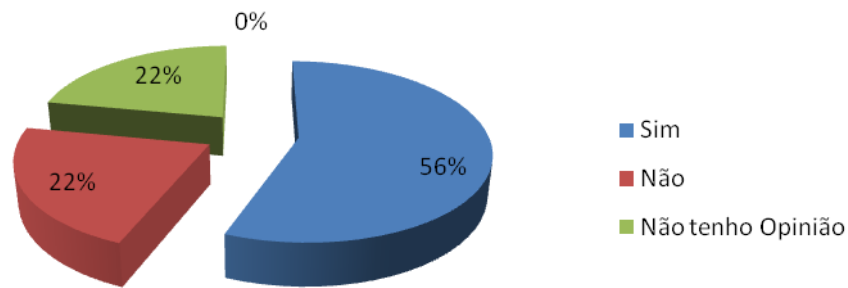


Gráfico 18: Você recebeu o devido treinamento para a execução de seu cargo?

Fonte: Dados da Amostra

A grande maioria 56% tiveram o devido treinamento para exercer sua função dentro da empresa, apenas 25% disseram não, e 22% não tiveram opinião.

Fazer com que o colaborador fique seguro e perfeitamente à vontade na função que exerce é uma obrigação e uma estratégia gerencial. Pois o objetivo básico do processo de integração consiste em buscar a melhor relação entre o funcionário e a empresa, que ele já saiba os valores, visão, missão da empresa. O treinamento está concentrado em transmitir informações ao colaborador sobre a organização (CHIAVENATO, 2010, p. 367).

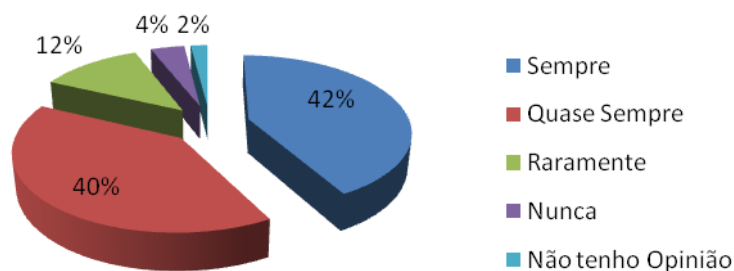


Gráfico 19: O treinamento que você recebe o capacita a fazer bem o seu trabalho?

Fonte: Dados da Amostra

Para realização do trabalho, 40% disseram que tiveram o treinamento, e esse treinamento os capacita a fazer bem seu trabalho, 42% disseram sempre, apenas 12% disseram raramente. Conclui-se que recebem o devido treinamento para a função exercida.

O treinamento é uma experiência que produz uma mudança relativamente permanentemente nos colaboradores, pois melhora sua capacidade de desempenhar o cargo. Envolve mudanças de habilidades, conhecimentos, atitudes, e nas interações com os colegas ou superiores. Trazendo benefícios tanto para o lado pessoal quanto organizacional. A importância do treinamento para os colaboradores beneficia o mercado como um todo.

É importante destacar, que para Chiavenato (2009), há diferenças entre treinamento e desenvolvimento de pessoas. Enquanto o treinamento está focado para o cargo, o desenvolvimento de pessoas tem como objetivo as habilidades que serão requeridas futuramente.

4 PLANO DE AÇÃO

O Plano de Ação é composto por uma série de providências / tarefas a serem efetuadas, providências a serem devidamente priorizadas e listadas.

Posterior à pesquisa de Qualidade de Vida no Trabalho, observou-se a necessidade do desenvolvimento de um Plano de Ação, com o objetivo de avaliar e planejar as estratégias da organização, que trarão futuras melhorias para os funcionários da organização.

