

Qualidade de vida no trabalho: análise na gestão em uma empresa produtora de cachos de dendê no estado do Pará, Amazônia, Brasil.

Josué de Lima Carvalho¹

Resumo: O que mais chama atenção e interesse por parte das pessoas para se trabalhar em uma determinada empresa é a qualidade de vida no trabalho. Tendo em vista essas informações, este artigo tem como objetivo apresentar o perfil de gestão de uma empresa produtora de Dendê em Tomé-Açu/PA. Trata-se de uma abordagem quali-quantitativa, de caráter descritivo e de campo, através da aplicação de um questionário, em escala *Likert* (1932) de cinco pontos, aplicada na área administrativa da empresa. Os resultados indicam que grande parte dos gestores é do sexo feminino, estão na faixa de 31 a 40 anos, possuem pós-graduação completa e estão parcialmente satisfeitos com a autonomia, a exposição de ideias, treinamento, entre outras. No entanto, um índice elevado de colaboradores declarou que suas atividades são estressantes e muitos se mantiveram neutros em questões como remuneração e valorização dos mesmos na visão da empresa. Se percebeu ainda, que a maioria dos colaboradores que apresentaram insatisfação com autonomia e privacidade foram do sexo feminino, um fato que precisa ser sanado, já que são maioria na gestão da empresa e também as que possuem maior formação.

Palavras-chaves:Qualidade de Vida no Trabalho. Gestão de pessoas. Bioenergia.

Introdução

Qualidade de vida é um tema muito abordado atualmente, cada dia mais a sociedade vem buscando informações relacionadas a saúde, bem estar, segurança, e longevidade, essa preocupação tem se expandido em todas as áreas que compõem a vida pessoal de uma determinada pessoa, alcançando principalmente nas últimas décadas preocupações relacionadas a atividade laboral, na perspectiva moderna não basta apenas ter um bom cargo com seu devido reconhecimento, ou uma boa remuneração, o perfil do colaborador atual demanda uma necessidade maior. Partindo desse pressuposto, encontramos o conceito de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) (MALINI *et al.* 2010).

A época atual é marcada pela hipercompetitividade, onde a qualidade não é mais um diferencial no mercado, e sim um requisito mínimo para se manter competitivo em meio a tanta concorrência, um dos métodos para garantir a qualidade é investir em capital humano dando mais ênfase na QVT. É de fácil entendimento que uma pessoa feliz produz muito mais e com melhor qualidade, e que pessoas com altos empenhos procuram as organizações que melhor as oferecem tais oportunidades. Diante do exposto diversos autores como Walton (1973) e Fernandes (1995) buscaram compreender a relação entre a satisfação do colaborador

e os alcances de objetivos organizacionais, fundamentando importantes teorias e modelos de classificação para identificar níveis de satisfação ou insatisfação na percepção desses colaboradores. Walton (1973) ressalta fatores relacionados ao atendimento de necessidades e aspirações humanas, calcando na ideia de humanização e responsabilidade social da empresa. Fernandes (1995) complementa que através desse conjunto de fatores presentes, numa situação de trabalho, tornam cargos mais satisfatórios e produtivos, incluindo atendimento as necessidades e aspirações humanas.

Portanto, este trabalho foi estruturado através de uma pesquisa configurada como estudo de caso, onde se foi utilizado como instrumento de coleta um questionário contendo cinco pontos (discordo, discordo totalmente, neutro, concordo e concordo totalmente), baseados no modelo de Likert (1932), sendo aplicado no setor administrativo/contábil (área tomadora de decisões organizacionais) de uma organização rural, especificamente do setor de plantio de dendê localizada no município de Tomé-Açu/PA. Assim sendo, o objetivo desse artigo consiste em analisar o perfil de gestão dessa organização em relação à qualidade de vida no trabalho, correlacionando fatores como formação profissional, experiência, remuneração e segurança com as perspectivas que esse colaborador atribui a organização em que trabalha.

2. Referencial teórico

2.1. Gestão de pessoas

Ao analisar grandes empresas e seu grande poder econômico muitas vezes é esquecido que elas são formadas essencialmente por pessoas, pessoas essas que apesar de muito experientes e capazes também tem suas limitações e fraquezas. Devido a esse fator é necessário proporcionar as mesmas certo conforto e liberdade em seu ambiente de trabalho. Freitas e Souza (2009) explica que pessoas são os recursos fundamentais em qualquer tipo de organização. Assim como para Giuliani *et al* (2013) tal fato é explicado devido a criatividade e inovação fazerem parte do esforço combinado dos recursos humanos dessa empresa, e não de tecnologia, processos ou estruturas financeiras.

