



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO

JEOVÁ DOS SANTOS

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM ESTUDO NA FAZENDA VARZINHAS
EM LARANJEIRAS/SE**

SÃO CRISTÓVÃO/SE

2019

JEOVÁ DOS SANTOS

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM ESTUDO NA FAZENDA VARZINHAS
EM LARANJEIRAS/SE**

Monografia apresentada como requisito parcial para obtenção de conceito na disciplina de TCC do curso de Graduação em Administração da Universidade Federal de Sergipe, Campus de São Cristóvão, Sergipe, resolução 69/2012/ CONEPE.

Orientadora: Prof.^a Me.^a Maria Teresa Gomes Lins.

SÃO CRISTÓVÃO/SE

2019

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM ESTUDO FAZENDA VARZINHAS EM
LARANJEIRAS-SE**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Departamento de Administração da Universidade Federal de Sergipe como requisito parcial de avaliação para obtenção de título de Bacharel em Administração.

Prof.^a Me.^a Maria Teresa Gomes Lins.

Valdice Barbosa de Queiroz

Ronalty Oliveira Rocha

SÃO CRISTÓVÃO/SE

2019

Quero agradecer primeiramente a Deus por ter me conceder saúde e força.

Dedico este trabalho a minha mãe Maria José dos Santos (*in memoriam*), e ao meu pai Edjackson dos Santos e aos meus oito irmãos e a todos os amigos que direta ou indiretamente foram presentes para realização desse estimado sonho.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente agradeço ao Senhor Jesus Cristo, toda Honra toda Glória sejam dadas unicamente a Ele, pois sem Ele nada do que foi feito se fez. Tudo tem seu tempo e há um tempo determinado para tudo. Agradeço aos meus pais que com todo esforço e dedicação fizeram de tudo para que esse sonho seja concretizado, minha mãe Maria José dos Santos(*in memoriam*), meu pai Edjackson dos Santos.

Aos meus Irmãos: Geovany, Elisiane, Edjane, Érica, Jéferson, Jéssica, Mateus e todos os parentes que direta ou indiretamente estiveram juntos incentivando para que os obstáculos sejam superados.

Agradeço aos amigos que estiveram presente durante todo esse tempo nos momentos de alegria e também em outros momentos difíceis, mostrando assim que a união faz a força.É imensuráveis se for listar os amigos presentes nessa jornada, mas quero destacar alguns que foram destaque, como: Cristiane, Valdirene, Fabiana, Rosa, Priscila, Silvânia, Sidney, Leidiane, Lucas Simões, Rogério Braga, Ronysson, Jane, Amanda, Jonatan e muitos outros que não estão listados aqui, mas dedico meu muito obrigado.

Quero destacar também a estimada Professora Maria Teresa, minha orientadora que esteve presente nessa pesquisa com toda paciência e dedicação deu o seu melhor, para que o trabalho fosse realizado, Deus continue abençoando, enchendo-a cada dia mais de muita sabedoria. Agradeço também a todo corpo docente do Departamento de Administração, por demonstrar todo o conhecimento para que venhamos ser o futuro de amanhã.

RESUMO

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é um tema que vem sendo cada vez mais discutido, sobretudo, dentro das empresas. Em consequência da globalização, as tradicionais práticas de gestão precisam ser ajustadas e adequadas às necessidades dos funcionários organizacionais, uma vez que funcionários motivados conseguem desenvolver suas habilidades em condições favoráveis e adaptadas às suas funções. Diante desse contexto, o objetivo geral dessa pesquisa: Analisar as percepções dos colaboradores na fazenda Varzinhas sobre a qualidade de vida no trabalho. Sendo assim, esse estudo pretende diagnosticar como a qualidade de vida no trabalho está sendo desenvolvida na Fazenda Varzinhas.

Foram retratadas as abordagens históricas e conceituais da QVT e bem como, o modelo dos principais teóricos que falam sobre o tema. Foi apresentado ainda a hierarquia das necessidades de Maslow, teoria X e teoria Y de McGregor, teoria dos fatores higiênicos e motivadores, modelo de comportamento e motivação. Por fim, foram apresentados estudo sobre o tema. Para alcance do objetivo proposto realizou-se uma pesquisa descritiva de abordagem quantitativa. Na análise dos resultados foram utilizadas estatísticas, com extração de médias, desvio padrão e percentuais.

O universo é de 135 funcionários, com uma amostra de 50 colaboradores. Os resultados obtidos através dos questionários revelam que há uma baixa qualidade de vida no trabalho, com o oferecimento de poucas as práticas de QVT. A Empresa tem que aprimorar os programas de qualidade de vida para que os colaboradores venham a ter satisfação para trabalhar desempenhando suas funções pois as práticas que a mesma possui como: a festa o as crianças, confraternização de final de ano, festa de final de safra são vistas pelos colaboradores são insuficientes para qualidade de vida no trabalho.

Palavras-chave: Motivação. Qualidade de Vida no Trabalho. Satisfação.

ABSTRACT

The Quality of Life at Work (QWL) is a subject that is being increasingly discussed, especially within companies. As a result of globalization, traditional management practices need to be tailored and tailored to the needs of organizational employees, since motivated employees can develop their skills on favorable terms and adapted their roles. Given this context, the general objective of this research is: To analyze the employees' perceptions on Varzinhas farm about the quality of life at work. Therefore, this study intends to diagnose how the quality of life at work is being developed in the Fazenda Varzinhas.

The historical and conceptual approaches of the QWL were presented, as well as the model of the main theorists who talk about the theme. It also presented the hierarchy of Maslow's needs, McGregor's theory X and Y theory, hygienic and motivational factors theory, behavior model and motivation. Finally, a study on the subject was presented. In order to reach the proposed objective, a descriptive research of quantitative approach was carried out. In the analysis of the results, statistics were used, with extraction of averages, standard deviation and percentages.

The universe is 135 employees, with a sample of 50 employees. The results obtained through the questionnaires reveal that there is a low quality of life at work, with the few QLT practices being offered. The Company has to improve the quality of life programs so that the employees can have satisfaction to work performing their functions because the practices that it has such as: the party or the children, end of year fraternization, end of harvest party are seen by employees are insufficient for quality of going to work.

Keywords: Motivation. Quality of life at work. Satisfaction.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Hierarquia das Necessidades de Maslow.....	19
--	----

LISTA DE QUADROS E TABELAS

Quadro 1 - Estado da arte.....	28
Quadro 2 - Variáveis e indicadores.....	34
Tabela01 -Distribuição absoluta e relativa das características dos pesquisados.....	36
Tabela 02 - Significado de médias apuradas na pesquisa.....	38
Tabela03 -Avaliação dos pesquisados quanto à compensação justa e adequada..	38
Tabela04 -Avaliação dos pesquisados quanto às condições de segurança e saúde no trabalho.....	39
Tabela05 -Utilização e desenvolvimento de capacidades.....	40
Tabela06 -Integração social na organização.....	41
Tabela07 -Equilíbrio entre o trabalho e o espaço total de vida.....	42
Tabela08 -Relevância social da vida no trabalho.....	43

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	11
1.1 Situação Problemática.....	12
1.2 Objetivos.....	13
1.2.1 Objetivo Geral.....	13
1.2.2 Objetivos Específicos.....	13
1.3 Justificativa.....	13
1.4 Organização dos Capítulos.....	14
2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....	16
2.1. Abordagens Históricas e Conceituais da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT).....	16
2.2. As Razões Básicas da Motivação.....	17
2.3. A Hierarquia das Necessidades de Maslow.....	19
2.4. A Teoria X e a Teoria Y de Mcgregor.....	21
2.5. A Teoria dos Fatores Higiênicos e Motivadores.....	22
2.6. O Modelo Comportamental de Motivação.....	23
2.7. Modelos Teóricos de QVT.....	23
2.7.1 Modelo de Walton (1973).....	24
2.7.2 Modelo de Hackman e Oldhan (1974).....	25
2.7.3 Modelo de Westley (1979).....	25
2.7.4 Modelo de Werther e Davis (1981).....	26
2.7.5 Modelo de Nadler e Lawler (1983).....	26
2.7.6 Modelo de Huse e Cummings (1985).....	27
2.8 Estudos sobre o tema.....	28
3. A FAZENDA VARZINHAS.....	30
3.1 Missão da Fazenda Varzinhas.....	30

3.2 Visão da Fazenda Varzinhas.....	30
3.3. Valores da Fazenda Varzinhas.....	30
3.4. Ações de Qualidade de vida da Fazenda Varzinhas.....	30
4. METODOLOGIA.....	31
4.1 Questões de pesquisa.....	31
4.2 Natureza da pesquisa.....	31
4.3 Tipos de pesquisa.....	31
4.4 Instrumentos de coleta de dados.....	32
4.5 Universo e amostra.....	32
4.6 Variáveis e indicadores.....	33
4.7 Coleta e tratamento dos dados.....	35
5 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS.....	36
5.1 Características Socioeconômicas.....	36
5.2 Análises das variáveis de Walton.....	37
5.2.1 Compensação justa e adequada.....	38
5.2.2 Condições de segurança e saúde no trabalho.....	39
5.2.3 Utilização e desenvolvimento de capacidades.....	40
5.2.4 Integração social na organização.....	41
5.2.5 Equilíbrio entre o trabalho e o espaço total de vida.....	42
5.2.6 Relevância social da vida no trabalho.....	43
5.3 Práticas da QVT pela Empresa.....	44
6 CONCLUSÕES E SUGESTÕES.....	45
6.1 Respondendo às questões de pesquisa.....	45
6.2 Respondendo ao problema da pesquisa.....	46
6.3 Sugestões para a melhoria da QVT na organização.....	46
6.4 Considerações finais.....	47
REFERÊNCIAS.....	48

APÊNDICE A - QUESTIONÁRIO.....	52
APÊNDICE B – PRÁTICAS DE QVT NA FAZENDA VARZINHAS.....	56

1 INTRODUÇÃO

Este trabalho apresenta um relatório sobre a qualidade de vida no trabalho, referente aos resultados de uma pesquisa realizada na fazenda Varzinhas no município de Laranjeiras/SE, com o objetivo de analisar as percepções dos colaboradores na fazenda Varzinhas sobre a qualidade de vida no trabalho. Em geral as empresas vêm buscando a eficiência em seus serviços, nas áreas sociais, humanas, tecnológica, política, assim como na área produtiva e no ambiente laboral. As empresas vêm analisando a necessidade de aprimorar suas atividades e com isso investir em novas tecnologias, habilitando os seus profissionais.

A globalização tem incentivado o avanço nas novas relações de trabalho entre empresários e colaboradores, esse avanço tem se refletido nos anseios dos trabalhadores através de mecanismos de fomento ao melhor desempenho. Com o passar do tempo o conhecimento esta sendo difundido e com isso cresce também o desejo em se preocupar sobre o crescimento profissional, socioeconômico e o futuro das gerações vindouras, o que deixa explicita todo o processo da globalização.

