

CRISTIANO ANTUNES DA SILVA



QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM ESTUDO TEÓRICO.

Trabalho de conclusão de curso da Faculdade de Ciências e Educação de Rubiataba, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Administração de Empresas.

Orientação: Prof^a. Rosângela Parreira Lopes Amorim

RUBIATABA- GO
2005

25623
50911

Tombo nº	12061
Classif.:	658.56:331
Ex.:	1. CRISTIANO SILVA
	2005
Origem:	d
Data:	24.04.06

Adm. emp,
Curso de qualidade
Qual/vida no trabalho - QVT
Pelo autor expresso
Mestrado

FOLHA DE AVALIAÇÃO

Monografia apresentada em 14/12/05



Prof.º Marcos de Moraes Souza
Especialista em Gestão em Agronegócios



Prof.º Enoch Barros da Silva
Especialista em Administração de Empresas



Prof.ª Rosângela Parreira Lopes Amorim
(Orientadora)

RUBIATABA- GO

2005

"Há sucessos em nossa
vida que julgaríamos impossíveis
se nos fossem preditos e que
chegam a realizar-se por uma
série de eventos e circunstâncias
não previstas nem imagináveis"

Marquês de Maricá

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus e a nossa Senhora Aparecida pela oportunidade de realizar mais este desejo em minha vida, pela força a mim ofertada em momentos depressivos e difíceis.

Aos meus irmãos que me apoiaram e me motivaram, não deixando que as dificuldades do dia-a-dia me dominassem.

Aos amigos conquistados no decorrer do curso, pela oportunidade de partilhar momentos de aprendizado pessoal e profissional.

À professora orientadora Rosângela Parreira Lopes Amorim por ter me orientado na elaboração deste; e por muito ter me ensinado.

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho aos meus irmãos, Vinicius e Rakeull, e a todos os que direta ou indiretamente me auxiliaram na conclusão deste sonho que não era só meu, mas também de meus pais que guardo com afeto, carinho, saudades e ótimas lembranças.

RESUMO

Trabalhar significa dedicação, bem estar físico – emocional, motivação para realizar e desempenhar atividades que são ao funcionário propostas.

A qualidade de vida no trabalho não se resume em simplesmente oferecer ao trabalhador um escritório novo, uma máquina moderna ou um veículo bem conservado, e sim, oferecer - lhe treinamento, um bom relacionamento com os demais níveis da organização, fluxo de informações sem ruídos ou entraves, fazê-lo se sentir motivado a trabalhar pelo sucesso empresarial e pessoal, elevando sua auto-estima, oferecendo a este funcionário uma vida saudável tanto dentro da empresa como na família e sociedade; dispondo de jornadas de trabalho dentro dos padrões empresariais e sociais, deixando assim o funcionário dedicar-se a momentos de lazer que o fará voltar com mente e corpo pronto para dedicar-se aos objetivos organizacionais sentindo prazer em pertencer ao quadro de funcionários de uma determinada empresa que lhe valoriza como ser humano.

O trabalho não pode limitar o funcionário a sua obrigação ou tarefa, mas sim oportunizá-lo ao bom relacionamento interpessoal dentro da empresa e, especialmente, com o cliente.

Palavras-chave: Relacionamento interpessoal; Qualidade de vida, Motivação

SUMÁRIO

RESUMO

1. INTRODUÇÃO.....	08
2. JUSTIFICATIVA.....	10
3. OBJETIVOS.....	11
3.1 OBJETIVO GERAL.....	11
3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	11
4. REFERENCIALTEÓRICO.....	12
4.1 TREINAMENTO.....	12
4.2 QUALIDADE DE VIDA.....	14
4.3 MOTIVAÇÃO.....	18
4.4 RELAÇÕES INTERPESSOAIS.....	22
4.5 AUTO – ESTIMA.....	23
4.6 COMUNICAÇÃO.....	25
4.7 RELACIONAMENTO DENTRO DA ORGANIZAÇÃO.....	28
4.8 RELAÇÕES FAMÍLIA – TRABALHO.....	31
5. METODOLOGIA.....	34
5.2 PLANO OU DELINEAMENTO DA PESQUISA DE ACORDO COM O PROPÓSITO OU OBJETIVOS ESTABELECIDOS.....	34
6. CONCLUSÃO.....	35
7.REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	36