Segundo Giuliani *et al* (2013) é necessário encontrar a melhor forma de selecionar e recrutar novos funcionários considerando as satisfações dos mesmos nas tarefas que executam na organização, e a gestão de pessoas é uma das áreas que investiga tal fato. Tendo em vista as informações acima, é perceptível que a busca por uma qualidade de vida no ambiente de trabalho (QVT) passa a se tornar essencial para o sucesso das empresas. Arellano (2009) *apud* Giuliani *et al* (2013) explicam que as ações e programas de QVT, principalmente nos últimos

anos, tem sido uma prática importante nas empresas: quer como vantagem para os resultados organizacionais quer para as pessoas, quando criar oportunidade de melhoria das condições de vida no trabalho.

Walton (1973) *apud* Fernandes (1996) estabelecem um modelo envolvendo as categorias conceituais da QVT: Compensação justa e adequada; Condições de trabalho; Uso e desenvolvimento de capacidades; Oportunidade de crescimento e segurança; Interação social na organização; Constitucionalismo; Trabalho e o espaço total da vida; Relevância do trabalho na vida.

2.2. Qualidade de vida no trabalho – Qvt

Qualidade de vida no trabalho é uma temática cada dia mais presente no ambiente organizacional e nos aspectos individuais de cada cidadão, diversos autores discorrem sobre a QVT e as suas atribuições vinculadas ao importante papel que exerce na verificação de informações sobre fatores que interferem diretamente na satisfação e motivação pessoal e coletiva (FERNANDES, 2017). Ayres, Nascimento e Macedo (2016) explicam que a QVT apesar de não possuir uma definição formal, diversos estudiosos do assunto concordam que se comporta como um constructo de bem-estar relacionado a colaboradores, tendo sentido diferenciado do conceito de satisfação do trabalho. Ainda segundo Walton (1973), nos anos 70, o conceito de Qualidade de Vida no Trabalho deveria incorporar as necessidades e aspirações humanas da época, tais como o desejo de um empregador socialmente prestativo. Em busca de uma definição coesa Fernandes (1996), considera QVT como uma gestão dinâmica e contingencial de fatores físicos, sociológicos, psicológicos e tecnológicos da organização do próprio trabalho, que afetam a cultura e interferem no clima organizacional refletindo na produtividade e na satisfação dos clientes internos.

Fernandes (2017) elucida ainda, que a QVT atua nos indivíduos com relevância, pois se considere como forma de compreender o processo relacionado ao trabalho e seus impactos na vida do trabalhador, no que se refere a sua esfera profissional, na avaliação de produtividade, podendo se comportar também na esfera pessoal como complementa Morin (2001) principalmente relacionado ao ambiente familiar, conflitos internos, doenças, dentre outras situações.

Conforme o já discorrido, é nítida a influência positiva de técnicas relacionadas a mensuração (mesmo que muito difícil) da satisfação do colaborador relacionado a QVT e a sua produção no ambiente de trabalho. Tal influencia tem gerado discussão na academia,

como é o caso do trabalho de França e Kanikadan (2006) onde os autores relacionam a qualidade de vida no trabalho com a Gestão de Qualidade que uma determinada organização pode alcançar, partindo do pressuposto: Trabalhador motivado e bem alocado, produz com mais segurança, qualidade e otimização.

3. Metodologia

3.1. lócus da pesquisa

A presente pesquisa foi realizada dentro da área administrativa de uma das empresas produtora de dendê que realiza as suas atividades no município de Tomé-Açu, localizado na região nordeste do estado do Pará, com população estimada em 2018 de 62.854 pessoas (IBGE, 2019), aproximadamente a 200 km de distância da capital do estado Belém. De acordo com dados da Fapespa (2018) o estado do Pará (Figura 01) no ano de 2016 se firmou como maior produtor de Dendê nacional (1.486.082 toneladas), seguido pelo estado da Bahia (157.845 toneladas). Sendo que o município de Tomé-Açu constitui um dos 13 municípios que mais produzem dendê no estado (IBGE, 2019).

Figura 01: Gráfico de produção em toneladas de Dendê nos anos de 2012-2016.