Recentemente, Sant'Anna, Kiliminik e Moraes (2011) em seus estudos sobre a Qualidade de Vida no Brasil, escreveram que a QVT tem sido conceituada de forma diversa por muitos autores, apesar de guardar um ponto em comum, se referindo á humanização do trabalho e bem-estar dos funcionários, de forma mais participativa nas ações e dificuldades do trabalho.

No Brasil, algumas empresas já oferecem programas de Qualidade de Vida para seus funcionários, mas ainda há uma ausência desse tema nas empresas centralizadas, burocráticas, idealizadas, que ainda não absorveram o assunto.

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) está relacionada com a união de diretrizes, com a finalidade de promover melhorias no ambiente laboral, contribuindo assim para o maior desempenho dos funcionários e conseqüentemente, objetivando, que o colaborador esteja satisfeito no exercício de suas funções (VERGARA, 2012).

A motivação e liderança eficazes são resultados de incentivos para que os funcionários estejam satisfeitos nos ambiente de trabalho, recebendo também, além disso, recompensas e benefícios rentáveis ou não, porém o bem-estar é um dos pontos essenciais para desempenho de funções de maneira eficaz.

Segundo Maximiano (2012), as pesquisas de motivação originaram-se na psicologia e na filosofia e também buscou estudar e entender o comportamento das pessoas em vários sentidos. Destacam também que para entender o comportamento humano deve compreender a importância da motivação que é o que deixa os funcionários satisfeitos para um desempenho na produção, por esse motivo a grande importância de diagnosticar a importância da motivação nas empresas.

A qualidade de vida no trabalho está associada as condições satisfatórias para que os colaboradores venham desempenhar suas funções, não só na remuneração, benefícios, mas também na valorização, capacitação, condições estruturais, ética, respeito, todos esses fatores contribuem para que a qualidade de vida, esteja sempre fluindo dentro do ambiente.

O programa de QVT tem o objetivo de mostrar duas vertentes: a primeira as imposições dos empregados sobre a sua satisfação no trabalho e seu bem-estar e por outro lado o anseio das instituições quanto a produção e lucratividade.

A Qualidade de Vida está entrelaçada em ambos os lados, tanto do lado da empresa, mas também do lado do colaborador, pois ao mesmo tempo em que a empresa procura funcionários qualificados e motivados e ela dará condições favoráveis para isso o próprio colaborador irá também procurar sempre a cumprir as regras estabelecidas, contribuindo assim para um ambiente mais harmonioso.

A relevância das pesquisas e práticas sobre a QVT, tornou-se uma estratégia peculiar nas organizações, pois através dela as empresas conseguem desenvolver condições favoráveis para que seus colaboradores desenvolvam suas atividades de maneira satisfatórias atendendo as demandas da empresa. Com boas práticas de gestão, os colaboradores trabalharão motivados e sintam-se satisfeitos em desempenhar suas funções e a empresa ganhará com isso também porque os objetivos organizacionais serão também absorvidos, pois com essas práticas o comprometimento dos funcionários nas suas funções será satisfatório.

Este estudo pretende analisar as percepções dos colaboradores na fazenda Varzinhas sobre a qualidade de vida no trabalho.

1.1 Situação Problemática e Problema

Com o mundo em constante transformação, as pesquisas voltadas para a QVT, tem sido uma grande aliada para as organizações, no entanto, verifica-se que apesar da importância do tema, algumas empresas elaboram suas estratégias voltadas para

QVT, sem a participação direta dos maiores interessados, ou seja, não existe uma preocupação da empresa, em procurar saber o que de fato, os seus colaboradores acreditam que vai fazer a diferença na vida deles, dentro da empresa, algumas se limitam a estudos indiretos, no entanto, para que as mudanças aplicadas pela empresa sejam de fato satisfatórias, faz-se necessário, que a organização, busque acima de tudo, conhecer os seus colaboradores, bem como as suas necessidades. Diante desse cenário, foi propôs-se responder a seguinte situação problemática, a partir do modelo de Walton e com base na teoria de Maslow: De que forma os funcionários da Fazenda Varzinhas percebem a qualidade de vida no trabalho?

1.2 Objetivos

Em qualquer pesquisa acadêmica os objetivos indicam qual a direção do trabalho e o que se pretende desenvolver, ou seja, quais as metas, e o que deseja procurar e alcançar, MARCONI & LAKATOS, (2002).

Os objetivos deixam o problema de pesquisa mais explícito e coerente, contribuindo desse modo para que o pesquisador possa se aprofundar com precisão no tema estudado. São classificados em: Objetivos Gerais e Específicos.

1.2.1 Objetivo geral:

Analisar as percepções dos colaboradores na Fazenda Varzinhas, sobre a Qualidade de Vida no Trabalho

1.2.2 Objetivos específicos:

- Levantar as características sócio-funcionais dos pesquisados;
- Examinar as avaliações dos funcionários sobre o sistema de qualidade de vida oferecida pela empresa, segundo o modelo de Walton.
- Identificar as práticas de qualidade de vida no trabalho oferecidas pela empresa para seus funcionários.

1.3 Justificativa

Analisando o ambiente organizacional no cotidiano e as grandes transformações provenientes da globalização, como o sistema de informação e as

novas tecnologias ficam explicito com mais evidências a preocupação das empresas em proporcionar a qualidade, produção e uma gestão qualificada, tendo como ênfase, o alvo principal que é os consumidores.

Considerando todos esses fatores citados, o estudo justifica-se pelo motivo de que toda organização tem obrigatoriedade de ter um planejamento com estratégia de Gestão de Pessoas e ao mesmo tempo centralizado na QVT (Qualidade de Vida no trabalho). Isso se dá porque qualquer empresa que tenha uma qualidade de vida eficiente contribuirá com um aprimoramento de qualidade na sua produção e com isso acarretará um ambiente satisfatório para o exercício das funções e assim envolverá também equipes com respeito no ambiente de trabalho, confiança e um ótimo clima organizacional.

A aplicação desse estudo de qualidade de vida dos funcionários pretende contribuir de maneira eficaz com a organização estudada, porque esse assunto vai aprimorar as práticas em seu ambiente de trabalho.

A escolha dessa empresa se deu em razão da conveniência do pesquisador, uma vez que o autor deste estudo já foi funcionário desta organização.

A pesquisa se mostrou relevante para o discente, pois o mesmo aperfeiçoará o conhecimento teórico sobre o tema e também com isso incentivará no futuro aprofunda-se na área de Gestão de Pessoas. Além disso, em se tratar de um relevante assunto que está nas organizações, diagnosticou-se, contudo, explorar e investigar as ações da gestão de pessoas, especialmente voltadas para a QVT na fazenda e se são aplicadas de maneira eficaz, para que a qualidade de vida seja eficiente no trabalho, tendo como ponto de partida os anseios dos funcionários.

1.4 Organização dos Capítulos

Esta pesquisa está estruturada em 6 capítulos: o primeiro destaca a ênfase do trabalho com a introdução, problema, objetivos e justificativa do assunto proposto; o segundo capítulo apresenta o referencial teórico, onde contém os temas conceituais sobre a Qualidade de Vida no Trabalho e os estudos explanados pelos diversos autores; o terceiro capítulo aborda uma análise do objeto que está sendo estudado – na Fazenda Varzinhas; o quarto capítulo destaca as técnicas e os métodos que consiste na aplicação do estudo; o quinto capítulo aborda a análise dos dados e os

resultados obtidos; o sexto capítulo consiste em sugerir melhorias para a organização com as principais ênfases do trabalho.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

A QVT é um tema que a cada dia ganha destaque no cenário atual, porque funcionários motivados e satisfeitos conseguem produzir mais e melhor, influenciando assim nos resultados da organização. A fundamentação teórica objetiva fomentar ao acadêmico conhecimento que irão contribuir no processo de toda estruturação da pesquisa.

Para chegar ao acesso dessas informações buscaram-se vários autores com o objetivo de ampliar o conhecimento sobre a Qualidade de Vida no Trabalho. A seguir serão desenvolvidos os principais conceitos, fundamentos, teorias e modelos sobre a QVT, culminando com a apresentação de estudos realizados sobre o tema.

2.1 Abordagens Históricas e Conceituais da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)

Segundo AMORIM, (2010), desde a década de 1970 vários pesquisadores já vinham analisando a necessidade da implantação da qualidade de vida no ambiente de trabalho. Entretanto os programas de QVT, só foram inseridos nas empresas tempos depois.

De acordo com França (2009), as ações de qualidade de vida desenvolvidas pelas empresas, deram início a partir da década de 90, pois assim deu início a prática da eficiência na produção e processos com qualidade e a importância de ter funcionários saudáveis e satisfeitos no ambiente de trabalho.

As empresas estão passando por um processo de transformação a todo instante, a cada dia novas práticas de gestão, novas estratégias de administrar, ações de QVT, sendo implantado e sem contar problemas internos, com funcionários desmotivados, que levam problemas pessoais pra o trabalho, o absenteísmo. Por esta causa os líderes tem que observar esses pontos e criar estratégias para solucionar esses problemas para que haja uma qualidade e vida eficiente.

Para que a empresa venha adotar uma qualidade de vida que satisfaça aos funcionários, ela tem que implantar os programas de qualidade, que são as estratégias para diagnosticar como os funcionários estão satisfeitos com as condições oferecidas pela empresa (FRANÇA 2009).

A Qualidade de Vida no Trabalho contribui para que os gestores venham inserir em suas ações políticas de qualidade que tenham como objetivo o fator humano nas organizações, envolvendo toda responsabilidade da empresa com seus colaboradores, atendendo as necessidades e anseios de cada indivíduo e assim distribuindo as tarefas conforme a função designada, retirando com isso toda desavença que possa prejudicar o clima organizacional e melhoria nos processos.

De acordo com (GIL, 2009), muitas empresas tem dificuldade em implantar os programas de QVT, porque sua ênfase esta nas pessoas, e não precisamente nas organizações. Por isso os gestores tem que ter a consciência de não observar apenas a lucratividade, mas também as práticas de qualidade de vida, uma vez que tais práticas despertam o respeito do colaborador para com a empresa, e conseqüentemente, execute suas tarefas com maior dedicação e melhores resultados. As interpretações dos autores mencionados, foram de grande importância para conceituação do tema, incentivando as praticas de QVT, explanando as condições favoráveis para que os funcionários venham desempenhar suas funções de maneira satisfatórias, contribuindo assim para o colaborador trabalhar com segurança e também no seu crescimento profissional.

As práticas de QVT devem ser implantadas em conformidade com as características dos funcionários, assim como em consideração às razões básicas para a motivação dos indivíduos, conforme será apresentado no próximo tópico.

2.2 As Razões Básicas da Motivação

Diante de todas as teorias que serão descritas a motivação no trabalho é a que ganha mais ênfase devido a sua grande importância na teoria de Maslow (Hierarquia das Necessidades) e a de Richard Walton (modelo de Qualidade de Vida) e assim será feito uma comparação de ambos. Para que haja um desempenho satisfatório entre os funcionários, as empresas devem motivar seus colaboradores com ações que contribuam de maneira eficaz para que os funcionários venham desempenhar suas atividades cientes de como a empresa os valorizam e assim ele possam sentir satisfeitos no ambiente laboral.

