

FATORES PROPULSORES NA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO NA BISTEX ALIMENTOS

Bruno Pereira Machado¹
Fabiane da Silveira Silveira²

RESUMO

Um clima organizacional favorável pode ser o diferencial para o desenvolvimento profissional. Considerando esta ideia, o presente trabalho tem como objetivo identificar os principais indicadores motivacionais dos colaboradores da empresa Bistex Alimentos Ltda localizada em Rio Pardo/RS, que atua no ramo alimentício. Para tanto, foi aplicado um questionário, para análise quantitativa, aos colaboradores do primeiro e do segundo turno da empresa, com questões que abordam a temática de Walton. A metodologia envolve um estudo de caso, com embasamento bibliográfico e caracteriza-se como uma pesquisa descritiva. Com a obtenção da coleta de dados, foi possível verificar que os colaboradores de ambos os turnos estão satisfeitos com a função exercida, com a remuneração, benefícios, promoções internas e estabilidade no emprego. Porém, observa-se que a relação dos funcionários com o chefe superior imediato é um dos pontos que causa insatisfação a uma parcela dos respondentes.

Palavras-chave: Clima Organizacional. Qualidade de Vida no Trabalho. Modelo de Walton.

ABSTRACT

A favorable organizational climate can be the differential for the professional and business development, thus providing gain for both. In this way, this work aims to identify the main motivational indicators of the employees of the company Bistex Alimentos Ltda located in Rio Pardo / RS, which operates in the food industry. For that, a questionnaire with quantitative analysis was carried out, to the first and second round of the company, with questions that approach the theme of Walton. The present work has with methodology a case study, with bibliographic basis and is characterized as a descriptive research. With the collection of data, it was possible to verify that the employees of both shifts are satisfied with the function performed, with the remuneration, benefits, internal promotions and employment stability. However, it is observed that the relation of the employees with the immediate superior chief is one of the points that cause dissatisfaction to a portion of the respondents.

Keywords: Organizational Climate. Quality of Life at Work. Walton Model.

¹ Graduado em Administração pela Faculdade Dom Alberto.

² Administradora, Professora, Orientadora e Coordenadora do curso de Administração da Faculdade Dom Alberto.

INTRODUÇÃO

Tendo em vista um cenário no qual se faz presente a competitividade e a participação no mercado globalizado, as organizações vem demonstrando o quanto estão preocupadas com a Qualidade de Vida no Trabalho de seus colaboradores, já que investimentos são realizados e tecnologias implantadas para obtenção da mesma. A Qualidade de Vida no Trabalho é considerada o bem-estar do colaborador na realização de sua tarefa na organização, objetivando as metas da Qualidade Total, ponderando que um ambiente organizacional saudável e harmonioso vem a ser mais favorável ao avanço de produtividade, ambiente no qual reflete diretamente no comportamento dos indivíduos que atuam na empresa.

Diversos pesquisadores no decorrer dos anos têm se dedicado à elaboração de modelos que visam mensurar a Qualidade de Vida no Trabalho sob distintos aspectos, em meio a esses se cita Davis; Werther (1983), Hackman; Oldham (1975), Westley (1979) e Walton (1973).

Dentre os diversos modelos, o modelo de Walton tornou-se famoso, pois aborda as vertentes mais críticas da qualidade de vida no trabalho. O modelo de Walton entre os outros se difere por ser considerado um instrumento de grande importância ao se tratar de Qualidade de Vida no Trabalho, pois analisa e identifica fatores que comprometem expressivamente as condições do ambiente de trabalho.

A realidade exposta nas considerações iniciais impulsionou ao problema de pesquisa que se propõe a responder sobre a ótica do modelo Walton, quais os fatores propulsores da qualidade de vida no trabalho. Desta forma, para o alcance do problema de pesquisa a qual este estudo se propõe em responder, são necessários os respectivos objetivos gerais e específicos.

O objetivo geral deste estudo visa analisar quais fatores refletem na qualidade de vida dos colaboradores da Bistex Alimentos Ltda segundo o modelo Walton, no primeiro e segundo turno de funcionamento da empresa. Para o alcance do objetivo geral foram destacados os objetivos específicos: Analisar quais fatores impulsionam a melhora na qualidade de vida no trabalho; verificar o índice de satisfação dos colaboradores dos turnos da empresa;

Identificar os fatores motivacionais que o clima proporciona; confrontar a satisfação média das variáveis entre turnos.

O presente estudo justifica-se pelo fato de, nos dias atuais poder-se afirmar que as organizações atravessam constantes mudanças, tanto em sua forma estrutural quanto no modo de interagir com os indivíduos e o ambiente no qual está alocado. É continua a busca por alternativas visando superar a concorrência bem como conquistar seu espaço no mercado. Deste modo, como a empresa nunca antes havia realizado uma pesquisa na área da qualidade de vida no trabalho, este estudo torna-se relevante para o fomento e continuidade da empresa no mercado de trabalho.

1 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

1.1 Clima organizacional

O clima organizacional é o indicador de satisfação dos membros de uma organização, em relação a distintos aspectos da realidade ou cultura aparente da mesma. O clima influencia diretamente na qualidade dos produtos e serviços, assim como na produtividade e no rendimento de uma empresa, sendo possível perceber o clima nos modos e na forma em que as pessoas se tratam no ambiente de trabalho.

Segundo Luz (2003), podemos determinar clima organizacional como sendo as notas gerais ou percepções dos funcionários em semelhança ao seu ambiente de trabalho. Ainda que nem todos os indivíduos apresentem a mesma opinião, pois não apresentam a mesma percepção, sendo que o clima organizacional reflete o comportamento organizacional, ou seja, características específicas de uma organização, valores ou suas atitudes afetam a maneira pela qual as pessoas ou grupos se incluem no ambiente de trabalho.

Barçante e Castro (1995), nesse mesmo pensar, alegam que é a atmosfera resultante das percepções que os funcionários apresentam dos distintos aspectos que influenciam seu bem estar e sua satisfação no dia a dia de trabalho.

Conforme Bergamini e Coda (1997), o clima organizacional é um indicador do nível de satisfação ou de insatisfação baseado pelos empregados no trabalho.