O Que Fazer	Quando Fazer	Quem Fazer	Porque Fazer	Onde Fazer	Como Fazer
Acompanhamento da saúde da empresa.	Semestralmente	A secretária junto com o Departamento Pessoal	Verifica-se a importância de se implantar acompanhamentos a cada 6 (seis) meses. Para saber o quanto o funcionário está apto a desenvolver sua tarefa. Funcionário sadio gera produção.	Numa clínica especializada em exames periódicos dos funcionários.	A cada 6 (seis) meses a secretária da empresa, tem no seu computador o cadastro dos funcionários que não fizeram os exames. Ela encaminha para a clínica cadastrada.
Melhorar as Relações Interpessoais.	Trimestralmente	O RH da empresa e gestor.	A importância do ambiente interno reflete no desempenho dos funcionários e também no ambiente externo, a visão que o cliente irá fazer da organização através de seus colaboradores. Visando resultados	Na sala de treinamentos da organização.	Promover a socialização em grupo, promover palestras visando à conscientização do trabalho em grupo, dinâmicas para integração. Isso tudo buscando

			positivos.		o bem estar e a qualidade de vida dentro da organização.
Promoção de atividades de interação (Lazer) com os colaboradores.	Imediatamente e periodicamente.	O RH da organização e gestor.	Por ser considerado um ambiente de trabalho bastante intenso, às vezes estressante. Verificaram-se a importância de se criar vários ambientes de lazer de acordo com cada necessidade.	Criar um ambiente na empresa específico para as atividades de leitura, descanso e jogos. A ginástica Laboral tem que ser feita na entrada da organização antes de abrir a porta para os clientes entrarem.	<p>Ambiente de leitura;</p> <p>Ambiente para descanso;</p> <p>✓ Ambiente para jogos;</p> <p>✓ Ginástica Laboral.</p>
Ampliar os canais de Comunicação para recebimento de críticas, e sugestões.	Diariamente (sempre que necessário), Mensalmente.	Supervisores de setor com apoio do RH e Gestor.	Verificou-se a necessidade de saber o que o funcionário pensa sobre o trabalho que desenvolve dentro da empresa. Precisa saber o que não está bom, para futuras melhorias. Pois são eles que estão à frente da organização, eles que tem mais contato com os clientes, são eles que sabem o que está certo e o que está errado na empresa.	Na sala específica da empresa para reuniões e sempre que tiver oportunidade; no próprio setor.	<p>Implantação de um e-mail para comunicados gerais;</p> <p>Realização de reuniões mensais.</p>
Razão de um Plano de Carreira	Periodicamente	O RH da organização	Devido ao alto índice de pessoas desestimuladas na organização. Os funcionários precisam ter segurança na	Na sala de treinamento da organização.	O primeiro passo seria estimular os funcionários na empresa, com palestras

			empresa, precisam acreditar na organização.		motivacionais, visando à importância da organização na vida do colaborador. Motivando-os ao crescimento pessoal. Mostrando exemplos de vida dentro da empresa.
Os colaboradores não se sentem valorizados na organização.	Periodicamente	O RH da organização. Escolas Profissionalizantes.	Foi detectado um grande número de colaboradores desestimulados, que não acreditam na organização, que não se veem tendo um futuro dentro da organização, e que não se sentem valorizados na empresa	Na sala de treinamento da organização. Procurar as escolas profissionalizantes para obtenção de descontos para empresas.	Passar para os colaboradores através de palestras a importância da qual qualidade de vida no trabalho, a importância de um ambiente agradável, saudável, e que tenha interatividade em ambas as partes. E também a organização investir sempre no funcionário, com desconto em cursos profissionalizantes. Isso traria várias consequências e auxiliaria no crescimento da empresa. Isso traria para o colaborador a chance de desempenhar

					suas funções de maneira que ele seja realmente valorizado, e auxilie no crescimento na empresa.
--	--	--	--	--	--

De acordo com Hitt, Miller e Corella (2007, p. 9) a organização é um conjunto que formam um sistema coordenado de atividades especializadas, com a finalidade de alcançar determinados objetivos ao longo de um determinado intervalo de tempo.

Esses objetivos seriam concentra-se nas organizações e no que ocorre dentro delas. Isso tudo é importante para a organização, pois tudo depende de um ambiente agradável de ser ter convivência, ambiente saudável para trabalhar.