ANEXOS

1. INTRODUÇÃO

Pode-se observar ultimamente que a vida das pessoas está se resumindo a dedicar-se ao trabalho. As empresas estão estabelecendo um ritmo de vida alucinante a seus funcionários, com excesso de horas de trabalho e uma pressão excessiva para serem cada vez mais produtivos. O lado profissional passou, portanto, a ser a face predominante do ser humano, que se sentiu forçado a ser um superprofissional, não poupando esforços em jornadas de trabalho acima de 12 horas diárias, por várias ocasiões desumanas. Este superprofissional busca enquadrar-se em um ritmo que está sendo aceito por toda a sociedade e que passa a ditar regras, consolidando-se como um novo padrão a ser seguido, trabalha-se aos sábados, domingos, feriados, afastando-o cada vez mais de sua família, da sociedade e até mesmo esquecendo de sua saúde. Muitos são os fatores que influenciam na qualidade de vida e os mais importantes dependem de cada um de nós, do nosso ideal, da nossa herança familiar e cultural, da fase de vida em que estamos vivendo, da nossa expectativa em relação ao futuro, das possibilidades, do ambiente, da visão que temos do mundo e da vida, dos nossos relacionamentos e da nossa liberdade de escolha.

A medida que o mundo se torna mais interligado e as relações entre os negócios mais competitivas, mais necessário se torna aprender formas diferentes de fazer aquilo que, até então, sempre deu certo. Enfim, o trabalho está cada vez mais ligado a aprendizado, e já não basta ter uma única pessoa aprendendo pela organização toda. As melhores organizações do futuro serão aquelas que descobrirem como despertar o empenho e a capacidade de aprender das pessoas em todos os níveis empresariais.

Na economia moderna, constantemente observamos a falta da cultura do diálogo, pouca comunicação entre as pessoas, ao baixo

nível de troca de idéias, opiniões, impressões e sentimentos, todos estes quesitos são sem duvida alguma, o grande problema que atraem o funcionamento de uma série de organizações. De um modo geral, até nas escolas o processo de ensino aprendizagem está cada vez mais técnico, treina-se a memorizar ou simplesmente arquivar informações e a não "pensar". Não se incentiva a refletir sobre a relação de causa e efeito das coisas que acontecem a cada um, ao bairro, a cidade ou ao País em que se vive. Chega a ser raro encontrar um ambiente de verdadeiro diálogo nas famílias, nos colégios e nas universidades. Ou seja, a dificuldade e a solução para os problemas ligados a comunicação está exatamente na educação que deveria estar voltada a cultura do diálogo, para o ato de refletir em grupo e pensar com o espírito de equipe e união.

A qualidade de vida no trabalho deve ser priorizada em todos os setores de uma organização, buscando sempre uma relação homogênea entre trabalhar bem e se ter prazer em se deslocar de casa para o trabalho.

Precisa-se entender as necessidades de cada individuo, o que se pode fazer para melhorar seu desempenho.

É necessário conhecer o que a organização tem a oferecer de modo a elevar a qualidade do trabalho pelo funcionário desempenhado, não o fazendo sentir pressionado a produzir cada vez mais.

O trabalho proposto expõe idéias e sugestões com o intuito de melhorar a qualidade de vida no trabalho na família e na sociedade.

2. JUSTIFICATIVA

Este projeto tem como objetivo apresentar melhorias na qualidade de vida no trabalho.

O estudo apresentado vem demonstrar o que pode ser feito para melhorar, aprimorar ou implementar a qualidade de vida no trabalho, embasado em propostas bibliográficas que não fogem do tema proposto.

Qualidade de vida no trabalho, tema que não pode ser estudado de forma aleatória, e muito menos se pode implantá-la sem um estudo minucioso e detalhado.

Motivação, relacionamento interpessoais, comunicação, são estímulos que auxiliam no bom relacionamento e no desenvolvimento de equipes bem sucedidas, que devem ser proporcionada aos funcionários qualidade de vida no trabalho, na sociedade e na família, visando elevar sua produtividade.

3. OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GERAL

- ❖ Mostrar através de um estudo teórico a importância da qualidade de vida do funcionário.

3.2 OBJETIVO ESPECÍFICO

- ❖ Relacionar a importância da família ou de um bom relacionamento familiar no bom desempenho dos funcionários.
- ❖ Apontar a necessidade da comunicação sem barreiras dentro da organização.
- ❖ Verificar a importância das relações interpessoais para o crescimento empresarial.

4. REFERENCIAL TEÓRICO

4.1 TREINAMENTO

Existem inúmeras formas de conceituar treinamento como, sendo a busca da liberação de potenciais no próprio indivíduo, ajudando-o a aperfeiçoar e desenvolver habilidades e conhecimentos, a fim de torná-lo apto a alcançar os objetivos da organização, o treinamento auxilia a desenvolver e aperfeiçoar o homem para seu crescimento profissional em determinada carreira ou para que o mesmo se torne mais eficaz e produtivo. Treinamento é imprescindível em qualquer tipo de organização, tanto para as de maior como as de menor estrutura. Não é necessariamente o tamanho da empresa que justifica ou não a conveniência do treinamento, mas o modelo das atividades que nelas se desenvolvem.