Segundo Araújo e Tagliocolo (2007), o Clima Organizacional pode ser influenciado diretamente por quatro grandes dimensões:

a) Resistência à mudança: incide quando a rotina de trabalho passa a ser alterada por outra rotina mais eficiente. Desta forma, esta mudança demanda participação dos colaboradores no processo de implantação, como também na adequação do novo sistema.

b) Estresse: fatores pessoais e organizacionais podem acarretar no surgimento do estresse, pois está relacionada diretamente às atividades e funções atribuídas a sua jornada de trabalho e que envolvem o relacionamento do colaborador com distintos indivíduos do setor e da organização. O gerente possui como uma de suas funções a responsabilidade em criar mecanismos que evitem ou diminuam o estresse, bem como seus impactos negativos.

c) Liderança: ao se tratar de bons líderes, estes impactam positivamente os colaboradores, sendo que maus líderes por sua vez impactam negativamente. Diante disto, a organização deve investir em bons líderes, pois estes irão motivar e fazer com que suas equipes de trabalho se empenhem ao máximo, tornando-a mais eficiente, bem como produtiva e desta forma gerar bons resultados.

d) Motivação: cada colaborador possui certa noção do que o motiva ou não. Portanto, a organização que se permitir e for capaz de motivar o maior número de colaboradores, irá obter uma equipe comprometida devido a sua motivação e, desta forma, mais estimulada, visando alcançar os objetivos e metas estabelecidas.

Desta forma, entende-se tamanha importância em analisar o clima organizacional. Pois é através da monitoração desse clima que se permite reconhecer o que motiva ou desmotiva e o que satisfaz ou insatisfaz os colaboradores de uma empresa. Sendo possível verificar quais os fatores desempenham influência no clima da organização, assim como o desenvolvimento organizacional, a cultura organizacional o comportamento organizacional e os fatores organizacionais.

1.2 Qualidade de vida no trabalho

A qualidade de vida ultimamente tem sido um tema muito abordado no cotidiano das pessoas, uma vez que as passaram a ter uma visão sistêmica tanto do ambiente social quanto do profissional. A preocupação dos colaboradores em melhorar seu ambiente de trabalho está diretamente ligada com a obtenção da qualidade de vida, como estar vinculado também ao bem estar, saúde e lazer. A Qualidade de Vida no Trabalho para ser obtida necessita estimar o relacionamento entre a vida pessoal bem como a profissional dos indivíduos.

Ao se tratar da acirrada concorrência global alenta a extrema necessidade de inovação, criatividade e perseverança por parte das organizações. No contexto empresarial no qual as mudanças ocorrem, a organização ao renovar os processos e seus produtos passa a ser um diferencial e desta forma encarando com maior preocupação o capital intelectual e as pessoas que compõe a empresa e que originam a produtividade, bem como a obtenção do lucro e o sucesso para a mesma.

Para Nadler e Lawer (1983), a Qualidade de Vida no Trabalho é encarada como a maior esperança das organizações para obtenção do alto nível de produtividade, exaltando a extrema importância da motivação e satisfação do colaborador para atingir os resultados estabelecidos.

Segundo Fernandes (1996), a evolução do conceito de Qualidade de Vida no Trabalho proporciona uma visão abrangente bem como autoexplicativa. Segundo Fernandes (1996), a qualidade de vida no trabalho eleva o nível de satisfação do pessoal, bem como a produtividade das empresas, desta forma, obtendo resultados de maior participação dos funcionários no decorrer da sua jornada de trabalho.

Existem distintos instrumentos de avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho e diversos são os conceitos referentes ao estudo. Ao se tratar de QVT pode-se citar Walton (1973), pois é um dos precursores de uma abordagem científica.

1.3 Modelo de Walton

Estudiosos desenvolveram diferentes métodos visando identificar aspectos relativos à qualidade de vida no trabalho.

Dentre os diversos instrumentos de avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho, destaca-se o modelo de Walton (1973). O mesmo é considerado um instrumento de grande importância ao se tratar de QVT, pois analisa e identifica fatores que comprometem expressivamente as condições do ambiente de trabalho.

Segundo Walton (1973), a Qualidade de Vida no Trabalho está ligada diretamente ao equilíbrio entre trabalho, com a preocupação de realizar o papel social da organização, da extrema importância do nível harmônico entre produtividade com QVT e diferentes esferas da vida. O modelo que o autor propõe apresenta oito categorias conceituais como critérios de Qualidade de Vida no Trabalho, as categorias proveram análise de experimentos de extrema importância, são elas: compensação justa e adequada, condições de trabalho, uso e desenvolvimento de capacidades, oportunidade de crescimento e segurança, integração social na organização, constitucionalismo, o trabalho e espaço total de vida e relevância social de vida no trabalho.

Para Walton (1973), a Qualidade de Vida no Trabalho deve ser encarada como um todo, não abordando somente o ambiente de atuação do colaborador, como também aos aspectos presentes na vida destes de não trabalho. Ao oposto dos mais diversos modelos clássicos de Qualidade de Vida no Trabalho, o autor visa vincular o elevado de dimensões relacionadas ao trabalho, sendo estas dimensões relacionadas à influência na vida do indivíduo ocorra de forma indireta, ou seja, não é ocasionada pelo trabalho em si e sim pela forma com a qual é conduzido.

2 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O presente estudo de caso foi desenvolvido na empresa Bistex Alimentos Ltda, atuante no setor alimentício desde 1986, localizada em Rio Pardo, sendo considerada uma empresa de meio porte. Para Gil (2010), estudo

de caso é definido como um aprofundado e exaustivo estudo sobre poucos objetos, porém de forma que acaba por permitir seu detalhado e vasto conhecimento.

Como metodologia, se utilizou uma pesquisa descritiva, conforme Triviños (1987), este tipo de estudo visa descrever os fatos, bem como fenômenos de determinada realidade e exige inúmeras informações por parte do investigador ao se tratar do que o mesmo almeja pesquisar.

Para obtenção e coleta de dados, foi criado um questionário com questões semiestruturadas contendo 10 questões fechadas, em Escala de Likert. Pode ser definido questionário, uma sequência ordenada de perguntas, objetivando a coleta de dados no qual definem o andamento da pesquisa, quais acompanham o princípio de serem respondidos por escrito de forma que dispensa a presença do entrevistador (MARCONI; LAKATOS, 2003).