Milkovich (2006, p. 31) aponta que, os empregados de uma organização diferem entre si por suas habilidades, experiências, necessidades, atitudes e motivação. As informações sobre essas diferenças são extremamente relevantes para as decisões da administração de recursos humanos (RH).

Os empregados dedicam esforços, tempo, e dedicação contínua. Outras formas de recompensa para poder retribuir a essa troca seria: oportunidades de treinamentos, um bom ambiente de trabalho, status social, o sentimento de pertencer ao grupo, e a sensação de realização. Nada mais justo retribuir ao empregado, o que ele dedica à empresa.

Unificando todas essas informações, este documento servirá para o desenvolvimento das ações que poderão ser tomadas com o objetivo de melhorias na organização.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Observou-se, diante dos estudos feitos, a importância de se refletir sobre a qualidade de vida no trabalho de cada colaborador. Cada funcionário é importante na organização, sem o funcionário a empresa não produz. Nota-se que o sucesso de uma empresa está relacionado aos seus colaboradores, mais para chegar a esse sucesso é imprescindível que cada organização tenha especial atenção para a qualidade de vida no trabalho.

Conforme foi pesquisado, pessoas representam o sistema interno da organização, e são seres que pensam e sentem emoções que influenciam a organização e suas próprias vidas. Cada organização existe para servir às pessoas, em contrapartida as pessoas compactua sua existência para servir, também, às organizações. Diante destas afirmações conclui-se então que cada organização precisa enxergar seus colaboradores como pessoas e não como apenas funcionários que devem cumprir suas obrigações a qualquer custo.

As empresas precisam investir em programas de qualidade de vida no ambiente de trabalho e dando melhores condições para o colaborador tenha uma vida mais digna e saudável, eis que esta tem influência direta e determinante no ambiente organizacional, proporcionando um alto índice de satisfação e motivação para com os funcionários e, conseqüentemente, maior qualidade de produção e lucratividade.

As organizações que usarem as estratégias aqui relacionadas terão, certamente, como consequência, melhor produtividade, maior lucratividade e mais satisfação dos funcionários, aumentando assim, os níveis de segurança de todos os colaboradores, ou seja, eles terão bons resultados nas suas atividades.

As organizações estão cada vez mais competitivas, e o diferencial no serviço prestado colocará a empresa em destaque no mercado, podendo está se beneficiar com a boa imagem gerada. E assim podendo, cada vez mais ampliar seus negócios e melhorar significativamente, as condições de trabalho e de seus colaboradores, gerando um ciclo bom para os negócios da organização e ao próprio mercado.

Pode-se afirmar que os objetivos deste estudo foram alcançados, uma vez que se obteve êxito ao conseguir um número muito significativo de questionários da pesquisa respondidos. E os resultados foram avaliados e contribuíram para que os dados apontados na pesquisa refletissem para se buscar alternativas de ação a serem desenvolvidas para ampliar a satisfação dos colaboradores. A qualidade de vida no trabalho deixou de ser preocupação voltada para o ambiente de trabalho, pois envolve aspectos sociais, que permitem desenvolvimento harmonioso, pleno e digno da vida. Por isso é notável a necessidade da empresa buscar meios para proporcionar o bem-estar do trabalhador, pois o trabalho deve ser realizado com satisfação e não com sofrimento ou deficiência, pois gera consequências negativas como doenças, acidentes de trabalho, desmotivação.

Pode-se afirmar também que este estudo foi de grande valia no sentido de percepção às variáveis de seu contexto de trabalho e, principalmente, o nível de sua qualidade de vida no trabalho. Portanto, espera-se que às alternativas de ação ora apresentadas possam contribuir para o desenvolvimento do planejamento de gestão da organização.