Brasil, Grandes Regiões e Unidades da Federação	Dendê (toneladas)					Ranking 2016
	2012	2013	2014	2015	2016	
BRASIL	1.240.992	1.246.835	1.393.873	1.585.088	1.647.417	
Norte	1.036.639	1.042.856	1.188.912	1.380.102	1.489.572	1°
Rondônia	-	-	-	-	-	-
Acre	-	-	954	-	-	-
Amazonas	2.278	2.318	620	430	2.090	3°
Roraima	-	-	-	480	1.400	4°
Pará	1.034.361	1.040.538	1.187.338	1.379.192	1.486.082	1°
Amapá	-	-	-	-	-	-
Tocantins	-	-	-	-	-	-
Nordeste	204.353	203.979	204.961	204.986	157.845	2°
Maranhão	-	-	-	-	-	-
Piauí	-	-	-	-	-	-
Ceará	-	-	-	-	-	-
Rio Grande do Norte	-	-	-	-	-	-
Paraíba	-	-	-	-	-	-
Pernambuco	-	-	-	-	-	-
Alagoas	-	-	-	-	-	-
Sergipe	-	-	-	-	-	-
Bahia	204.353	203.979	204.961	204.986	157.845	2°

Fonte: IBGE/Fapespa.

3.2. A construção da amostra

O organograma da empresa é dividido nos seguintes setores: Agrícola; Administrativo/contábil; Saúde, Meio ambiente e segurança (SMS); Sistemas e equipamentos (Biosalc.); Sistema de Informação Geográfica (SIG); Nutrição de plantas e Agricultura familiar. Dentro de todos os setores se chegou a um total de 102 funcionários, dos quais 21

fazem e parte do corpo administrativo/contábil, sendo assim nossa amostra se configurou em 17 questionários devolvidos respondidos corretamente.

3.3.Caracterização das técnicas de pesquisa e instrumento de coleta de dados

Realizou-se uma pesquisa de Campo no período de 22 a 31 de agosto de 2014 utilizou-se como técnicas de pesquisa o Survey e Observação. O instrumento de coleta dedados foi um questionário elaboradoda partir do modelo de Qualidade de vida de Walton (1973). Sendo que cada questionário contém 6 questões de caráter social e 18 com o objetivo de mapear o perfil de gestão baseadas escala de *Likert*(1932), (discordo totalmente, discordo, neutro, concordo, concordo totalmente).

3.3 Técnicas de análise e interpretação

Para a análise utilizou-se como técnica o Coeficiente de Correlação Linear de Pearson que possui o objetivo medir o grau de associação entre duas variáveis, ele é obtido por:

$$\rho(\hat{X}; Y) = \frac{\sum xy - \frac{\sum x \sum y}{n}}{\sqrt{\left[\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{n}\right] \left[\sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{n}\right]}} = \frac{S_{XY}}{\sqrt{S_{XX}S_{YY}}}$$

Fonte: Melo (2014)

Para a interpretação dos resultados segue-se direcionamento interpretado pelos autores abaixo:

O coeficiente de correlação Pearson (r) varia de -1 a 1. O sinal indica direção positiva ou negativa do relacionamento e o valor sugere a força da relação entre as variáveis. Uma correlação perfeita (-1 ou 1) indica que o escore de uma variável pode ser determinado exatamente ao se saber o escore da outra. No outro oposto, uma correlação de valor zero indica que não há relação linear entre as variáveis (FILHO E JÚNIOR, 2009, p. 119).

4.Resultados e discussão

Em 2009, instalou-se em Tomé-Açu para a produção de biodiesel. O polode Tomé-Açu, conta atualmente com 102 colaboradores, dos quais 17 fazem parte da gestão administrativa,

Quanto ao gênero a gestão da empresa é composta em sua maior parte por gestores do sexo feminino (53%).

Quanto à faixa etária, a pesquisa revelou que a grande maioria tem idade entre 31 a 40 anos (70,59%), formado assim por uma gestão considerada madura, de outro lado a menor frequência (5,88%) se concentrou em duas faixas: de 18 a 25 e 41 a 45

Quanto ao nível de escolaridade, observou-se que boa parte dos gestores possui a pós-graduação completa (41,18%), de outra maneira a menor frequência entre os dados se encontra em gestores com pós-graduação incompleta (5,88%).