De acordo com DUTRA (2008), a qualidade de vida no trabalho proporciona que os colaboradores sintam-se motivados e satisfeitos para desenvolver suas tarefas com dedicação. Além disso, o desenvolvendo as atividades em um ambiente com

condições favoráveis, os funcionários irão estimular para crescer na empresa, desenvolvendo assim um clima organizacional eficaz. A motivação é uma coisa singular de cada pessoa e ela pode ser entendida como um comportamento consciente, que é provocado pelas necessidades ou anseios de cada indivíduo.

Segundo KLAVA (2010), descreve que a motivação é ter uma razão para atingir a atividade determinada, realizar a tarefa com toda dedicação. Funcionários motivados sentem-se felizes na execução de suas atividades, por estarem recebendo um programa de qualidade satisfatório atendendo suas necessidades, recebendo assim um ambiente harmonioso, benefícios, remuneração compatível, reconhecimento e todas as ações de qualidade de vida que deixam os colaboradores satisfeitos em desempenhar suas funções.

Para que as empresas tenham resultados satisfatórios, devem-se implantar programas de qualidade de vida para que os funcionários trabalhem motivados. Segundo GIL (2011), os líderes devem observar as necessidades de seus colaboradores em relação à motivação dos mesmos, para que se crie um ambiente satisfatório e as condições de trabalho sejam aprimoradas.

De acordo com MONTANA e CHIRNOV (2010), a motivação pode ser definida como um estímulo atribuído pela empresa aos subordinados, fazendo com que o colaborador sintam-se valorizado e assim os resultados serão alcançados e a satisfação será garantida.

Quanto mais o indivíduo se esforça para alcançar suas metas, somente seus esforços não serão suficientes para que ele chegue ao objetivo, pois precisa também de algo que o motive para que o alvo seja alcançado. Então para que haja uma ótima produção no desempenho das funções, a perseverança na motivação tem que estar constante, pois é ela que deixa as pessoas satisfeitas para realizar suas tarefas.

Entretanto, a motivação é o segredo para que o profissional trabalhe de forma satisfatória, pois através dela o indivíduo alcançará seus objetivos e, além disso, os objetivos da organização serão também alcançados através do seu desempenho. Gil (2011) menciona que: motivação impulsiona os trabalhadores a ter ação.

A motivação é imprescindível para toda organização, porque funcionários motivados tendem a trabalhar comprometidos alcançando os resultados almejados pela empresa e produtividade eficiente. Por essa causa, a gestão está sempre oferecendo condições satisfatórias para que a motivação nunca deixe de existir na equipe, criando práticas que deixem os colaboradores satisfeitos, tanto em

benefícios quanto no ambiente laboral, fazendo assim as tarefas serem desenvolvidas adequadamente e a produtividade seja satisfatória.

Uma das mais conhecidas e respeitadas teorias sobre a motivação em indivíduos foi proposta por Maslow, diante da importância deste conteúdo para esta pesquisa, esse assunto será detalhado na próxima seção.

2.3 A Hierarquia das Necessidades de Maslow

Abraham Maslow, foi um grande psicólogo e em seus estudos sobre como motivar as pessoas através de seus comportamentos e os anseios dos mesmos para sua satisfação, buscou demonstrar com pesquisas realizadas nos Estados Unidos da América; com a população norte-americana mostrando as necessidades que as pessoas tinham para desenvolver suas habilidades, MATSUOKA; SILVA, (2013).

Para que as necessidades humanas sejam satisfeitas no ambiente laboral, a motivação tem que ser a persistência de todo indivíduo para alcançar seus objetivos através de práticas corretas de estímulos motivacionais, as pessoas começam a desempenhar suas funções motivadas e com dedicação.

Maslow destaca em suas teorias que um indivíduo é incentivado a satisfazer sua necessidade superior a partir da sua necessidade inferior, quando esta for satisfatória, conforme a pirâmide hierárquica onde contém essas necessidades (MCSHANE; VON GLINOW, 2014).). O Quadro 01 apresenta as necessidades sobre forma de hierarquia: fisiológicas, segurança, sociais, estima e auto realização.

Figura 01: Hierarquia das Necessidades de Maslow



FONTE: MASLOW (1940)

As necessidades fisiológicas são as essenciais para sobrevivência. Estão relacionadas com todas as necessidades humanas: comer, dormir, beber água, se vestir, basicamente. Se essas necessidades não forem satisfeitas, os indivíduos não passarão aos outros níveis.

Já o segundo nível consiste na segurança, ou seja, o indivíduo encontra-se à vontade para viver em seu ambiente, sem se apegar ao nível anterior. Entretanto existe nesse nível a preocupação a longo prazo, com o futuro, em relação a como se manter no ambiente. Através das necessidades fisiológicas, a segurança ganha força e assim satisfeito o indivíduo está pronto para o próximo nível. Nesse nível estão as sensações de proteção e garantias de soluções perante as situações que estão fora do controle do indivíduo.

As necessidades sociais consistem na harmonia das amizades, o carisma, a necessidade do ser humano de trocarem gestos fraternos. Nas empresas a gestão, deve promover práticas para associar os funcionários em meios sociais com ações que venham associar uns com os outros e motiva-los para que trabalhem juntos, em um só propósito. E assim satisfeito o indivíduo irá a procura de se desenvolver e passará para o próximo nível.

O quarto nível, a necessidade de estima, refere-se aos aspectos pessoais e personalidade de cada um. O indivíduo sente a necessidade de ser visto como uma pessoa importante na sociedade, ser reconhecido e valorizado. Nas empresas, os líderes podem ajudar os funcionários motivando-os a ter autoestima, oferecendo oportunidades, valorizando o serviço organizado, *feedback* e assim os funcionários terão satisfação em trabalhar na empresa e sua autoestima prevalecerá. Conseqüentemente passará pra o próximo nível.

A autorealização refere-se a como o ser humano consegue desenvolver seu próprio raciocínio. Nesse momento, cada indivíduo criam em si aquilo que querem ser para o próprio futuro. Segundo Dubrin (2003), as lideranças devem motivar os funcionários a ter auto realização, oferecendo alguns desafios em suas tarefas e criação de atividades criativas para que a autorealização seja mais desenvolvida.

A teoria de Maslow é muito importante pra as organizações, pois mostra quanto o fator humano é imprescindível para as pessoas, pois não apenas o valor monetário é importante, mas também o reconhecimento e valorização são também peças importantes. Desse modo, a gestão das empresas, quando forem distribuir as tarefas,

devem adotar essas necessidades com a finalidade de promover condições melhores para os funcionários trabalharem satisfeitos e conseqüentemente uma melhoria em seus resultados.

Além da teoria da motivação, proposta por Maslow, outros estudos também pesquisaram sobre a motivação dos indivíduos, dentre estes, os estudos de McGregor (1960), conforme será apresentado na próxima seção.

2.4 A Teoria X e a Teoria Y de McGregor

A maneira que os líderes administram o ambiente de trabalho interfere literalmente no comportamento das pessoas que estão ao seu redor. Por esse motivo eles devem diagnosticar o fator humano de cada indivíduo, entender quais os seus interesses, antes de tomar medidas para motivá-los. Por essa razão em 1960, o psicólogo Douglas McGregor criou dois tipos de teorias que conceituou como Teoria X e Teoria Y.

McGregor (1960) define dois estilos diferentes de administrar: a primeira (Teoria X) indica que a maioria dos indivíduos não tem iniciativa para desempenhar suas funções, por serem preguiçosos, ou seja, precisam de pressões para produzir com eficiência, as vezes são repreendidos em público para que os demais sintam-se também forçados a trabalhar com dedicação.

Já a Teoria Y, define-se em pessoas criativas, mas para isso motivadas, tendo confiança em seus subordinados, autocontrole, sentem-se motivados para trabalhar com todo desempenho.

Segundo McGregor (1999), a teoria X revela que os trabalhadores estão desmotivados para trabalhar devido aos maus tratamentos advindos dos gestores, com exortações severas aos indivíduos, por isso há esse conflito dentro do ambiente de trabalho.

No entanto, com base nos estudos apresentados percebe-se que a teoria Y é mais adequada que a teoria X e que sua aplicação pode ser mantida em todas as ocasiões. A organização que quer adotar a Teoria Y, tem a obrigação de incorporar práticas adequadas de liderança de equipe, visando uma adequação nas tarefas e fazendo assim com que o funcionário sintam-se motivado para crescer na empresa.

2.5 A Teoria dos Fatores Higiênicos e Motivadores

Em 1975, o psicólogo Frederick Herzberg, contribuiu de forma significativa às pesquisas de motivação, dando ênfase aos fatores motivadores e higiênicos. Ao contrário de Abraham Maslow, que em suas pesquisas procurou identificar nas pessoas suas necessidades em diversas áreas afins, Herzberg diagnosticou precisamente no ambiente interno, a motivação e o comportamento dos indivíduos.

Conforme Caravantes (1998, p.78), “o primeiro grupo de fatores, Herzberg chamou de motivadores e o segundo, higiênicos. Herzberg os chamou de fatores higiênicos porque eles criam as condições básicas e necessárias para que o indivíduo possa trabalhar”.

Os fatores motivadores referem-se às necessidades que os funcionários têm para está em um ambiente satisfatório para desempenhar suas funções, os benefícios e o fator humano. Existem vários outros fatores que são imprescindíveis para que a motivação seja aperfeiçoada, mas elas contribuem de forma eficaz para que as insatisfações sejam evitadas. Já os fatores higiênicos, Consistem em valorização e respeito, que são pontos que realmente deixam as pessoas motivadas.

Griffin e Moorhead (2006), explicam que Herzberg através de suas pesquisas diagnosticou que quando um funcionário está desmotivado com o trabalho, não sabe assim identificar quando o seu salário é satisfatório, dentro das funções que desempenha.

Os indivíduos estavam trocando os conceitos, ou seja, colocando os benefícios e valorizações, atribuindo aos fatores motivacionais. As distribuições das tarefas, o desenho dos cargos, são considerados fatores intrínsecos ou motivacionais e as melhores condições para que os funcionários desempenhem suas funções são considerados como fatores higiênicos ou extrínsecos Farias (2002).

Através dessas pesquisas, observou-se a ênfase mais na motivação, pelo simples motivo da sua abrangência no cotidiano e os seus benefícios na prática, sendo assim essa teoria de grande importância nos estudos sobre motivação. Não é porque a teoria de Herzberg foi considerada satisfatória, que os fatores higiênicos serão desprezados. Sabemos que não é o salário que leva o trabalhador a desempenhar suas funções, mas podem deixá-lo um pouco satisfeitos até que venha surgir outras oportunidades de motivação. Entretanto, se o indivíduo tiver um bom salário e más

condições de trabalho, as pessoas se desmotivarão até que alguma ação de motivação seja aplicada.

2.6 O Modelo Comportamental de Motivação

Esse modelo é conhecido também como cognitivo pelo simples fato de estar relacionado com a parte emocional dos colaboradores. Comparando os modelos de Maslow e Herzberg, percebe-se que os processos cognitivos que têm relação comum com o sentimental e pensamento dos indivíduos.