REFERÊNCIAS

CASAS, Alexandre Luzzilas. **Administração de Vendas**. 8 ed. São Paulo: Atlas S/A, 2006.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos: O Capital Humano das organizações**. 9 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

DAVIS, Keith; NEWSTROM, John W. **Comportamento Humano no Trabalho: Uma abordagem psicológica**. 1 vol. São Paulo: Pioneira Thomson, 1992.

DUBRIN, ANDREW J. **Fundamentos do Comportamento Organizacional**. São Paulo: Cengage Learning, 2008.

DRUCKER, Peter. **A administração na próxima sociedade**. São Paulo: Nobel, 2002.

DRUCKER, Peter F. **Fator Humano e Desempenho**. São Paulo: Cengage Learning, 1981.

HITT, Michael A.; MILLER, C. Chet; COLELLA, Adrienne. **Comportamento Organizacional: Uma Abordagem Estratégica**. Rio de Janeiro: LTC, 2007.

LACOMBE, Francisco. **Recursos Humanos: Princípios e Tendências**. São Paulo: Saraiva, 2005.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina (Org.). **Manual gestão de pessoas e equipes: estratégia e tendência**. São Paulo: Gente, 2002.

LIMONGI – FRANÇA, Ana Cristina **Indicadores empresariais de qualidade de vida no trabalho: esforço empresarial e satisfação dos empregados no ambiente de qualidade de vida**. 1996. Tese (Doutorado em Administração) Universidade de São Paulo. São Paulo, 1996.

LIPP, M. E.N; ROCHA,J.C.**Stress Hipertensão Arterial e Qualidade de Vida: Um guia de tratamento para o hipertenso.** São Paulo: Papirus. 1994.

MILKOVICH, George T.; BOUDREAU, John W. **Administração de Recursos Humanos.** São Paulo: Atlas S/A, 2006.

ROBBINS, Stephen P. **Comportamento organizacional.** Tradução técnica Reynaldo Marcondes. 11. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

RODRIGUES, Marcos Vinícius Carvalho. **Qualidade de Vida no Trabalho:** evolução e análise no nível gerencial. 8. ed. Petrópolis - RJ: Vozes, 1994.

VIEIRA, Adriane. **A Qualidade de Vida no Trabalho e o Controle da Qualidade Total.** Florianópolis: Insular, 1996.

ANÁLISE de variância

Disponível em:<<http://www.somatematica.com.br/estat/ap8.php>> .Acesso em 25 julho 2011.

BRASILEIROS estão vivendo mais

Disponível em:< <http://www.ibge.gov.br/ibgeteen/noticias/frameset.php>> acesso em: 25 julho 2011.

APÊNDICE A



Bom dia/Boa tarde/Boa Noite! Meu Nome é Alessandra Cytrângolo, sou estudante universitária, curso Administração na FPM e estou fazendo uma pesquisa direcionada à QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO, no ramo supermercadista. Este trabalho é parte integrante do TCC – Trabalho de Conclusão de Curso. Gostaria de sua colaboração para responder a este questionário. Desde já agradeço pela compreensão.

Pesquisa sobre Qualidade de Vida no Trabalho.

Questionário:

1) SEU TEMPO DE TRABALHO É SUFICIENTE PARA REALIZAÇÃO DE SUAS TAREFAS?

SEMPRE ÀS VEZES RARAMENTE NUNCA

2) A EMPRESA EXIGE UM PROCEDIMENTO RÍGIDO PARA EXECUÇÃO DAS ATIVIDADES PERTINENTES AS SUAS FUNÇÕES?

SEMPRE QUASE SEMPRE RARAMENTE NUNCA

3) VOCÊ CONSIDERA QUE É SUA RESPONSABILIDADE CONTRIBUIR PARA O SUCESSO DA EMPRESA?

SIM NÃO NÃO TENHO OPINIÃO

4) QUAL SEU GRAU DE SATISFAÇÃO QUANTO AS OPORTUNIDADES DE DESENVOLVIMENTO PARA O CRESCIMENTO PESSOAL E PROFISSIONAL (CURSOS, TREINAMENTOS), OFERECIDOS PELA EMPRESA?