Observou-se que a maior parte dos gestores entrevistados. está na empresa de 1 a 2 anos (64,70%) O resultado total obtido foi de 94,12% devido uma pessoa não ter respondido a devida questão.

Com relação à naturalidade, constatou-se que 8 pessoas(47,5%) dos gestores são originalmente de outro município do Pará sendo: 3 pessoas da capital do estado Belém, 1 de São Domingos do Capim, 1 de Bragança, 1 de Castanhal e 2 pessoas responderam apenas que são de outro município do Pará, porém não especificaram de qual. Em contraste o número de pessoas que representa os gestores naturais de Tomé-Açu é 5 (29,41%). Complementando os dados notou-se que a população de outros municípios de outros estados da UF (23,52%) são assim classificados como: 1 de Florestal-MG, 1 de Viçosa-MG, outras 2 pessoas especificaram apenas os respectivos estados Minas Gerais e Piauí.

De acordo com as questões de caráter de gestão: observou-se que grande parte dos colaboradores (58,82%) concorda que a empresa oferece autonomia, de outro modo a frequência de discordo totalmente foi a menor (5,88%), mostrando assim a ou grau de satisfação dos gestores diante da autonomia a eles oferecida pela empresa.

Quanto à oportunidade de expor idéias verificou-se que a grande maioria (70,58%) concordou com tal fato, ficando apenas uma pequena parcela discordante de tal afirmação (17,64%).

Sobre o tema normas trabalhistas é possível notar que boa parte dos gestores concorda (58,82%) que a empresa cumpre no que diz respeito às mesmas, houve uma pequena discordância (11,76%), mas pode se notar um médio grau de neutralidade (23,52%).

Quanto a notar a preocupação da empresa com relação à segurança e qualidade de vida de seus funcionários, notou-se que uma parte bem significativa concordou (58,82%) com tal afirmação, ou concordou totalmente (23,52%), ficando a discordância com o menor valor (17,64%). Na visão dos gestores pode-se notar a preocupação da empresa em relação à segurança e qualidade de vida.

Os dados sobre respeito à privacidade demonstram que a maior parcela dos gestores concorda (64,70%) que na referida empresa existe respeito aos seus direitos privativos, por outro lado a discordância e a neutralidade permaneceram com valores semelhantes (17,65%).

Com relação a considerar a remuneração justa e adequada observou-se que os gestores que concordaram formularam uma parcela semelhante aos que se mantiveram neutros diante

dessa afirmação (35,29%), e o número dos gestores que discordaram (23,52%) representou um valor considerado mediano em comparação aos demais. Pode-se concluir que a maior parcela discordou ou se mantiveram neutras diante da questão.

Quanto à atividade de acordo com a formação pode-se notar que a maioria (70,58%) concordou com tal afirmação, ficando assim uma pequena parcela em discordância (5,88%).

Com relação à atividade exercida ser insalubre obteve-se resultados bem distribuídos com a discordância (35,29%) na frente por poucos pontos percentuais. *Spector* (2006) revela que muitos empregos exigem a repetição física de movimentos de várias partes do corpo, e essas mesmas repetições físicas podem ocasionar lesões por questão do esforço repetitivo.

Referente ao nível de estresse entre os funcionários da empresa pode-se constatar que a maior frequência (41,17%) dos entrevistados concordou que sua atividade pode ser considerada estressante, somado ainda a um médio nível de neutralidade (29,41%), os gestores que discordaram apresentam um nível mediano de acordo com o gráfico (23,52%). Podendo considerar assim um alto nível de estresse entre os gestores da referida empresa.

Percebe-se que grande parte dos colaboradores (64,71%) concorda no que diz respeito com a sua carga horária, mantendo esse valor bem acima dos demais, de outro lado àqueles que discordam obtiveram pequenos valores frequências (5,88%).

Sobre a carga horária afetar a vida pessoal notou-se que os resultados se mantiveram bem equilibrados, sendo que a discordância (35,29%) se manteve na frente por poucos pontos percentuais.

O respeito mútuo entre colegas de trabalho é um dos quesitos mínimos para que o ambiente de trabalho possa ser considerado agradável, e conseqüentemente mais produtivo. No que diz respeito a empresa desse verificou-se que a maior (76,47%) parte dos gestores concordou no que se refere ao respeito mútuo, sendo que se for realizada a amplitude entre os valores pode-se chegar a uma diferença de 70,59%.