Esses modelos são abrangentes e a sua valorização se expande de forma estratégica sendo que suas ações podem ser aplicadas com muita cautela. Por isso que as necessidades devem ser observadas de maneira criteriosa e diagnosticar as necessidades de cada indivíduo não é tarefa fácil. Ao longo do tempo é que se podem medir as necessidades de um empregado que estará ingressando na empresa a partir das percepções diagnosticadas pelos gestores. Conseqüentemente, se práticas corretas de motivação forem aplicadas, a organização conseguirá seus objetivos e o comportamento dos colaboradores será aperfeiçoando contribuindo assim para eficiência dos serviços, segundo SKINNER (1998). O comportamento das pessoas está relacionado a motivação, ou seja, ao que o indivíduo pretende chegar. Diversos fatores contribuem para que no ambiente laboral predomine a concretização das necessidades, através da motivação.

Enfim, os líderes têm que ter conhecimento que o clima organizacional é um ponto de grande significância para todas as organizações, porque quando a mesma oferece condições favoráveis para os colaboradores, conseqüentemente a empresa ganhará com isso.

2.7 Modelos Teóricos de QVT

Sob a perspectiva de demonstrar que alguns fatores podem afetar a qualidade de vida no trabalho, foram desenvolvidos por alguns estudiosos do tema, modelos de indicadores de qualidade de vida no trabalho.

Os pesquisadores conseguiram conceituar a qualidade de vida, e surgiu assim, vários modelos de QVT, os quais veremos de forma mais discriminada logo abaixo.

2.7.1 Modelo de Walton (1973)

Esse modelo é usado em muitas pesquisas acadêmicas pelo seu destaque no fator humano, na ética profissional, tomando como base a organização como todo (KANIKADAN, 2005).

O modelo exposto por Walton divide-se em 8 indicadores, em que cada indicador se relaciona com uma dimensão:

- **Compensação justa e adequada:** consistem em padronização das recompensas pelo serviço prestado, deveres internos (benefícios satisfatórios condizentes com o cargo) e externos (remunerações equiparadas com o mercado externo);
- **Condições de segurança e saúde no trabalho:** o ambiente laboral e as horas trabalhadas devem ser satisfatórios para segurança, conforto e saúde dos funcionários;
- **Utilização e desenvolvimento de capacidades:** para execução das tarefas, é preciso um nível de conhecimentos e habilidades para que haja um bom aperfeiçoamento profissional e resultados satisfatórios dos usuários das tarefas;
- **Oportunidades de crescimento contínuo e segurança:** o colaborador deve ter iniciativa própria, ter a ambição em crescer na empresa, em aproveitar as oportunidades e amadurecer o lado profissional em busca do desenvolvimento pessoal.
- **Integração social na organização:** independente do nível hierárquico, todos são iguais, todos os funcionários são motivados e direcionados a trabalhar em prol do alcance de objetivos organizacionais.
- **Constitucionalismo:** o compromisso em zelar pelo correto, pela igualdade, respeitando a todos e sendo respeitados.
- **Trabalho e espaço total de vida:** o funcionário tem que saber separar o lado profissional quando chegar ao ambiente de trabalho, seu meio social e particular
- **Relevância social do trabalho na vida:** Os indivíduos sentem-se motivados em trabalhar na empresa, pois estão sendo bem tratados, com condições que os deixam satisfeitos sempre alegres na organização. A empresa é vista no ambiente externo, como uma organização exemplar que valoriza os

seus funcionários e também contribui pra sociedade com geração de empregos, qualidade de vida e gestão eficiente.

Esse modelo destaca-se pela sua abrangência em abordar estudos, com tanto pouco tempo de surgimento de pesquisas, na década de 1970, mas é de grande relevância para contribuir no comportamento dos funcionários, mostrando assim a valorização dos funcionários ao desempenhar suas tarefas com condições satisfatórias e poder também crescer na empresa. Por esse motivo, foi o modelo escolhido para essa pesquisa. No entanto, os demais modelos são complementares ao estudo da QVT, portanto, contributivos para a compreensão do tema.

2.7.2 Modelo de Hackman e Oldhan (1974)

O modelo de Hackman e Oldhan (1974) mostra que quanto mais o funcionário receber atribuições no seu cargo e com condições favoráveis para desempenhar as funções, mais ele trabalhará satisfeito e motivado, fazendo com que o funcionário tenha expectativas positivas dentro da empresa.

Os autores alegam que quando o colaborador tem seus estímulos positivos (qualidade de vida, satisfação, vontade de trabalhar muitos anos na empresa), respeitados, dentro da empresa e sente mais valorizado e através disso os aspectos psicológicos e de responsabilidades e conhecimentos são alcançados ANIKADAN, (2005).

2.7.3 Modelo de Westley (1979)

De acordo com Schirrimeister (2006), existem quatro determinantes que mostram os fatores que podem prejudicar o QVT:

A) Políticos: quando o funcionário sente-se inseguro no emprego, pois pode ser demitido a qualquer momento;

B) Econômicos: quando os trabalhadores percebem uma remuneração injusta pela atividade que realiza;

C) Psicológicos: o funcionário não almeja crescer na empresa, estão totalmente desmotivados;

D) Sociológicos: ausência de participação dos funcionários nas decisões da empresa.

Westley (1979) deu ênfase a abordagem sociotécnica e assim também abordou um estudo sobre o ambiente onde as atividades eram executadas e dessa forma inseriu o seu modelo nas tarefas. Seguindo esse raciocínio PEDROSO e PILATTI(2010), enfatiza que para que esse modelo seja executado de maneira eficiente, o fator humano tem que ser a chave para que esses 4 fatores que prejudicam o QVT sejam minimizados: insegurança, remuneração injusta, baixo autoestima e desvalorização.

Se a empresa apresentar esse modelo na gestão, a qualidade de vida irá fluir de forma eficaz. Para que o funcionário se sinta satisfeito, a remuneração, a segurança, a confiança, são princípios para que colaborador esteja com qualidade de vida no trabalho.

2.7.4 Modelo de Werther e Davis (1981)

Werther e Davis (1981) enfatizam que para deixar o funcionário envolvido no trabalho, o cargo é primordial. Quando a empresa oferece aos colaboradores remunerações compatíveis com as suas tarefas, ambiente de trabalho satisfatório, bons gestores e as tarefas atribuídas ao funcionário forem motivadores ao ponto do individuo sentir-se valorizado nas atividades desenvolvidas e ganhando ênfase nos benefícios oferecidos.

O desenho do cargo deve ser observado vários fatores que podem interferir como os fatores organizacionais, ambientais e a união de todos como todo, para que tanto a organização como os colaboradores tenham todos os seus objetivos alcançados (PEDROSO e PILATTI, 2010).

Werther e Davis (1981) destaca o cargo como um fator importante para desenvolver seu modelo de QVT, mostrando que a estruturação do cargo vai impactar na organização e também a questão do ambiente que o envolve e as necessidades psicológicas dos trabalhadores, são pontos relevantes nesse modelo.

2.7.5 Modelo de Nadler e Lawler (1983)

Esse modelo a seguir explica que esse o QVT apresenta uma eficiência em seus programas vários fatores devem ser respeitados, bem como, é preciso que sejam desenvolvidos estruturas que venham facilitar a implantação dos programas, como,

as tarefas que irão ser executadas, os aspectos relevantes e as ações que compõem o QVT para que seus programas venham ser desenvolvidos com eficiência (PEDROSO e PILATTI, 2010).

Porém, para Nadler e Lawler (1983) vários fatores ainda não foram examinados e devem ser levados em consideração, no tocante a qualidade de vida no trabalho. São eles:

- Integração dos funcionários nas decisões;
- Reestruturados no trabalho com padronização de tarefas e grupos autônomos;
- Benefícios incentivados para melhoria do clima organizacional;
- Ambiente de trabalho satisfatório, com ótimas condições psicológicas e físicas, carga horária correta, etc. Esse modelo é de grande relevância, pois mostra que os indicadores podem prejudicar a qualidade de vida, em relação ao ambiente de trabalho, a remuneração e as atribuições das tarefas.

2.7.6 Modelo de Huse e Cummings (1985)

Esse modelo apresenta uma relação entre a qualidade de vida no trabalho e a produtividade do trabalhador, através de quatro programas: participação do trabalhador; projeto de cargos; inovação no sistema de recompensas e; melhoria no ambiente de trabalho. O foco se dá nos fatores pessoa, trabalho e organização, abordando o bem-estar no ambiente de trabalho vinculado ao alcance de resultados para a organização (KANIKADAN, 2005).

Huse e Cummings (1985) mostra que o colaborador motivado, valorizado, em condições satisfatória de trabalho, conseguem produzir mais e assim apresentar mais desempenho nos resultados esperados pela organização.

Comparando os modelos pode-se destacar Walton como modelo usado em muitas pesquisas acadêmicas pelo seu destaque no fator humano, na ética profissional, tomando como base a organização como todo. O modelo de Hackman e Oldhan mostra que quanto mais o funcionário receber atribuições no seu cargo e com condições favoráveis para desempenhar as funções, mais ele trabalhará satisfeito e motivado, fazendo com que o funcionário tenha expectativas positivas dentro da empresa.

Westley (1979) deu ênfase a abordagem sociotécnica e assim também abordou um estudo sobre o ambiente onde as atividades eram executadas e dessa forma inseriu o seu modelo nas tarefas. Werther e Davis enfatizam que para que o funcionário envolvido no trabalho, o cargo é primordial. Nadler e Lawler explica que para que o QVT apresente uma eficiência em seus programas vários fatores devem ser respeitados, bem como, é preciso que sejam desenvolvidos estruturas que venham facilitar a implantação dos programas, como, as tarefas que irão ser executadas, os aspectos relevantes e as ações que compõem o QVT para que seus programas venham ser desenvolvidos com eficiência. Huse e Cummings apresenta uma relação entre a qualidade de vida no trabalho e a produtividade do trabalhador, através de quatro programas: participação do trabalhador; projeto de cargos; inovação no sistema de recompensas e; melhoria no ambiente de trabalho.

Dentre os modelos apresentados o de Walton foi o, mas viável por possuir variáveis presentes no campo de estudo. Porém, os demais modelos deram subsídio teórico complementar para o estudo em questão.

2.8 Estudos sobre o tema

Este tópico tem como objetivo retratar pesquisas realizadas sobre a qualidade de vida no trabalho, onde destaca os principais pontos como: autor, objetivos, metodologia e resultados, conforme **Quadro 1**.

Na análise dos resultados da presente pesquisa, adiante, no capítulo 5, estes estudos uma vez que estes estudos serviram de comparação com os achados desse trabalho.