Esta pesquisa foi realizada no segundo semestre de 2016. Na ocasião, a empresa possuía um montante de cinquenta e sete colaboradores, sendo eles pertencentes ao Turno I e Turno II do Macro Processo Produção, onde foi realizada a coleta de dados em todo o universo. Conforme Gil (2002), a pesquisa aplicada na qual se objetiva a coleta de dados fazendo-se uso de questionário deve ser utilizada ao se tratar de um universo a ser pesquisado, o qual é constituído por um número expressivo de elementos.

Para a transcrição dos resultados, os gráficos foram criados no sistema Sphinx Survey que, conforme Mello (2013), é um método de coleta de informações, realizado através de que estionários aplicados posteriormente a escolha do seu público-alvo, visando a obtenção de informações das pessoas ao se tratar diretamente a respeito de suas ideias, planos, crenças, sentimentos, financeiro, entre outros. Este sistema viabiliza avançadas opções para apresentação do questionário, como também para leitura automatizada das respostas objetivas, sendo possível o reconhecimento automático das respostas e posterior a geração de uma base de dados em um formato compatível com o Sphinx.

Para análise dos dados coletados utilizou-se uma Metodologia Quantitativa que segundo Fonseca (2002) é voltada para objetividade e entusiasmada pelo positivismo, sendo a realidade compreendida partindo da

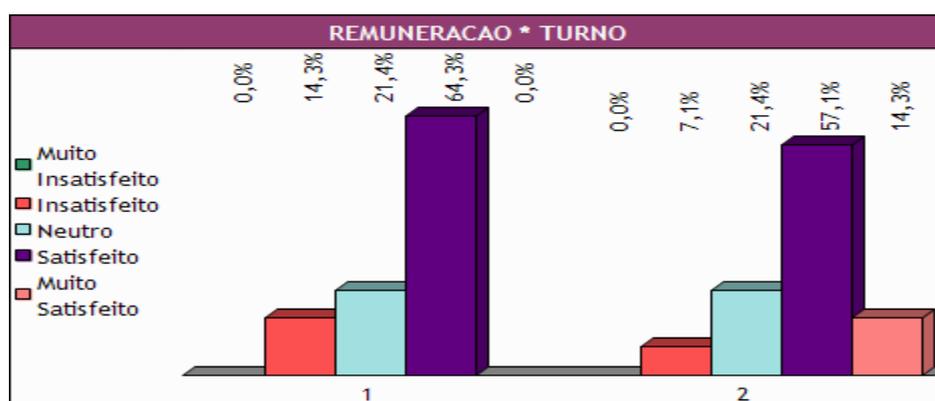
análise de dados brutos e recolhida com a ajuda de instrumentos padronizados e neutros.

Para melhor entendimento do tema e enriquecimento do trabalho visando alcançar o objetivo proposto por este estudo no qual consiste analisar quais fatores refletem na qualidade de vida dos colaboradores da Bistex Alimentos Ltda segundo o Modelo Walton, utilizou-se uma Pesquisa Bibliográfica com alguns autores conceituados no tema, tais como: Ferrari (1982), Marconi e Lakatos (1992), Vergara (2005), Oliveira (2007), Gil (2010), entre outros.

3 COLETA E ANÁLISE DE DADOS

Posterior a aplicação do questionário, foram gerados gráficos, ocorrendo um cruzamento das informações que apresentam os aspectos pessoais x turno, fatores de satisfação e motivação dos colaboradores e a importância que consiste a Qualidade de Vida no Trabalho. Segue abaixo a representação dos dados obtidos através da análise dos resultados da pesquisa, pelo Modelo de Walton (1973).

3.1 Gráfico Turno e Remuneração



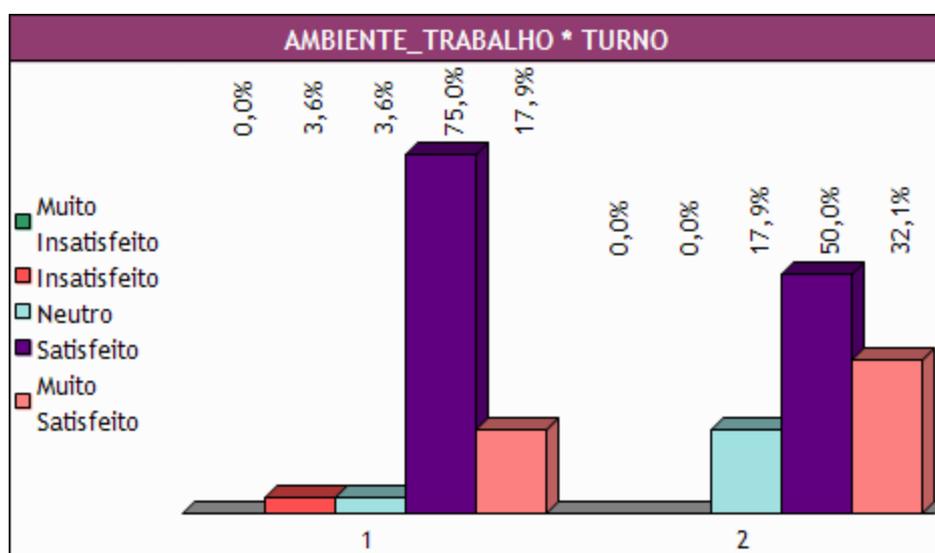
Fonte: o autor, 2016.

Referente à Remuneração dos colaboradores e Turno em que eles atuam, verifica-se no Gráfico 3.1 que não há colaboradores que se enquadram como Muito Insatisfeitos, tanto no Turno 1 quanto no Turno 2. Os colaboradores que se enquadram como Insatisfeitos correspondem a 14,3% no

Turno 1 e 7,1% no Turno 2. Os colaboradores que se enquadram como Neutro correspondem a 21,4% em ambos. Os colaboradores que se enquadram como Satisfeitos são mais expressivos nos turnos, equivalendo a 64,3% no Turno 1 e 57,1% no Turno 2. Não há colaboradores que se enquadram como Muito Satisfeitos no Turno 1, já 14,3% de colaboradores do Turno 2 se enquadram como Muito Satisfeitos.