INSATISFEITO INDIFERENTE SATISFEITO NÃO TENHO OPINIÃO.

5) QUAL SEU GRAU DE SATISFAÇÃO QUANTO ACOMPANHAMENTO PERIÓDICO DE SAÚDE DO EMPREGADO PELA EMPRESA?

INSATISFEITO INDIFERENTE SATISFEITO

6) PARA VOCÊ O QUE É QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO?

BENEFÍCIOS (cesta básica, plano de saúde, refeição, vale transporte, flexibilidade de horário e plano de cargos e salários.

AMBIENTE FÍSICO SEGURO E SAUDÁVEL.

VALORIZAÇÃO PESSOAL (ELOGIOS, RECONHECIMENTO, CONFIANÇA.

7) VOCÊ DESENVOLVE ALGUM TIPO DE ATIVIDADE CONSIDERADA ESTRESSANTE DURANTE O SEU DIA DE TRABALHO?

SEMPRE ÀS VEZES RARAMENTE NUNCA

Cite-a: _____

8) O QUE MAIS ESTRESSA VOCÊ?

O TIPO DE TRABALHO QUE VOCÊ REALIZA?

OS CONFLITOS NAS RELAÇÕES INTERPESSOAIS?

O SALÁRIO BAIXO?

9) COMO VOCÊ CONSIDERA SEU RELACIONAMENTO COM SEUS DEMAIS COLEGAS DE TRABALHO?

RUIM RAZOÁVEL BOA MUITO BOA

10) COMO VOCÊ CONSIDERA SEU RELACIONAMENTO COM AS CHEFIAS NO TRABALHO?

11) RUIM RAZOÁVEL BOA MUITO BOA

11)A EMPRESA PROMOVE AOS COLABORADORES ATIVIDADES DE LAZER DO AMBIENTE DE TRABALHO DA EMPRESA? (CONFRATERNIZAÇÃO, GINCANAS, ETC.)

SIM NÃO NÃO TENHO OPINIÃO

12)CONSIDERANDO SUA CONDIÇÃO DE SAÚDE, COMO VOCÊ AVALIA SEU ESTADO FÍSICO?

ÓTIMO BOM RAZOÁVEL RUIM PÉSSIMO.

13)A QUALIDADE DO TRABALHO É CONSIDERADA MAIS IMPORTANTE DO QUE A SUA QUANTIDADE EM SUA OPINIÃO.

SIM NÃO NÃO TENHO OPINIÃO.

14)A EMPRESA É ABERTA A RECEBER E RECONHECER AS CRÍTICAS, OPINIÕES E CONTRIBUIÇÕES DE SEUS FUNCIONÁRIOS?

SEMPRE RARAMENTE NUNCA NÃO TENHO OPINIÃO

15) AS ORIENTAÇÕES QUE VOCÊ RECEBE SOBRE O SEU TRABALHO SÃO CLARAS E OBJETIVAS?

SEMPRE RARAMENTE NUNCA NÃO TENHO OPINIÃO

16) VOCÊ GOSTARIA DE TRABALHAR EM OUTRO DEPARTAMENTO DA EMPRESA?

SIM NÃO

17) VOCÊ SE SENTE VALORIZADO PELA EMPRESA?

SIM NÃO MAIS OU MENOS

18) VOCÊ RECEBEU O DEVIDO TREINAMENTO PARA A EXECUÇÃO DE SEU CARGO?

SIM NÃO MAIS OU MENOS

19) O TREINAMENTO QUE VOCÊ RECEBE O CAPACITA A FAZER BOM O SEU TRABALHO?

() SEMPRE () QUASE SEMPRE () RARAMENTE () NUNCA () NÃO TENHO
OPINIÃO

**20) QUE SUGESTÕES VOCÊ DARIA PARA TORNAR A EMPRESA UM LUGAR
MELHOR PARA SE TRABALHAR?**

- _____
- _____
- _____
- _____
- _____
- _____
- _____