Essa questão não se utilizou do modelo de Likert (1932), mas também traz consigo informações importantes sobre a gestão da referida empresa. Todos os gestores consideraram seu ambiente de trabalho limpo e organizado.

Outra questão que não foi proposta no modelo de Likert (1932). A maioria (88,24%) dos entrevistados afirmou que há treinamento na empresa.

De acordo com os dados coletados, pode-se dizer que segundo grande parte dos gestores (58,84%) o treinamento pode ser considerado gradativo, de outro modo poucos se mantiveram neutro diante dessa questão. É importante ressaltar que nem todos responderam

essa questão, pois 11,76% dos gestores afirmaram não haver treinamento na empresa. Sendo assim se obteve 88,24% de frequência total.

A oportunidade de crescimento na empresa sem dúvida é mais um grande diferencial motivador para estimular o ânimo do colaborador, e em relação a essa oportunidade pode-se extrair os seguintes dados da empresa de análise desse artigo: Grande parte dos gestores (58,84%) concordam no que diz respeito a oportunidade de crescimento na empresa, de outro lado a menor frequência pertenceu aqueles que discordaram ou concordaram totalmente com tal fato (5,88%). Apesar de a maioria considerar a oportunidade de crescimento, o que chama a atenção é que boa parte da amostra se manteve neutra ou discordou de tal fato.

A valorização do funcionário não se transmite em um único valor, mas a soma de todos os cuidados, benefícios e responsabilidades que a empresa cumpre em prol do bem estar de seus colaboradores, sendo assim, obtiveram-se os seguintes graus representativos da empresa de estudo: a maior frequência dentre as opções se manteve entre os que concordaram (41,18%), mas o número de gestores neutro também chama a atenção (35,29%), mostrando assim que o primeiro ficou a frente poucos pontos percentuais do segundo.

4.1 Correlação de *pearson* nos resultados

No intuito de melhor evidenciar a percepção deste colaborador a respeito da Qualidade de Vida no seu ambiente laboral, os resultados foram submetidos a correlação de Pearson, conforme exposto na metodologia desse trabalho, onde se obteve resultados que podem representar a (in)satisfação do colaborador alvo desse estudo. Primeiramente, se relacionou tempo de atuação dos colaboradores com a sua percepção a respeito de autonomia, o quadro 01 expressa os resultados.

Quadro 01 - Correlações

		Tempo serviço	Autonomia
Tempo serviço	Correlação de Pearson	1	-,352
	Sig. (bilateral)		,181
	N	16	16
Autonomia	Correlação de Pearson	-,352	1
	Sig. (bilateral)	,181	
	N	16	17

Fonte: Autores/SPSS 23.

Através dos dados extraídos do software Spss 23, percebe-se uma relação negativa entre o tempo de serviço e a percepção de autonomia, o que pode significar que conforme o tempo de serviço o colaborador tende a não perceber autonomia nas suas atividades laborais, no entanto, vale ressaltar que não pode-se afirmar tal fato, pois o número que expressa a correlação negativa (-0,352) não possui significância suficiente para gerar uma afirmação.

Prosseguindo com a análise, pode-se afirmar que as variáveis que relacionam o grau de instrução do entrevistado em relação a sua percepção, na preocupação da empresa a respeito da sua segurança e qualidade de vida, percebe-se que a variável apresentou uma relação significativa (0,907), o que significa que os colaboradores entrevistados com maior nível de instrução, percebem positivamente as ações da empresa em relação a segurança do seu colaborador.

Dentre os resultados obtidos, cabe ressaltar que as colaboradoras do sexo feminino em parte discordaram sobre o respeito a privacidade dentro do ambiente de trabalho, o que gerou uma correlação negativa de -0,491, no entanto, a significância não pode ser considerada suficiente para gerar uma afirmação com base nos resultados. Ainda falando sobre o respeito a privacidade, a relação entre o grau de instrução e o respeito a privacidade, também se comportou em uma relação parcialmente negativa, onde o índice de -0,557 expressa essa relação, vale ressaltar que, todas as colaboradoras alvos dessa pesquisa tem graduação ou pós graduação completo, portanto representam a maioria com maior grau de instrução, ao se comparar com os dados anteriores, percebe-se que uma parte das respondentes do questionário se encontraram insatisfeitas no que diz respeito ao modo como a empresa adota a sua política de privacidade. Em contraste a esse resultado, boa parte dos colaboradores que se sentiram valorizados pela empresa, também se identificaram satisfeitos com a privacidade, a relação entre as duas questões apresentou significância (0,815).