A satisfação de ambos os turnos provavelmente se dá pelo fato de o Turno 1 atuar em um horário mais flexível, horário de atuação do colaborador que é compatível com os demais familiares e assim possibilitando sua relação com os mesmos no período que não se encontram na empresa e da mesma forma se encontram satisfeitos com sua remuneração. O Turno 2 também concorda com sua remuneração, porém atua em horário diferente, pois realiza suas atividades inclusive no período da noite, sendo que o Turno 2 recebe um adicional noturno compatível com o seu horário e, por este motivo, se encontra satisfeito em relação à remuneração.

3.2 Gráfico Ambiente de Trabalho e Turno



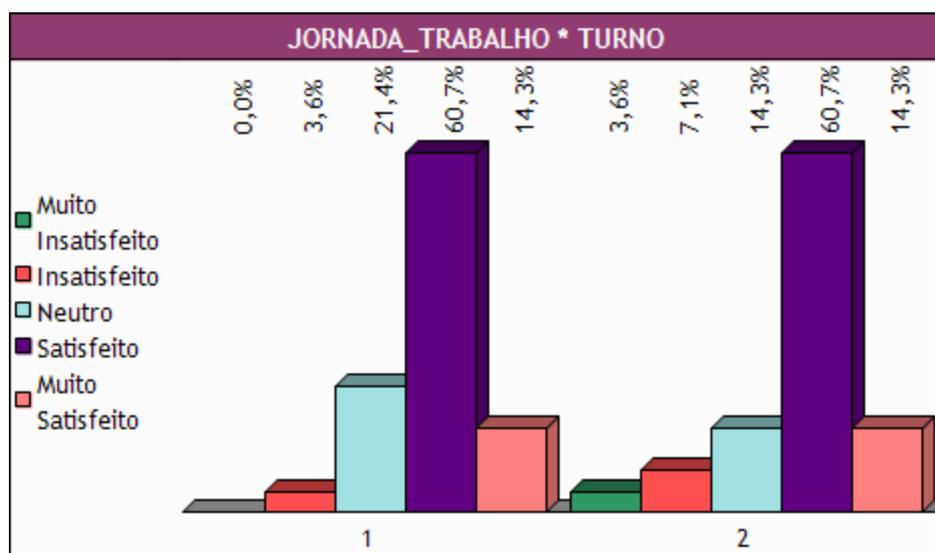
Fonte: o autor, 2016.

No cenário atual, as organizações estão muito preocupadas quanto ao ambiente de trabalho, pois este está diretamente ligado à obtenção da qualidade de vida, vinculado também ao bem estar e à saúde de seus colaboradores. No Gráfico relacionado à satisfação do Ambiente de Trabalho

oferecido pela organização e Turno em que os colaboradores atuam é possível verificar que não há colaboradores que se enquadram como Muito Insatisfeito no Turno 1, quanto no Turno 2.

Conforme o Gráfico 3.2 não há colaboradores que se enquadram como Muito Insatisfeitos, tanto no Turno 1, quanto no Turno 2. Os colaboradores que se enquadram como Insatisfeitos correspondem a 3,6% no Turno 1. Não há colaboradores Insatisfeitos no Turno 2. Os colaboradores que se enquadram como Neutros correspondem a 3,6% no Turno 1 e 17,9% no Turno 2. Os que se enquadram como Satisfeitos, correspondem a 75% no Turno 1 e 50% no Turno 2. Os colaboradores Muito Satisfeitos correspondem a 17,9% no Turno 1 e 32,1% no Turno 2.

3.3 Gráfico Jornada de Trabalho e Turno



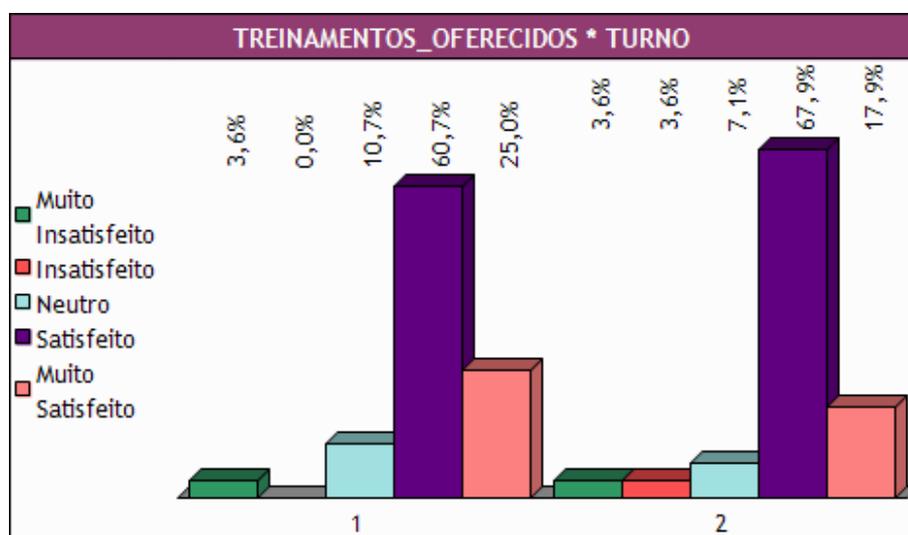
Fonte: o autor, 2016.

Analisando-se os dados obtidos referentes ao Gráfico 3.3, no qual se trata a Jornada de Trabalho dos colaboradores e Turno em que eles atuam se verifica a não existência de colaboradores que se enquadram como Muito Insatisfeitos no Turno 1, já no Turno 2, 3,6% revelam insatisfação. Os que se enquadram como Insatisfeitos correspondem a 3,6% no Turno 1 e a 7,1% no Turno 2. Os que se enquadram como Neutros correspondem a 21,4% no Turno 1 e a 14,3% no Turno 2. Os colaboradores que se enquadram como Satisfeitos

correspondem a 60,7% em ambos os Turnos. Os que se enquadram como Muito Satisfeitos são 14,3%, tanto no Turno 1 quanto no Turno 2.