Quadro 01 – Estudos sobre o tema

Autor	Objetivos/metodologia	Resultados
SILVA, F. C.; COSTA, D. F. C.; FERREIRA, V. C. P.; COSTA, M. P. C. (2016); Qualidade de Vida no trabalho: um estudo em uma rede Supermercada	Verificar a percepção dos colaboradores sobre a qualidade de vida no trabalho na empresa atacadista e varejista de alimentos. Pesquisa qualitativa. Com levantamento bibliográfico, pesquisa documental. Pesquisa de campo no modelo de Walton.	Constatou-se a necessidade da criação de ações de melhoria do nível de satisfação dos colaboradores da empresa pesquisada, o que pode ser justificado pela inexistência de um processo estruturado de gestão da QVT. De forma geral, a percepção dos

		colaboradores não foi positiva.
ARAUJO, I. M. C.; MENDES, D. F. (2018); Gestão de Pessoas e Fidelização de Funcionários: um estudo comparativo entre duas redes supermercadistas da cidade de Boa Vista-RR	A pesquisa objetivou observar o estudo das estratégias e práticas de gestão e fidelização de funcionários, no contexto de duas redes de supermercados, cadastrados no Sistema Nacional de Emprego e Renda (SINE), na cidade de Boa Vista-RR. Estudo descritivo-explicativo, de caráter qualitativo, envolvendo levantamento bibliográfico e estudo de caso. Para a coleta de dados foi utilizado um questionário.	Empresas X e Y adotam, no seu âmbito, todas essas práticas, porém, informalmente e de forma limitada. O fato das empresas abrangerem tanto os aspectos técnicos, quanto os comportamentais em seus processos de Treinamento e Desenvolvimento gera menos ansiedade e mais disposição nos seus funcionários, visto que aprendem como desenvolver suas atividades e sabem quais os resultados esperados deles; além de sintonizar os mesmos com a missão e os valores organizacionais.
FERNANDES, Tamires (2017). A Qualidade de Vida no trabalho e seus desdobramentos: a visão de boas práticas sob a ótica de gestores e funcionários em um contexto supermercadista.	Identificar as ações que podem promover este aspecto em uma empresa do segmento supermercadista. Pesquisa qualitativa, descritiva, exploratória e experimental utilizou-se de entrevistas e questionários para a coleta de dados. Foi utilizada também análise de conteúdo.	Foi percebida que as empresas no momento atual, devem ficar atentos com o aspecto voltado a Qualidade de Vida no Trabalho. A empresa em estudo apresenta um número reduzido de ações que poderia oferecer.

Fonte: Dados da pesquisa (2018)

3 A FAZENDA VARZINHAS

Na atualidade, a fazenda estudada é reconhecida como umas das maiores produtoras de cana de açúcar do município. A cada dia a empresa adquire mais sucesso e competitividade no mercado, conquistando a satisfação e credibilidade no seu produto. A fazenda distribui seus colaboradores em varias áreas: plantação da cana-de-açúcar, corte da cana, operacional, atingindo o total de 135 colaboradores no período de safra e 48 no seu quadro efetivo. A fazenda estudada se encontra localizada na cidade de Laranjeiras/SE.

3.1 Missão da Fazenda Varzinhas

A Missão da Fazenda Varzinhas é continuar sendo uma grande produtora de cana-de-açúcar, atendendo a demanda do mercado e contribuindo assim para a sustentabilidade dos seus colaboradores e parceiros.

3.2 Visão da Fazenda Varzinhas

A Fazenda tem a Visão de ser vista e reconhecida como a maior fornecedora de cana-de-açúcar atendendo todos os padrões de qualidade exigidos pelo mercado.

3.3 Valores da Fazenda Varzinhas

Os valores que a empresa possui são: Qualidade de vida, Responsabilidade Socioambiental, Compromisso, Ética, Valorização dos Funcionários.

3.4 Ações de Qualidade de Vida da Fazenda Varzinhas

- Festa das Crianças: no dia das crianças, a empresa oferece presente e diversão para os filhos e netos dos colaboradores até 13 anos.
- Confraternização de final de ano com os colaboradores em dias alternados, um dia com os colaboradores do campo e outro dia com as outras áreas.
- Final de safra, torneio com todos os colaboradores.

4 METODOLOGIA

Neste capítulo serão apresentados os procedimentos metodológicos que foram utilizados na pesquisa e nele devem ser destacados os elementos principais que constitui o estudo como: natureza da pesquisa; tipos de métodos e instrumentos utilizados; universo e amostra; local de realização da pesquisa;

4.1 Questões de pesquisa

O objetivo geral dessa pesquisa é Analisar as percepções dos colaboradores na Fazenda Varzinhas sobre a Qualidade de Vida no Trabalho. Para que o objetivo geral seja alcançado, foram definidos objetivos específicos, aqui transformados nas seguintes questões de pesquisa:

- * Levantar as características sócio-funcionais dos pesquisados?
- * Examinar as avaliações dos funcionários sobre o sistema de qualidade de vida oferecida pela empresa, segundo o modelo de Walton?
- * Identificar as práticas de qualidade de vida no trabalho oferecidas pela empresa para seus funcionários, segundo o modelo de Walton?

4.2 Natureza da pesquisa

A pesquisa apresenta o método quantitativo, onde foram aplicados questionários que serão abordados para fins estatísticos e também foram analisados os fenômenos que ocorrem no local, dialogando com a administradora para adquirir mais informações e conhecimento dos fatos.

4.3 Tipos de pesquisa

Os tipos de pesquisa são classificados: quanto aos fins e quanto aos meios Vergara (2006). Quanto aos fins podem ser: exploratórias, descritivas e explicativas, metodológica, aplicada; intervencionista. A autora explica que a pesquisa descritiva tem como objetivo, investigar e registrar todos os fenômenos de determinado fato analisando todas as situações que envolvem. A pesquisa descritiva pode ser conceituada como um levantamento dos fenômenos, problemas, fatos, que estão presentes no ambiente onde se quer aplicar o estudo Vergara (2006).

Considerando que o objetivo geral dessa pesquisa é Analisar as percepções dos colaboradores da Fazenda Varzinhas sobre a Qualidade de Vida no Trabalho, pode-se observar que a pesquisa é esclarecida como Descritiva e também explicativa, pelo aspecto buscar causas e relações entre os resultados alcançados.

A presente pesquisa se enquadra como levantamento survey, que tem como objetivo fomentar informações quantitativas sobre determinado fato, através de questionários aplicados as pessoas onde as informações coletadas contribuiriam para resultados a serem analisados Fowler (2009).

4.4 Instrumentos de coleta de dados

Os instrumentos de coleta de dados podem ser classificados como: Observação; Pesquisa documental; Entrevista; Focus Group; Questionário; (MARTINS, G. A.; THEÓPHILO, C. R. 2009). O questionário foi o instrumento utilizado na pesquisa, com questões objetivas, com questões precisas sobre o QVT, respondidas a punho pelos funcionários, com a finalidade de adquirir informações que são de grande importância para obter os dados da pesquisa.

Para Gressler (2007), os questionários contribuem bastante na pesquisa porque é mais rápido nas obtenções das informações, facilidade, segurança e sigilo nas respostas do pesquisado. Foi utilizado para coletados dados o questionário e dialogo com a administradora para obtenção de informações sobre a empresa.

4.5 Universo e amostra

O universo (ou população) consiste em todos os objetos ou elementos que compõem a base da investigação da pesquisa, onde apresentam características precisas que assim o definem GRESSLER (2007). Entretanto a amostra é uma menor representação da população como um todo (MARCONI; LAKATOS, 2011).

O universo considerado nesta pesquisa foram 135 funcionários da Fazenda Varzinhas, na cidade de Aracaju, sendo que a amostra foi de 50 funcionários.

Assim, o estudo teve amostra não probabilística por acessibilidade. A principal característica dessa amostra é que a seleção das amostras não depende das probabilidades existentes, mas os que são mais acessíveis, dentro da pesquisa, ou de quem estão selecionando a amostra, ou seja, não da pra definir quais as

probabilidades dos elementos do universo que será escolhido MARCONI; LAKATOS (2011).

Os questionários foram entregues aos envolvidos com a pesquisa, de forma impressa, contendo, questões fechadas. Foi distribuído um número superior aos 50, porém houve a devolução de um quantitativo menor, justificando a consideração da acessibilidade.

4.6 Variáveis e indicadores

Variável de pesquisa pode ser entendida como fatores que são facilmente observáveis ou quantificadas, dentro de um fenômeno. Como por exemplo: estado civil, que é uma variável que esta facilmente identificada, quando se pode observar solteiros e casados GIL (2010).

Porém quando esses fatores ou fenômenos são difíceis de observar ou mensurar (como a variável, estado civil), é preciso colocar as variáveis em execução, através da definição dos indicadores, onde assim contribuirá para que a identificação das variáveis seja mais eficazes GIL (2010).

A seguir são apresentadas as variáveis do estudo conforme modelo de Walton:

- Características sócio funcionais: envolve os indicadores sociais e funcionais dos funcionários como: sexo, idade, nível de escolaridade, estado civil, renda, quantidade de filhos, tempo de empresa, cargo, função.
- Compensação justa e adequada: está relacionada com as necessidades básicas atendidas, remuneração justa, benefícios satisfatórios, equidade interna e externa.
- Condições de segurança e saúde no trabalho: ambiente de trabalho seguro, limpo e saudável, equipamentos e materiais adequados, jornada de trabalho adequada à saúde do trabalhador.
- Utilização e desenvolvimento de capacidades: Autonomia na execução do trabalho: variedade de habilidades, tarefas desafiadoras, feedback dos superiores, conhecimento sobre o trabalho, significado da tarefa.
- Integração social na organização: relacionamentos interpessoais e grupais, integração entre os setores, solução de conflitos.

- Equilíbrio entre o trabalho e o espaço total de vida: equilíbrio entre o trabalho e o espaço total de vida.
- Relevância social do trabalho na vida: responsabilidade social e ambiental da empresa, orgulho do trabalhador, imagem da organização.
- Modelo de Walton (1973): Esse modelo é usado em muitas pesquisas acadêmicas pelo seu destaque no fator humano, na ética profissional, tomando como base a organização como todo KANIKADAN(2005).
- Sistemas de qualidade de vida: são os programas que as empresas adotam visando alcançar os anseios dos funcionários fazendo com que eles estejam satisfeitos em desempenhar suas funções com desempenho e motivados.
- Práticas eficazes: em relação aos pontos críticos, para que a qualidade de vida seja aprimorada, deve-se buscar ações que contribuam para beneficiar os funcionários em suas atividades laborais e assim fazendo com que os colaboradores se sintam valorizados em seus aspectos pessoais.