Para conclusão dos resultados, é importante ressaltar que conforme Pires (2019) Autonomia e motivação andam de mãos dadas. Se você se sente dono das suas responsabilidades e você pode ter escolhas para chegar a determinado ponto, você se sente motivado. Portanto, as políticas laborais adotadas nas empresas, precisam levar em consideração a forma de delegar poder, deixando uma margem para que o colaborador possa exercer as suas atividades com autonomia e dinamismo, tendo por responsabilidade a prestação de contas das atividades delegadas. No próximo tópicos, as considerações finais do trabalho.

Considerações Finais

A partir da realização da presente pesquisa, foi possível identificar quanto ao perfil gestão dos funcionários, que grande parte deles são pessoas maduras na faixa etária de 31 a 40 anos, possuem a pós-graduação completa e estão na empresa de 1 a 2 anos.

No que diz respeito à percepção do funcionário em relação à qualidade de vida, ressalta-se que de acordo com os resultados obtidos há muitos pontos positivos em relação à empresa, tais como: o fato da empresa permitir que o funcionário apresente suas ideias para assim contribuir com a mesma; Foi verificado que os funcionários estão de pleno acordo em relação às suas atividades corresponderem aos seus respectivos cargos. Pode-se concluir da mesma forma que a carga horária é adequada para a realização do trabalho; Existe respeito mútuo entre os colaboradores; A empresa oferece oportunidade de crescimento; A atividade dos gestores tem em sua grande maioria total acordo com sua formação; A empresa dá autonomia para que os mesmos realizem suas atividades da forma que julgarem mais adequadas e os fornece privacidade para as cumpri-las.

Porém em nível de estresse foi constatado que boa parte dos gestores da referida empresa, consideram que suas atividades são estressantes, podendo assim ocasionar alguns problemas de saúde. Visando melhorar esse item sugere-se que a empresa desenvolva atividades de ginástica laboral para que desse modo, possa aliviar o estresse e também prevenir lesões causadas pelo esforço repetitivo. Alguns pontos dentro da organização precisam de um cuidado pelo setor de gestão de pessoas, principalmente a insatisfação de algumas colaboradoras com o respeito à privacidade, recomenda-se que a empresa reforce as ações de respeito à privacidade que é um direito garantido por constituição, e que em seu código de ética esteja claro os limites que os colaboradores devem seguir para que assim, possa se evitar possíveis problemas no clima organizacional.

Para concluir, reconhece-se os limites dessa pesquisa por se tratar de um estudo de caso em uma única empresa, sugere-se para estudos posteriores, que se possa mapear o clima qualidade de vida no trabalho através dos pontos tratados aqui, pelos mais diversos setores que compõem as atividades empresariais, como por exemplo: hospitais, supermercados, dentre outros.

Referências

AYRES, Rosângela M.; NASCIMENTO, João Carlos Hipólito Bernardes do; MACEDO, Marcelo Álvaro da S. Satisfação do Profissional de Contabilidade do Estado do Rio de Janeiro quanto à Qualidade de Vida no Trabalho – QVT (2014-2015): Uma Análise por PLS-

SEM com base no Modelo Dimensional de Walton. **Pensar Contábil**, Rio de Janeiro/RJ, 2016. Disponível em: <http://www.atena.org.br/revista/ojs-2.2.3-08/index.php/pensarcontabil/article/view/2417>. Acesso em: 1 fev. 2019.

FAPESPA. **Pará no Contexto Nacional 2018**. Belém/PA, 2019. Disponível em: <http://www.fapespa.pa.gov.br/Menu/160>. Acesso em: 28 maio 2019.

FRANÇA, Ana Cristina Limongi; KANIKADAN, Andréa Yumi Sugishita. A CONSTRUÇÃO DE UM INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS A PARTIR DO MODELO DE INDICADORES BIOPSISSOCIAL E ORGANIZACIONAL – BPSO96 E DO MODELO DE COMPETÊNCIAS DO BEM-ESTAR – BEO, SOBRE GESTÃO DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO. **Revista Eletrônica de Administração - REAd**, Porto Alegre - RS, Edição 54, Vol 12, N° 6 nov-dez, 2006. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/read/article/view/40282>. Acesso em: 1 fev. 2019.