É possível constatar um resultado bem impactante de colaboradores Satisfeitos ao se tratar da Jornada de Trabalho dos colaboradores em ambos os Turnos. Uma possível explicação para resultado expressivo se deve ao somatório de um ambiente de trabalho seguro e saudável, remuneração compatível com a função, clima favorável e boa relação entre colegas.

3.4 Gráfico Treinamento Oferecido e Turno



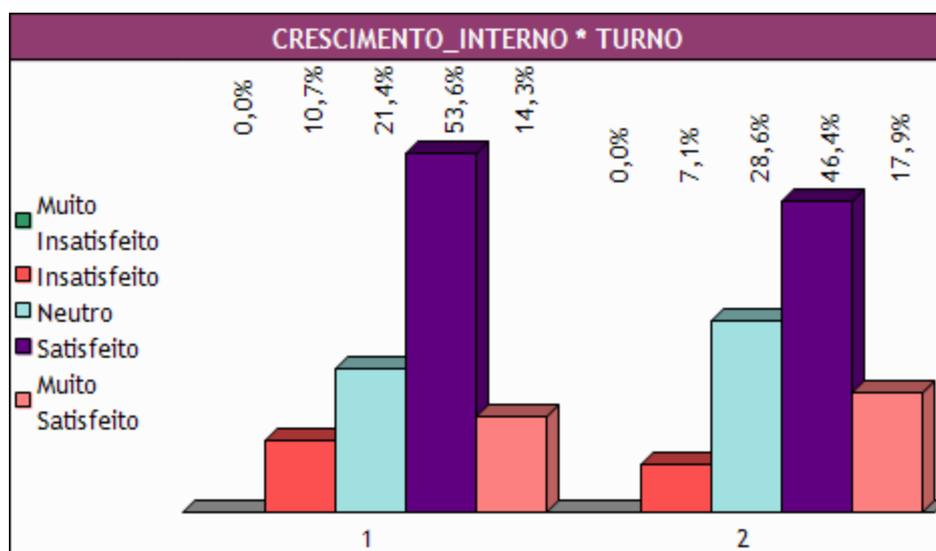
Fonte: o autor, 2016.

A partir dos dados obtidos referentes ao Gráfico 3.4, relacionado a Treinamentos Oferecidos aos colaboradores e Turno em que eles atuam, é possível verificar que os colaboradores que se enquadram como Muito Insatisfeitos equivalem a 3,6% no Turno 1 e da mesma forma no Turno 2. Não há colaboradores que se enquadram como Insatisfeitos no Turno 1, sendo que no Turno 2 3,6% dos colaboradores enquadram-se nessa categoria. Os que se enquadram como Neutros correspondem a 10,7% no Turno 1 e a 7,1% no Turno 2. Os colaboradores que se enquadram como Satisfeitos são correspondem a 60,7% no Turno 1 e a 67,9% no Turno 2. Os colaboradores que se enquadram como Muito Satisfeitos equivalem a 25% no Turno 1 e a 17,9% no Turno 2.

É notório o resultado expressivo de colaboradores Satisfeitos em ambos os turnos ao se tratar de Treinamento Oferecido pela empresa, uma possível

explicação é que os treinamentos têm agregado de forma significativa na rotina diária dos mesmos.

3.5 Gráfico Crescimento Interno e Turno



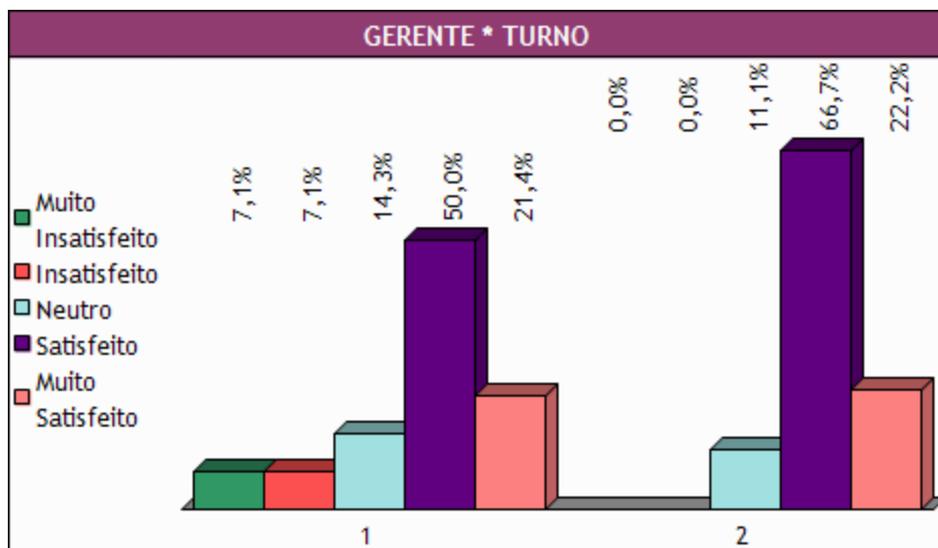
Fonte: o autor, 2016.

Conforme o Gráfico 3.5, relacionado ao Crescimento Interno e Turno em que os colaboradores atuam, verifica-se que não há colaboradores que se enquadram como Muito Insatisfeitos tanto no Turno 1 quanto no Turno 2. Os colaboradores que se enquadram como Insatisfeitos correspondem a 10,7% no Turno 1 e a 7,1% no Turno 2. Os que se enquadram como Neutros são 21,4% no Turno 1 e 28,6% no Turno 2. Os colaboradores que se enquadram como Satisfeitos correspondem a 53,6% no Turno 1 e a 46,4% no Turno 2. Os que se enquadram como Muito Satisfeitos correspondem a 14,3% no Turno 1 e a 17,9% no Turno 2.

É possível constatar um resultado bem impactante por parte dos colaboradores Satisfeitos o se tratar do crescimento interno em ambos os turnos. Uma possível explicação para o resultado expressivo é que os colaboradores conseguem enxergar um futuro dentro da empresa, bem como uma carreira promissora e a empresa da mesma forma deve possibilitar isto a eles, sendo que muito provavelmente alguns entrevistados já foram contemplados e tiveram a oportunidade de crescimento, talvez com um número

maior de contemplados no Turno 1, explicando assim a pequena disparidade entre os turnos.