A seguir quadro que apresenta as variáveis e indicadores utilizados na pesquisa:

Quadro02–Variáveis e indicadores da pesquisa

VARIÁVEIS	INDICADORES	QUES-TÕES
Caracterização dos pesquisados	Sexo, idade, nível de escolaridade, estado civil, renda, quantidade de filhos, tempo de empresa, cargo, função.	1 a 9
Compensação justa e adequada	Necessidades básicas atendidas; Remuneração justa Benefícios satisfatórios; Equidade interna e externa	2 a 5
Condições de segurança e saúde no trabalho	Ambiente de trabalho seguro, limpo e saudável Equipamentos e materiais adequados Jornada de trabalho adequada à saúde do trabalhador	6 a 9
Utilização e desenvolvimento de capacidades	Autonomia na execução do trabalho; Variedade de habilidades; Tarefas desafiadoras; Feedback dos superiores; Conhecimento sobre o trabalho; Significado da tarefa	10 a 13
Integração social na organização	Relacionamentos interpessoais e grupais Integração entre os setores Solução de conflitos	14 a 17
Equilíbrio entre o trabalho e o espaço total de vida	Equilíbrio entre o trabalho e o espaço total de vida	18 a 21
Relevância social do trabalho na vida	Responsabilidade social e ambiental da empresa Orgulho do trabalhador Imagem da organização	22 a 25

Práticas da QVT pela Fazenda	Lista de práticas: Festa das Crianças, Confraternização de final de ano, Final de safra com torneio entre colaboradores.	Levantamento na Empresa
------------------------------	--	-------------------------

Fonte: o autor, 2018

4.7 Coleta e tratamento dos dados

No período de 10 a 31 de Janeiro de 2019, foram aplicados aos funcionários da Fazenda Varzinhas, os questionários através do discente, onde o mesmo percorreu cada área da empresa para aplicação. Sobre as práticas da QVT na Fazenda, foi feito o levantamento junto à administração da Empresa. O questionário foi aplicado em áreas distintas e nos intervalos de descanso.

5 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Este capítulo consiste em apresentar os dados que foram recolhidos através dos questionários respondidos aos funcionários da Fazenda Varzinhas. Serão discutidos os resultados e confrontados com a fundamentação teórica. Inicialmente são exibidos os resultados sobre as características sócio funcional e, na sequência, são discutidas as variáveis de QVT, seguindo o modelo de Walton.

5.1 Características sócio funcionais

Esta subseção consiste em analisar as características dos entrevistados em relação ao seu perfil sócio econômicos ao aplicar os questionários sobre sexo, idade, escolaridade, estado civil, renda, tempo de serviço na organização e quantidade de filhos ou dependentes, cargo, função conforme tabela abaixo:

Tabela 1 - Distribuição absoluta e relativa das características dos pesquisados

Características	Tipo	N	%	
Escolaridade	Médio Completo	10	5	
	Outros	40	20	
Sexo	Masculino	49	24,5	
	Feminino	1	0.5	
Faixa Etária	18 a 24 anos	10	5	
	25 a 33 anos	30	15	
	34 a 45 anos	5	2,5	
	Acima de 45	5	2,5	
Estado Civil	Casado	33	16,5	
	Solteiro	10	5	
	Viúvo	5	2,5	
	Outros	2	1	
Renda Individual	De 1 a 3 Salários	50	25	
Tempo/Empresa	0 a 3 anos	19	9,5	
	3,1 a 5 anos	11	5,5	
	5,1 a 7 anos	9	4,5	

	Mais de 7anos	11	5,5	
Filhos/Dependentes	Não	5	2,5	
	Sim	45	22,5	
Cargo	Administrativo	2	1	
	Campo (operacional)	48	24	
Função	Gestão	2	1	
	Técnica	1	0,5	

Fonte: Pesquisa de campo (2019)

Segundo os resultados percebe-se que o nível de escolaridade dos funcionários é baixo obtendo em maior proporção aos que não tem ensino médio. Em relação ao sexo a empresa possui mais homens em suas atividades tendo apenas uma mulher que desempenha a função de cozinheira do pessoal da garagem. A faixa etária demonstra que em maior proporção estão nos funcionários de 25 a 33 anos. O estado civil mostra que os solteiros estão em maior evidência. A renda individual mostra que os funcionários estão no nível de 1 a 3 salários é sua totalidade. O tempo de serviço destaca que a maioria dos funcionários está em evidência os 7 anos de serviço. Em relação aos filhos e dependentes, revelam que a maioria possui filhos. Em relação aos funcionários, mostra que os funcionários do campo estão em maior proporção. A função revela que o cargo de gestor esta mais evidente.

5.2 Análises das variáveis do modelo de Walton

São apresentadas 25 afirmativas com os resultados da análise, que foram questionadas aos funcionários da Fazenda Varzinhas, onde foram distribuídas em 8 variáveis propostas no modelo de Walton, que foram: Compensação justa e adequada; Condições de segurança e saúde no trabalho; Utilização e desenvolvimento de capacidades; Oportunidades futuras de crescimento, desenvolvimento na carreira e segurança; Integração social na organização; Constitucionalismo; Equilíbrio entre o trabalho e o espaço total de vida e; Relevância social do trabalho na vida.

Foram apuradas as médias na base 10, utilizando os níveis de 1 a 5 de concordância/discordância aplicados no instrumento de pesquisa e definidos os significados dos intervalos das médias conforme a tabela a seguir:

Tabela 2- Significado de médias apuradas na pesquisa

Médias	Classificação das Médias (Percepção QVT)				
	Baixo	Regular	Neutro	Bom	Ótimo
0,0 a 1,9	X				
2,00 a 3,9		X			
4,00 a 5,9			X		
6,00 a 7,9				X	
8,00 a 10,0					X

Fonte: O autor, (2019)

5.2.1 Compensação justa e adequada

Esta variável procurou fazer a análise da avaliação dos funcionários a respeito da remuneração, benefícios, envolvendo a questão de proporcionalidade, justiça segurança no trabalho, compatibilidade em relação às tarefas e satisfação com os benefícios. A Tabela abaixo expõe esses resultados:

Tabela 03 – Avaliação dos pesquisados quanto à compensação justa e adequada

Nº	AFIRMATIVA	PONTOS	MÉDIA	DESPAD
2	A minha remuneração é justa e compatível com minhas atribuições e responsabilidades.	80,00	1,6	10,4
3	Estou satisfeito com o plano de benefícios (saúde e alimentação) oferecidos pela instituição.	50,00	1,0	22,4
4	A minha remuneração é proporcional à recebida pelos demais servidores da minha empresa.	110,00	2,2	7,7
5	Trabalho em um ambiente limpo, seguro e saudável que me oferece conforto e condições adequadas de trabalho.	68,00	1,36	16,1
Média		77,0	3,1	14,2

Fonte: Pesquisa de campo (2019)

Pela média obtida, constata-se que os funcionários percebem nível regular de QVT com questões relacionadas à compensação justa e adequadas, principalmente quanto aos benefícios e ao próprio ambiente oferecido para o trabalho, obtendo uma média geral 3,1. Apesar das avaliações baixas atribuídas na pesquisa, o desvio

padrão foi elevado, significando que nem todos os funcionários têm a mesma percepção, no entanto sobre a proporcionalidade da remuneração entre os respondentes o desvio padrão foi um pouco, o que leva a inferir que a remuneração é baixa para quase todos os avaliados. A compensação justa e adequada consiste com as condições favoráveis para o trabalhador exercer suas atividades laborais, remuneração compatível para todos e benefícios que venham motivar os funcionários a desempenharem suas funções de maneira satisfatória, como afirma Timossiet (2009). Comparando aos estudos de Silva (2016) e aos de Tamires (2017), afirma-se que aqueles resultados das duas pesquisas evidenciaram resultados pouco positivos, o que possivelmente a variável remuneração tenha sido um dos itens influenciadores.

Fazendo o cruzamento dos resultados em relação ao local de trabalho, ao cargo e ao tempo na empresa constata-se que houve pouca influência, principalmente pela pouca representação de gestor e funcionário ser em menor número (somados, resulta em 02), logo, a maioria está totalmente insatisfatória, com remuneração e benefícios concedidos.

5.2.2 Condições de segurança e saúde no trabalho

Esta variável buscou analisar o ambiente de trabalho seguro, limpo e saudável, equipamentos e materiais adequados, jornada de trabalho adequada à saúde do trabalhador. Conforme tabela a seguir:

Tabela 04 – Avaliação dos pesquisados quanto às condições de segurança e saúde no trabalho

Nº	AFIRMATIVA	PONTOS	MÉDIA	DESPAD
6	Disponho dos materiais e equipamentos necessários para a adequada execução do meu trabalho.	50,00	0,5	22,4
7	Realizo meu trabalho sem atropelos, em jornadas regulares e com gozo normal de férias anuais.	250,00	10,0	22,4
8	Meu trabalho requer o uso de conhecimentos e habilidades variados.	90,00	3,6	10,6
9	Minhas tarefas são estimulantes e desafiadoras.	50,00	2	22,4
	Média	110,0	4,0	19,4

Fonte: Pesquisa de campo (2019)

Em relação às médias obtidas, pode-se dizer que a QVT foi considerado como neutro. O quesito: realizo meu trabalho sem atropelos, em jornadas regulares e com gozo normal de férias anuais foi considerado excelente, obtendo a nota máxima. As demais condições de segurança são vistas pelos pesquisados como muito deficientes.

Apesar da jornada e dos usos de férias e feriados, no dia a dia, os equipamentos e matérias são insuficientes, levando, possivelmente a insatisfação, confirmado por terem considerado tarefas não desafiadoras e também por dizerem ter pouco conhecimento e habilidades para o trabalho. Isso contradiz os preceitos de Gil (2011), pois o autor afirma que a condição de trabalho favorável gera maior produtividade e, antes de tudo satisfação.

5.2.3 Utilização e desenvolvimento de capacidades

Esta variável consistiu em avaliar a autonomia na execução do trabalho, variedade de habilidades, tarefas desafiadoras, *feedback* dos superiores, conhecimento sobre o trabalho, significado da tarefa. Conforme tabela apresentada abaixo:

Tabela 05 – Avaliação dos pesquisados quanto à utilização e desenvolvimento de capacidades

Nº	AFIRMATIVA	PONTOS	MÉDIA	DESPAD
10	Eu tenho conhecimento do processo do qual meu trabalho faz parte e entendo o significado da minha tarefa dentro dele.	61,00	2,4	16,9
11	Existem critérios adequados de promoção dos servidores na instituição.	241,00	9,6	17,8
12	Tenho expectativa de avanço na carreira.	229,00	9,2	17,9
13	A organização me oferece oportunidades de aprimoramento contínuo, capacitação, crescimento pessoal e profissional.	245,00	9,8	19,7
	Média	194,0	7,8	18,1

Fonte: Pesquisa de campo (2019)

Avaliando as médias apresentadas, os resultados demonstraram que a utilização e desenvolvimento de capacidades estão dentro dos padrões de QVT, pois

apresentou uma média de 7,8, apesar do conhecimento sobre o processo de trabalho pouco significar, segundo os pesquisados, reforçado por uma média baixa 2,44, nesse indicador.

Nessa variável, quando se trata das carreiras, foi possível ver uma relação com a teoria X e Y de Mcgregor, quando ele diz, se a organização adota a teoria Y, busca incorporar as práticas de liderança, fazendo com que o indivíduo possa crescer na carreira. Nessa pesquisa, não houve possibilidade de verificar o crescimento na carreira, mas, os pesquisados demonstraram expectativa de crescimento na carreira, o que pode redundar em satisfação.

A tabela 4, trazos resultados quando a utilidades e uso de equipamentos.