FERNANDES, Eda. **Qualidade de Vida no Trabalho**: como medir para melhorar. 2 ed. Salvador: Casa da Qualidade Editora Ltda, 1996.

FERNANDES, Danielle Freitas Bezerra. POLÍTICAS PÚBLICAS DE RH E A QVT DE SERVIDORES PÚBLICOS: UM CASO EM PERNAMBUCO. **Revista Raunp**, Natal/RN, 2017. Disponível em: <https://repositorio.unp.br/index.php/raunp/issue/view/77>. Acesso em: 1 fev. 2019.

FILHO, D.B.; Júnior, J.A. Desvendando os Mistérios do Coeficiente de Correlação de Pearson (r). **Revista Política Hoje**. UFPE. Pernambuco, v. 18, n. 1, 2009. Disponível em: <http://www.revista.ufpe.br/politica/hoje/index.php/politica/article/viewFile/6/6>. Acesso em: 13 nov. 2016

FREITAS, P. André Luís; SOUZA, G.B. Renata. Um modelo para avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho em Universidades Públicas. **Revista Sistemas & Gestão**, Rio de Janeiro, v. 4, n.2, p. 136-154, maio/agosto. 2009. Disponível em: <http://www.revistasg.uff.br/index.php/sg/article/view/V4N2A4>. Acesso em: 1 fev. 2019.

GIULIANI, Mariana Posser, Giuliani et al. Qualidade De Vida No Trabalho: O Caso De Uma Cooperativa Agrícola Do Rio Grande Do Sul. **Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia**, Rio de Janeiro - RJ, v. X, n. 01, p. 01-14, out. 2013. Disponível em: <https://www.aedb.br/seget/local.html>. Acesso em: 09 abr. 2014.

IBGE. **IBGE Cidades**. [S. l.], 2019. Disponível em: <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/pa/tome-acu/panorama>. Acesso em: 28 maio 2019.

LIKERT, Rensis. **A Technique for the Measurement of Attitudes**. **Archives in Psychology**, N°140, v 22, New York University, R. S. WOODIYORTE, Eorronp. 1-55, 1932.

MALINI, Elise. Malini et al. **Qualidade de vida no trabalho em uma produtora de rações para animais: a análise das percepções dos colaboradores de diferentes níveis hierárquicos**. In: Associação Nacional De Pós-graduação E Pesquisa Em Administração, 34. Rio De Janeiro. Anais... Rio De Janeiro, Anpad, 2010. Cd-Rom.

MELO, Anderson Martins de. Análise de Correlação e Regressão Linear Simples: Contabilometria Aplicada em Indicadores Econômico-Financeiros de 2009. Disponível em: http://dvl.ccn.ufsc.br/congresso/arquivos_artigos/artigos/906/20140407054337.pdf. Acesso em: 25 ago. 2018.

MORIN, Estelle M. Os sentidos do trabalho. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v.41, n.3, p. 8-19, jul./set.2001.

PIRES, Raphael. **Autonomia no trabalho**: a importância da liberdade para o profissional. [S. l.], 16 mar. 2019. Disponível em: <https://rockcontent.com/blog/autonomia-no-trabalho/>. Acesso em: 4 maio 2020.

SPECTOR, Paul. E. **Psicologia nas organizações**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2006.

WALTON, Richard E. Quality of Working Life: What is it? *Sloan Management Review*, 15, 1, pp. 11-21, 1973.

Abstract: What attracts the most attention and interest on the part of people to work in a certain company is the quality of life at work. In view of this information, this article aims to present the management profile of a company producing Dendê in Tomé-Açu / PA. It is a qualitative and quantitative approach, of a descriptive and field character, through the application of a five-point Likert scale (1932) questionnaire, applied in the company's administrative area. The results indicate that a large part of the managers are female, are in the range of 31 to 40 years old, have completed graduate school and are partially satisfied with autonomy, the exposure of ideas, training, among others. However, a high number of employees declared their activities to be stressful and many remained neutral on issues such as remuneration and valuing them in the company's view. It was also noticed that the majority of employees who were dissatisfied with autonomy and privacy were female, a fact that needs to be addressed, since they are the majority in the management of the company and also those with more training.

Keywords: Quality of life at work. People management. Bioenergy.

Recebido: 18/05/2020

Aprovado: 25/05/2020