3.6 Gráfico Satisfação com o Gerente e Turno

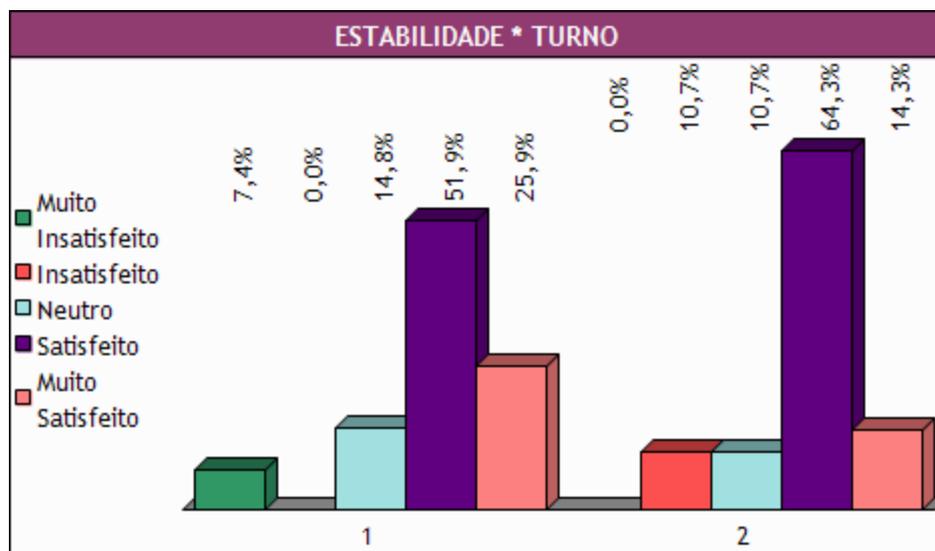


Fonte: o autor, 2016.

O Gerente dentro do Macro Processo Produção é um colaborador treinado e capacitado para liderar sua equipe, alguém capaz de transmitir segurança, informações, sanar dúvidas, mostrar o caminho a ser seguido entre outros, ou seja, um exemplo para os demais. É de extrema importância liderar de modo com que sua equipe abrace os objetivos propostos e que saibam que possam contar com o seu gerente, tornando o ambiente harmônico e produtivo.

O resultado obtido é bem satisfatório em ambos os turnos conforme o Gráfico 3.6 relacionado à Satisfação com o Gerente e Turno em que os colaboradores atuam. É possível verificar que os colaboradores que se enquadram como Muito Insatisfeitos correspondem a 7,1% no Turno 1, sendo que no Turno 2 não apresenta há colaboradores nessa categoria. Os Insatisfeitos correspondem a 7,1% no Turno 1, já no Turno 2 não há Insatisfeitos. Os que se enquadram como Neutros correspondem a 14,3% no Turno 1 e a 11,1% no Turno 2. Os que se enquadram como Satisfeitos representam 50% No Turno 1 e 66,7% no Turno 2. Os colaboradores que se enquadram como Muito Satisfeitos correspondem a 21,4% no Turno 1 e a 22,2% no Turno 2.

3.7 Gráfico Estabilidade no Emprego e Turno

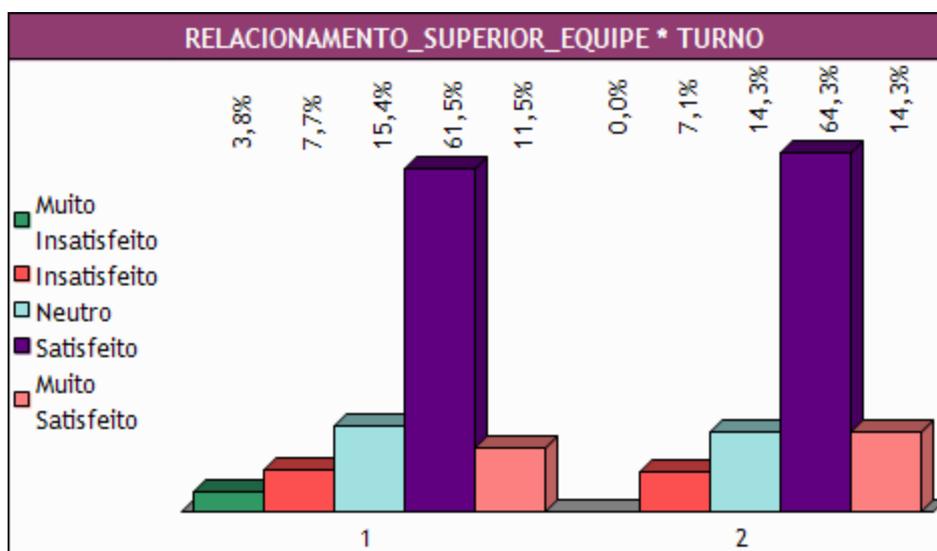


Fonte: o autor, 2016.

O Gráfico 3.7, relacionado à Estabilidade no Emprego, apresenta satisfação por parte dos colaboradores em ambos os turnos. Mesmo com o cenário atual onde o índice de desemprego é elevado, os colaboradores que atuam no Macro Processo Produção da Bistex, demonstram um alto nível de satisfação perante a estabilidade, pois a empresa tem passado segurança a eles, permitindo desta forma que os mesmos desempenhem um bom trabalho, sendo esse um fator positivo para a permanência destes na organização.

Os colaboradores que se enquadram como Muito Insatisfeitos representam 7,4% dos colaboradores do Turno 1, já o Turno 2 não apresenta colaboradores Muito Insatisfeitos. Não há colaboradores que se enquadram como Insatisfeitos no Turno 1, sendo que o Turno 2 apresenta 10,7% de Insatisfação. Os colaboradores que se enquadram como Neutros correspondem a 14,8% no Turno 1 e a 10,7% no Turno 2. Os que se enquadram como Satisfeitos é correspondem a 51,9% no Turno 1 e a 64,3% no Turno 2. Os colaboradores que se enquadram como Muito Satisfeitos correspondem a 25,9% no Turno 1 e a 14,3% no Turno 2.