5.2.4 Integração social na organização

Esta variável buscou analisar relacionamentos interpessoais e grupais, integração entre os setores, solução de conflitos. Conforme tabela apresentada a seguir:

Tabela 06 – Avaliação dos pesquisados quanto à Integração social na organização

Nº	AFIRMATIVA	PONTOS	MÉDIA	DESPAD
14	Meu relacionamento com meus colegas de trabalho e superiores é agradável.	50,00	2,0	22,4
15	Há um bom entrosamento e integração entre os setores da organização.	50,00	2,0	22,4
16	As discordâncias ou divergências entre colegas são resolvidas por meio de conversas diretas e francas, sem necessitar recorrer à chefia imediata.	50,00	2,0	22,4
17	Neste órgão há respeito às normas internas e justiça nas decisões.	141,00	5,6	13,4
Média		72,8	2,9	20,1

Fonte: Pesquisa de campo (2019)

Analisando as médias obtidas, pode-se dizer que a QVT, em regular, em relação ao relacionamento com os colegas de trabalho, entrosamento entre os setores da empresa e as discordâncias e divergências são resolvidas e respeito às normas, obtendo uma média de 2,9, no total. O respeito às normas obteve uma média um pouco mais elevado (5,64). Quanto ao desvio padrão as questões avaliadas revelam

uma pontuação muito alta, mostrando assim que não são unânimes em suas respostas.

Acompanhando os modelos de QVT, principalmente o de Walton, base desse estudo, vê-se a necessidade de integração social, união entre os funcionários, coisa que, em muitas avaliações foram vistas em nível mais baixo, levando a média a se apresentar reduzida.

Esses fatores de relações sociais, segundo as teorias motivacionais, se positivos, contribuíram para satisfação. No caso da pesquisa, se mostraram mais regulares, reduzindo a média para patamares de insatisfação.

Realizando um cruzamento entre as questões avaliadas percebe-se que há uma inteira insatisfação pela maioria dos colaboradores em relação à integração social na organização, só o respeito às normas internas e justiça nas decisões, possui uma média elevada e o desvio padrão altíssimo, mostrando assim a inteira insatisfação.

5.2.5 Equilíbrio entre o trabalho e o espaço total de vida

Esta variável buscou analisar equilíbrio entre o trabalho e o espaço total de vida.

Tabela 07 – Avaliação dos pesquisados quanto ao equilíbrio entre o trabalho e o espaço total de vida

Nº	AFIRMATIVA	PONTOS	MÉDIA	DESPAD
18	Tenho respeito e privacidade no meu ambiente de trabalho.	112,00	4,5	11,7
19	O meu trabalho não interfere na minha vida pessoal e eu sempre consigo conciliar minha carga horária com momentos de lazer.	69,00	2,8	16,9
20	Meu horário de trabalho é flexível.	50,00	2,0	22,4
21	Estou satisfeito com minha carga horária de trabalho.	61,00	2,4	18,5
Média		73,0	2,9	17,4

Fonte: Pesquisa de campo (2019)

Analisando os resultados obtidos, pode-se dizer que a QVT, esta baixa em relação principalmente a questão o meu trabalho não interfere na minha vida pessoal e meu horário de trabalho é flexível obtendo uma média geral de 2,9. Constata-se o

elevado numero de insatisfações por meio dos colaboradores, principalmente na questão de horário flexível e se o trabalho não interfere na vida pessoal.

Analisando o desvio padrão as questões avaliadas revelam uma pontuação muito alto, mostrando que nem todos os respondentes têm a mesma percepção.

5.2.6 Relevância social do trabalho na vida

Esta variável buscou analisar Relevância social do trabalho na vida, orgulho do trabalhador, imagem da organização.

Tabela 08 – Avaliação dos pesquisados quanto a Relevância social do trabalho na vida

Nº	AFIRMATIVA	PONTOS	MÉDIA	DESPAD
22	A empresa preocupa-se com responsabilidade social ambiental	111,00	4,4	13,6
23	Eu tenho orgulho de trabalhar nesta instituição.	52,00	2,1	21,3
24	Esta instituição possui credibilidade perante a sociedade.	50,00	2,0	22,4
25	Os preceitos da responsabilidade social e ambiental são atendidas	81,00	3,2	13,6
Média		73,5	2,9	17,7

Fonte: Pesquisa de campo (2019)

Analisando os resultados obtidos, pode-se dizer que a QVT esta em níveis baixos, pois a credibilidade da empresa e o orgulho de trabalhar nela foram avaliados com notas baixas segundo o nível de avaliação das médias (de 2 a 3,9 QVT regular), apesar do desvio padrão ter se mostrado elevado, demonstrando que muitos avaliam de forma contrária.

Após análise das variáveis e seus indicadores, constatou as médias mais elevadas para a Utilização e Desenvolvimento de Capacidades (média 7,8), seguido das Condições de Segurança e Saúde no Trabalho (média 4). No entanto, a média de Compensação Justa e Adequada chegou a apenas 3,1. Numa mesma linha de avaliação baixa ficaram as demais variáveis: Integração Social na Organização, Equilíbrio entre o Trabalho e Espaço Total de Vida, Relevância Social da Vida no Trabalho, atingiram apenas 2,9, cada.

Pelas teorias da motivação no Trabalho, segundo Maslow, Herzberg, McGregor e ainda, de acordo com os modelos de QVT (Walton, Mayo, Hackman e Oldhan,

Wstley, Werther e Davis, Nadler e Lawler e Huse e Cummings), apontam, na maioria dos teóricos citados que, para ter qualidade de vida no trabalho é preciso que o funcionário usufrua de boa remuneração e benefícios, boas condições de vida, ambiente saudável, com boas relações interpessoais, além de relevância social no trabalho e vida. Diante dos resultados, vê-se que essas condições se mostraram insatisfatórias, quase que totalmente. Isso pode implicar possivelmente em insatisfação no trabalho.

Ao comparar os resultados desse estudo com os estudos sobre o tema, no referencial teórico, idêntica situação foi encontrada em Silva (2016). Já o estudo de Fernandes (2017) aponta para poucas ações de QVT, semelhante às apontadas no capítulo 3, para a Fazenda Varzinhas.

5.3 Práticas da QVT pela empresa

Foram levantadas as práticas da QVT que se limitou a festividades do dia das crianças, confraternização de final de ano e torneio para comemorar o final da safra, como dito no capítulo 3.

6 CONCLUSÕES E SUGESTÕES

Neste capítulo serão analisados os resultados do questionário que foi aplicado aos funcionários da Fazenda Varzinhas.

Serão abordados as questões da pesquisa e o problema. Depois apresentadas as sugestões para melhoria do QVT e para trabalhos futuros.

6.1 Respondendo às questões de pesquisa

A) Características sócio-funcionais dos pesquisados

Analisando as características dos funcionários pode-se observar que a sua maioria é constituída de homens, casados, com filhos, idade de 18 a 33 anos, na maior parte. Percebem salários até 3 mínimos, escolaridade nível fundamental incompleto, maioria possuem mais de 7 anos de serviços na Fazenda. A maioria está no cargo operacional, no entanto, dois gestores responderam a pesquisa.

Por esses resultados obtidos pode-se observar que a maioria dos funcionários são pessoas de baixa escolaridade, até mesmo em função de o serviço não requerer formação mais elevada. Diante disso entende-se que esses funcionários poderão ter a expectativa de uma melhor QVT, até para aumentar as oportunidades melhores de crescimento, satisfação e saúde. Quanto à motivação, como foi baixo nível de QVT, apresentado adiante, infere-se que requerem fatores de higiene e, segundo as teorias, principalmente a hierarquia das necessidades, é preciso ter atendido necessidades de salários, condições de trabalho, para que busquemos fatores de motivação, como aponta as teorias.

B) Identificar as práticas de qualidade de vida no trabalho oferecidas pela empresa para seus funcionários, segundo o modelo de Walton:

Observando os resultados dos nos questionários, pode-se verificar que há certa ausência da QVT em quase todas as áreas da empresa, pois os resultados demonstraram que os funcionários têm anseio por benefícios, remuneração, orgulho em trabalhar na empresa, condições de limpeza, equipamentos para realização do serviço. Infere-se, portanto, que empresa não oferece condições favoráveis para os colaboradores desempenharem suas funções. Apenas a utilização e desenvolvimento

de capacidades foram vistas por eles como satisfatórias. Porém, como a exigência das capacidades pode ser baixa, visto o nível do cargo, eles demonstraram grande satisfação, pois, consideraram que estas atendem as suas expectativas.

c) Práticas da qualidade de vida no trabalho oferecidas pela empresa

De acordo com a administração da Fazenda, são poucas as práticas, se restringindo apenas a festa no dia das crianças, a confraternização de final de ano e o torneio do final de safra. Neste sentido, infere-se que muitas práticas, por exemplo, voltadas para a saúde e segurança e melhores condições remuneratórias como os benefícios, não são realizadas. O que pode deixar os funcionários com baixa satisfação, resvalando na produtividade e desempenho.

6.2 Respondendo ao problema da pesquisa

Para que os objetivos fossem alcançados, foi elaborada a problemática da pesquisa: de que forma os funcionários da Fazenda Varzinhas percebem a qualidade de vida no trabalho?

Através das médias das variáveis de Walton observa-se que há uma pontuação muito baixa, mostrando assim o nível precário da QVT. Os resultados demonstram que os funcionários vêm a QVT com muitas restrições, exceto a utilização e desenvolvimento das capacidades. Mesmo esta última, como a grande maioria trabalha no nível baixo, operacional, possivelmente é pouca exigida quanto a desenvolver as capacidades para o trabalho.

6.3 Sugestões para a melhoria da QVT na organização

Entre as principais sugestões para a Fazenda foram destacadas:

- Melhorar os níveis salariais, atrelando a produtividade;
- Conceder um maior pacote de benefícios;
- Gerar programa de oportunidade de crescimento dentro da empresa;

- Trabalhar o conflito, através do diálogo entre os empregados e, entre esses e as chefias.
- Oferecer ações de saúde e segurança no trabalho, por exemplo: campanhas de vacinação, acompanhamento dos níveis de saúde, instituição da brigada de incêndios, cursos de primeiros socorros, entre outros.
- Aprofundar e novos estudos, pois os referidos temas não estão sendo explorada nessa determinada área.

6.4 Considerações finais

Esta pesquisa objetivou analisar as percepções dos colaboradores na Fazenda Varzinhas, em Laranjeiras/Se, sobre a Qualidade de Vida no Trabalho, com base no modelo de Walton. Depois da análise dos achados, certifica-se, mais uma vez a necessidade de ações da QVT, como sugeridas, por acreditar que essas ações auxiliam aos funcionários no atendimento aos seus anseios no campo do trabalho, com maior satisfação, saúde e segurança. Importante citar que a empresa também se beneficia, pois, tudo que traz os benefícios aos que colaboram com ela se reverte em maior produtividade, qualidade, resultados financeiros e cumprimento da missão, dos valores e das obrigações com quem é, acima de tudo, o seu diferencial competitivo.