3.8 Gráfico Relacionamento do Superior Imediato com a Equipe de subordinados e Turno

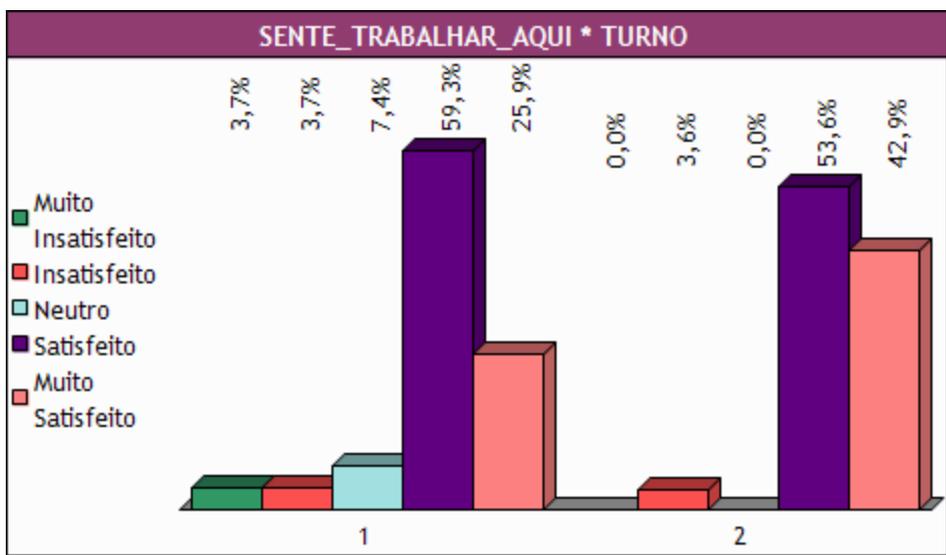


Fonte: o autor, 2016.

O resultado obtido referente ao Gráfico 3.8, no qual se trata do Relacionamento do Superior com a Equipe e Turno em que os colaboradores atuam é bem satisfatório em ambos os turnos. Muito provavelmente o superior vem desempenhando um bom trabalho ao liderar sua equipe, garantindo a satisfação de seus colaboradores.

É possível verificar que os colaboradores que se enquadram como Muito Insatisfeitos correspondem a 3,8% no Turno 1, sendo que o Turno 2 não apresenta colaboradores Muito Insatisfeitos. Os que se enquadram como Insatisfeitos correspondem a 7,7% no Turno 1 e a 7,1% no Turno 2. Os colaboradores que se enquadram como Neutros são 15,4% no Turno 1 e 14,3% no Turno 2. Os que se enquadram como Satisfeitos correspondem a 61,5% no Turno 1 e a 64,3% no Turno 2. Os colaboradores que se enquadram como Muito Satisfeitos são 11,5% no Turno 1 e 14,3% no Turno 2.

3.9 Gráfico Como se sente em trabalhar na empresa

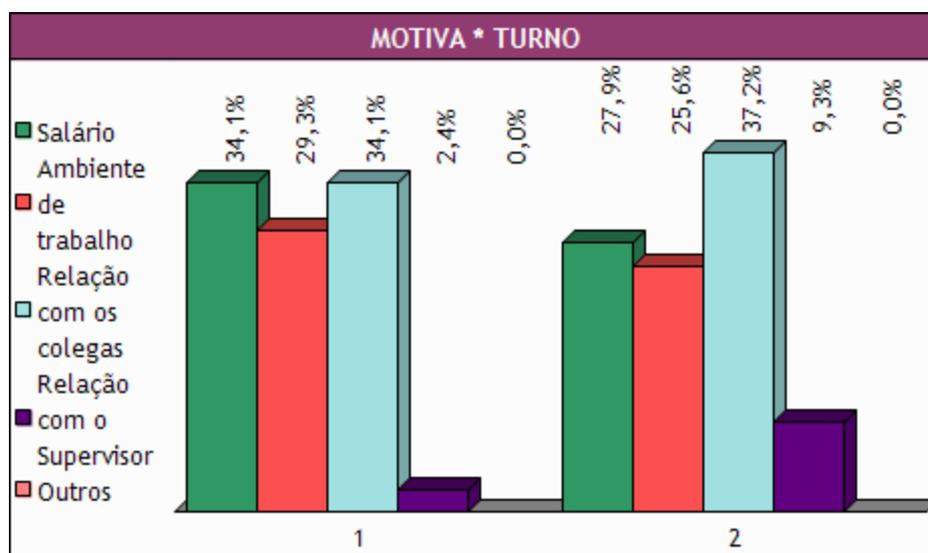


Fonte: o autor, 2016.

O Gráfico 3.9 que aborda “como se sentem em trabalhar na empresa Bistex” obteve um resultado satisfatório bastante expressivo. A grande maioria dos colaboradores encontra-se satisfeita em ambos os turnos e isso faz com que se sintam motivados para desempenhar suas atividades. A empresa, por sua vez, tem dado suporte a eles. Este resultado é de extrema importância, pois faz com que a empresa siga mantendo seu trabalho e ao mesmo tempo assegura que esteja no caminho certo.

É possível verificar que os colaboradores que se enquadram como Muito Insatisfeitos correspondem a 3,7% no Turno 1 - o Turno 2 não apresenta colaboradores Muito Insatisfeitos. Os que se enquadram como Insatisfeitos correspondem a 3,7% no Turno 1 e a 3,6% no Turno 2. Os colaboradores que se enquadram como Neutros são compostos por 7,4% no Turno 1 - não há colaboradores que se enquadram como Neutros no Turno 2. Os que se enquadram como Satisfeitos é correspondem a 59,3% no Turno 1 e a 53,6% no Turno 2. Os colaboradores que se enquadram como Muito Satisfeitos correspondem a 25,9% no Turno 1 e a 42,9% no Turno 2.

3.10 Gráfico O que mais lhe motiva



Fonte: o autor, 2016.

Este gráfico corresponde à pergunta sobre motivação para o trabalho, sendo que só era possível uma resposta. O resultado obtido entre cinco categorias de respostas em ambos os turnos foi: em quinto a categoria Outros, em quarto a categoria Relação com o Supervisor, em terceiro a categoria Ambiente de Trabalho, em segundo a categoria Salário e em primeiro a Relação com os Colegas, categoria que impacta diretamente no ambiente de trabalho conforme o Gráfico 3.10.