REFERÊNCIAS

- AMORIM, T. G. F. N. **Qualidade de vida no trabalho: Preocupação também para servidores públicos?** Revista Eletrônica de Ciência Administrativa (RECADM), Campo Largo – PR, v. 9, n. 1, p. 35-48. Mai/2010.
- ANDRADE, R. O. B. de; AMBONI, N. **Estratégias de gestão: processos e funções do administrador.** Rio de Janeiro: Elsevier, 2010. 266 p.
- BIANCHI, M. A Responsabilidade Social como parte integrante da cultura organizacional em empresas socialmente responsáveis: Análise de conteúdo entre a prática e o discurso. **Revista Eletrônica de Estratégia e Negócios**, Florianópolis, v. 6, n. 1, p.160-191, abr. 2013. Quadrimestral. Disponível em. Acesso em: 17 Jul. 2018.
- BOM SUCESSO, EDINA DE PAULA. **Trabalho e qualidade de vida.** 1ed. Rio de Janeiro: Dunya, 1998.
- CARAVANTES, Geraldo R. **Teoria Geral da Administração: Pensando e Fazendo.** 4ed. Porto Alegre, RS: AGE LTDA, 1998.
- DUBRIN, Andrew J. **Fundamentos no Comportamento Organizacional.** 1ed. São Paulo: Pioneira, 2003.
- FARIA, Jose Carlos. **Administração-Teorias e Práticas.** 1ed. São Paulo: Pioneira Thonsom, 2002.
- FERNANDES, Eda C.; GUTIERREZ, Luiz H. **Qualidade de Vida no Trabalho (QVT): uma experiência brasileira.** Revista de Administração da USP, v.23, nº4, p.29-31-32, out./dez.1998.
- FERRAZ, Fernando T.; LIMONGI-FRANÇA, Ana C. **Qualidade e Comprometimento.** Tese (Doutorado) – Coppe, UFRJ, Rio de Janeiro. 2000.
- FOWLER, Floyd Jack. **SurveyResearchMethods.**4ed. SagePublications, Inc., 2009.
- GIL, A. C.**Como elaborar projetos de pesquisa.** 5ed. São Paulo: Atlas, 2010.
- GIL, A. C. **Gestão de pessoas: Enfoque nos papéis profissionais.** 1ed. São Paulo: Atlas, 2001.
- GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** 5ed. São Paulo: Atlas, 1999.
- GRESSLER, L. A. **Introdução à pesquisa: projetos e relatórios.** 3ed. São Paulo: Loyola, 2007.
- GRIFFIN, Ricky W; MOORHEAD Gregory.**Fundamentos do Comportamento Organizacional.** 1ed. São Paulo: Ática, 2006.

KANIKADAN, A. Y. S. **A qualidade de vida no trabalho dos professores de inglês: aplicação dos modelos de análise biopsicossocial e de competência do bem-estar organizacional.** Dissertação de mestrado apresentada à Universidade de São Paulo-USP, 2005.

KAPLAN, R. S.; NORTON, D. P. **A execução Premium: a obtenção de vantagem competitiva através do vínculo da estratégia com as operações do negócio.** Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

KLAVA, Verônica. **Motivação empresarial - o desafio do século XXI.** LIMONGI FRANÇA, A. C. **Práticas de recursos humanos – PRH: Conceitos, Ferramentas e Procedimentos.** São Paulo: Atlas, 2009.

MALHOTRA. **Introdução a Pesquisa de Marketing.** São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

MARCONI, M.A. & LAKATOS, E.M. **Técnicas de pesquisa: planejamento, execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisas, elaboração, análise e interpretação de dados.** 5ed. São Paulo: Atlas, 2002.

MARTINS, G. A.; THEÓPHILO, C. R. **Metodologia da investigação científica para ciências sociais aplicadas.** 2ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MATSUOKA, L. T.; SILVA, J. J. **Os eventos e a hierarquia das necessidades humanas de Maslow: conjecturas na sociedade contemporânea.** Colloquium Humanarum, Presidente Prudente, v. 10, p. 633-639, 2013.

MAXIMIANO, Antônio Cesar Amaru. **Teoria Geral da Administração.** 2ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MCGREGOR, D. **O lado humano da empresa.** Tradução: Margarida Maria C. Oliva, 3ed. São Paulo: Martins Fontes, 1999.

MCSHANE, S. L.; VON GLINOW, M. A. **Comportamento Organizacional.** 6ed. Porto Alegre: McGraw Hill Brasil, 2014.

MONTANA, Patrick J; CHARNOV, Bruce H. **Administração.** 3ed. – São Paulo: Saraiva, 2010.

NADLER, D. A.; LAWLER, E. E. **Quality of work life: perspectives and directions.** *Organizational Dynamics*, v. 11, n. 3, p. 20-30, 1983.

PEDROSO, B.; PILATTI, L. A. Revisão Literária dos Modelos Clássicos de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho: um Debate Necessário. In: VILARTA, R.; GUTIERREZ, G. L.. MONTEIRO, M. I. (Orgs.). **Qualidade de vida: evolução dos conceitos e práticas no século XXI.** Campinas: IPES. 2010.

SANTOS, R. A. dos. **Metodologia Científica: a construção do conhecimento.** 7ed. Rio de Janeiro: DP&A, 2007.

TIMOSSI. Adaptação do modelo de Walton para avaliação da qualidade de vida no trabalho. **Revista da Educação Física**, Maringá, v. 20, n. 3, 2009.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 7ed. São Paulo: Atlas, 2006.

VERGARA, S. C. **Gestão de pessoas**. 11ed. São Paulo: Editora Atlas, 2012, 213p.

WAZLAWICK, R.S., **Metodologia de Pesquisa para Ciência da Computação**, Editora Elsevier, 2009.

APÉNDICE A



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE
 Campus São Cristóvão
Departamento de Administração – DAD

QUESTIONÁRIO DE AVALIAÇÃO DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Prezado (a) colaborador (a),

Este questionário faz parte de um Trabalho de Conclusão de Curso de Administração, da Universidade Federal de Sergipe, realizado pelo acadêmico, Jeová dos Santos e o objetivo dessa pesquisa é avaliar a percepção dos colaboradores em relação a qualidade de vida no trabalho. Com esse intuito, solicito sua colaboração para responder aos itens que constam neste questionário, com a maior franqueza possível. **Não é preciso se identificar.** Por favor, marque com um X uma única alternativa em cada questão.

1 Perfil socioeconômico:

<p>1.1 Sexo:</p> <p><input type="checkbox"/> Masculino</p> <p><input type="checkbox"/> Feminino</p>	<p>1.2 Faixa etária:</p> <p><input type="checkbox"/> 18 a 24 anos <input type="checkbox"/> 25 a 33 anos</p> <p><input type="checkbox"/> 34 a 45 anos <input type="checkbox"/> acima de 45 anos</p>
<p>1.3 Escolaridade:</p> <p><input type="checkbox"/> Nível Médio completo</p> <p><input type="checkbox"/> <u>Nível Superior</u> incompleto</p> <p><input type="checkbox"/> Nível Superior completo</p> <p><input type="checkbox"/> Pós-graduação incompleta</p> <p><input type="checkbox"/> Pós-graduação completa</p> <p><input type="checkbox"/> Outros: _____</p>	<p>1.4 Estado Civil:</p> <p><input type="checkbox"/> Solteiro <input type="checkbox"/> Casado</p> <p><input type="checkbox"/> Divorciado <input type="checkbox"/> Viúvo</p> <p><input type="checkbox"/> Outros: _____</p>
<p><u>1.5 Renda individual:</u></p> <p><input type="checkbox"/> <u>de 1 a 3 salários mínimos</u></p> <p><input type="checkbox"/> <u>de 4 a 6 salários mínimos</u></p> <p><input type="checkbox"/> <u>acima de 6 salários mínimos</u></p>	<p><u>1.6 Tempo de Serviço na Empresa:</u></p> <p><input type="checkbox"/> <u>0 a 3 anos</u> <input type="checkbox"/> <u>3,1 a 5 anos</u></p> <p><input type="checkbox"/> <u>5,1 a 7 anos</u> <input type="checkbox"/> <u>Mais de 7 anos</u></p>

1.7 Possui filhos ou dependentes? <input type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/> Sim. Quantos? _____.	1.8 Cargo: <input type="checkbox"/> Administrativo <input type="checkbox"/> Campo
	1.9 Função: <input type="checkbox"/> Gestão <input type="checkbox"/> Técnica

A seguir, marque apenas o item relacionado ao nível de concordância e discordância em relação à qualidade de vida no trabalho:

Discordo Totalmente (DT)	1
Discordo Parcialmente (DP)	2
Não Concordo nem Discordo (NC/ND)	3
Concordo Parcialmente (CP)	4
Concordo Totalmente (CT)	5

Nº	AFIRMATIVAS	1	2	3	4	5
02	A minha remuneração é justa e compatível com minhas atribuições e responsabilidades.					
03	Estou satisfeito com o plano de benefícios (saúde e alimentação) oferecidos pela instituição.					
04	A minha remuneração é proporcional à recebida pelos demais servidores da minha empresa.					
05	Trabalho em um ambiente limpo, seguro e saudável que me oferece conforto e condições adequadas de trabalho.					
06	Disponho dos materiais e equipamentos necessários para a adequada execução do meu trabalho.					
07	Realizo meu trabalho sem atropelos, em jornadas regulares e com gozo normal de férias anuais.					
08	Meu trabalho requer o uso de conhecimentos e habilidades variados.					
09	Minhas tarefas são estimulantes e desafiadoras.					
10	Eu tenho conhecimento do processo do qual meu trabalho faz parte e entendo o significado da minha tarefa dentro dele.					
11	Existem critérios adequados de promoção dos servidores na instituição.					
12	Tenho expectativa de avanço na carreira.					
13	A organização me oferece oportunidades de aprimoramento contínuo, capacitação, crescimento pessoal e profissional.					
14	Meu relacionamento com meus colegas de trabalho e superiores é agradável.					
15	Há um bom entrosamento e integração entre os setores da organização.					
16	As discordâncias ou divergências entre colegas são resolvidas por meio de conversas diretas e francas, sem necessitar recorrer à chefia imediata.					
17	Neste órgão há respeito às normas internas e justiça nas decisões.					
18	Tenho respeito e privacidade no meu ambiente de trabalho.					

19	O meu trabalho não interfere na minha vida pessoal e eu sempre consigo conciliar minha carga horária com momentos de lazer.					
20	Meu horário de trabalho é flexível.					
21	Estou satisfeito com minha carga horária de trabalho.					
22	A empresa preocupa-se com responsabilidade socialambiental					
23	Eu tenho orgulho de trabalhar nesta instituição.					
24	Esta instituição possui credibilidade perante a sociedade.					
25	Os preceitos da responsabilidade social e ambiental são atendidas					

Legenda: Discordo Totalmente (DT) =1; Discordo Parcialmente (DP) = 2; Não Concordo nem Discordo (C/ND) = 3; Concordo Parcialmente (CP) = 4; Concordo Totalmente (CT) = 5.

APÉNDICE B

PRÁTICAS DE QVT DA FAZENDA VARZINHAS

Festas das Crianças



Confraternização de final de ano



Final de safra com torneio entre colaboradores