A categoria Salário é um fator importante, porém o resultado obtido demonstra a tamanha satisfação por parte dos colaboradores ao se relacionar com os colegas de trabalho associada à satisfação de um ambiente de trabalho agradável, algo positivo tanto para eles quanto para a empresa.

A empresa realiza anualmente a Semana da Qualidade Bistex, quando os colaboradores recebem treinamentos voltados para a sua área específica de atuação e também treinamentos voltados a primeiro socorro, prevenção de incêndios entre outros, sendo que passeios também são realizados. Um cronograma é disponibilizado com a agenda da Semana para que todos possam participar dos eventos na de acordo com suas possibilidades, sendo que no término da semana é realizado um almoço em um momento descontraído. A semana permite com que os colaboradores interajam uns com

os outros e assim possibilita um clima amistoso entre eles conforme é demonstrado no Gráfico 4.10.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo de caso foi realizado na empresa Bistex Alimentos Ltda, localizada em Rio Pardo/RS, atuante no ramo alimentício desde 1988 e tem como característica uma gestão familiar e se enquadra como uma empresa de médio porte.

Como objetivo este estudo buscou analisar quais fatores refletem na qualidade de vida dos colaboradores da Bistex. Para tanto, durante o segundo semestre de 2016, foi aplicado um questionário no Turno 1 e Turno 2 do Macro Processo Produção no montante de cinquenta e sete colaboradores, sendo este todo o universo, para averiguar as variáveis que compõe a Qualidade de vida no trabalho, segundo o Modelo de Walton.

Ao analisar os dados obtidos referentes à Remuneração dos colaboradores e Turno em que eles atuam, foi possível verificar que ambos os turnos estão satisfeitos e representam uma média de 61% de satisfação.

Referente ao Ambiente de Trabalho oferecido pela organização e Turno em que os colaboradores atuam, foi possível verificar que ambos os turnos estão satisfeitos e representam uma média de 62,5% de satisfação.

No que se trata da Jornada de Trabalho dos colaboradores e Turno em que eles atuam, foi possível verificar que ambos os turnos estão satisfeitos, pois o Turno 1 e o Turno 2 apresentaram o mesmo percentual e assim representando 60% de satisfação por parte dos colaboradores em cada turno.

Relacionado aos Treinamentos Oferecidos e Turno em que os colaboradores atuam, foi possível verificar que ambos estão satisfeitos e representam uma média de 64% de satisfação.

Ao se tratar do Crescimento Interno e Turno em que os colaboradores atuam, foi possível verificar que ambos os turnos estão satisfeitos e representam uma média de 50% de satisfação.

Relacionado à Satisfação com o Gerente e Turno em que os colaboradores atuam, foi possível verificar que ambos os turnos estão satisfeitos e representam uma média de 58% de satisfação.

Com os dados obtidos referentes à Estabilidade no Emprego e Turno em que os colaboradores atuam, foi possível verificar que ambos os turnos estão satisfeitos e representam uma média de 58% de satisfação.

Referente ao Relacionamento do Superior Imediato com a Equipe e Turno em que os colaboradores atuam, foi possível verificar que ambos os turnos estão satisfeitos e representam uma média de 63% de satisfação.

Os resultados gerados a partir dados obtidos referentes à como os colaboradores de ambos os turnos se sentem em trabalhar na empresa Bistex Alimentos foram positivos, pois os colaboradores satisfeitos representam uma média de 56% de satisfação.

Ao analisar os dados obtidos ao se tratar da última questão do questionário aplicado aos colaboradores do Turno 1 e Turno 2 referente ao que mais lhe motiva em trabalhar na empresa Bistex Alimentos, sendo que só era possível uma única resposta, o resultado obtido foi a Relação com os Colegas, categoria que impacta diretamente no ambiente de trabalho.

Posterior à análise do questionário aplicado aos colaboradores do primeiro e segundo turno do Macro Processo Produção, foi possível verificar que a remuneração, estabilidade, crescimento interno, treinamentos oferecidos, jornada de trabalho, ambiente de trabalho, boa relação com os colegas e com seu superior são os principais fatores de satisfação e motivação que impactam diretamente na Qualidade de Vida no Trabalho. Verificou-se também que o Macro Processo desempenha sua função com excelência, assim impactando diretamente nos resultados positivos obtidos pela empresa. Por sua vez, a empresa visa ofertar produtos de modo a garantir e atender aos padrões de qualidade, gerando a satisfação dos clientes e a manutenção da identidade positiva da marca.

REFERÊNCIAS

- BARÇANTE, Luiz César; CASTRO, Guilherme Caldas. **Ouvindo a voz do cliente interno**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1995.
- BERGAMINI, Cecília Whitaker; CODA, Roberto. **Psicodinâmica da vida organizacional: motivação e liderança**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1997.
- FERNANDES, Eda Conte. **Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar**. Salvador: Casa da Qualidade Editora Ltda., 1996.
- FONSECA, J. J. S. **Metodologia da pesquisa científica**. Fortaleza: UEC, 2002.
- GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2002.
- GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010.
- LUZ, R. S. **Gestão do clima organizacional**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2003.
- MARCONI, M. de A.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos de metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.
- MELLO, Carlos (Org.). **Métodos quantitativos: pesquisa, levantamento ou survey**. Aula 09 da disciplina de metodologia de pesquisa na UNIFEI. Disponível em:
<http://www.carlosmello.unifei.edu.br/Disciplinas/Mestrado/PCM-10/Slides-Mestrado/Metodologia_Pesquisa_2012-Slide_Aula_9_Mestrado.pdf>.
Acesso em: 16 maio. 2017.
- NADLER, David A.; LAWER, Edward E. **Comportamento organizacional**. Rio de Janeiro: Campus, 1983.
- TAGLIOCOLO, Claudinéia. ARAÚJO, Geraldo Cordeiro de. **Clima organizacional: um estudo sobre as quatro dimensões de análise**. In: Faculdades Integradas Rui Barbosa – FIRB, Seget, 2007.
- WALTON, R. E. **Quality of working life: what is it?** Slow management review, **Cambridge**, v. 15, n. 1, p. 11-21, 1973.