Segundo Werther (1983, p.198),

Raramente os empregados recém-contratados são capazes de desempenhar totalmente os deveres de seu cargo. Mesmo os empregados experientes precisam aprender a respeito da organização __ de sua gente, de suas políticas e de seus procedimentos. Podem até necessitar de treinamento para que se desempenhem com sucesso. Embora a orientação e o treinamento custem tempo e dinheiro, a maioria das organizações constata que estes custos constituem um bom investimento em recursos humanos.

Treinamento é tido como um instrumento de desenvolvimento e formação de pessoal, será sempre um recurso utilizado pela empresa, com enfoque na produtividade e no bem-estar sócio-econômico do ser humano. Sendo Então, um recurso da empresa, haverá de estar sempre condicionado à realidade organizacional .

Serão características próprias de cada setor, destinada ao atendimento das necessidades e conciliações dos interesses de homens/ organizações;

Inúmeras empresas têm problemas durante treinamentos, pois treinar adultos é um exercício complexo, o adulto seleciona e avalia o que vai aprender, em termos imediatistas, isto é, em função do proveito imediato que venha a tirar do que será aprendido, ou seja o adulto difere de crianças ou adolescentes em comportamento, uma vez que condiciona o grau de participação nas fases da prática de recurso ao nível de vantagens que dela venha a usufruir posteriormente.

Segundo Ferreira (1985, p. 129)

No treinamento de adultos, deve-se empregar o maior número de métodos de ensino, sempre que possível reforçados pela utilização de recursos audiovisuais adequados, de forma que sejam atingidos, simultaneamente, tanto os centros auditivos como os visuais, a tal prática torna a aprendizagem muito mais eficiente.

Infelizmente, existem organizações que negam a importância do treinamento adequado para seus funcionários, sendo que a mesma está acomodada a uma falsa suposição de que não têm tido grandes problemas em deixarem que seus novos funcionários aprendam serviços ou aperfeiçoem o que os mesmos exercem com funcionários mais velhos no cargo ou com o dia-a-dia, além desse método ser pouco eficiente, e mais demorado e caro para a empresa.

Existem inúmeros motivos que levam uma organização a optar pelo treinamento. A diferença entre o nível de eficiência atual e o nível desejado; as contínuas mudanças organizacionais e de pessoal, quando se deseja que as pessoas produzam mais e melhor no seu cargo atual ou em outro futuro cargo, quando o

sucesso organizacional depende de que todos alcancem uma produtividade satisfatória, ou para que os funcionários independente do seu nível ocupacional tenham chances de melhorar seu nível de conhecimento, habilidade e atitude, isto necessita de aprimoramento e aperfeiçoamento, enfim precisa-se treinar e qualificá-los para melhorar a organização no geral.

O treinamento interage profundamente com a cultura organizacional. À medida que a organização cresce, suas necessidades mudam, e conseqüentemente deverá atender as novas demandas organizacionais.

Segundo Ferreira (1985, p. 50)

Qualquer curso de treinamento será sempre um modificar do status do elemento humano, do trabalhador. Sempre fornecerá conhecimentos teóricos (princípios, conceitos etc.) ou práticos (técnicas de execução), que atuam no comportamento dos treinandos, estimulando-os ou desafiando-os.

Todo e qualquer investimento que se fizer em treinamento será altamente compensador, resultará quase sempre em elevados retornos. A verdade é que todo treinamento poderá visar tanto à formação, como o aperfeiçoamento, aprimoramento ou desenvolvimento de funcionários, tanto individualmente quanto em equipe.

Dentro do termo treinamento existem expressões freqüentemente usadas e confundidas, ou seja, aprimorar e aperfeiçoar são sinônimos; logo, se aperfeiçoar-se, significa tornar-se melhor, esmerar-se, adquirir maior grau de perfeição (seja no que for, no uso da inteligência etc.), evidencia-se aquele que se aperfeiçoa ou se aprimora desenvolve-se, torna-se maior ou mais forte, mais apto, mais desvolto, ou seja progride em uma escala gradual de valores; sendo que tudo isso só se adquirem através de

treinamento e esforço pessoal para chegar ao sucesso profissional e conseqüentemente organizacional.

O treinamento não deve ser restrito a uma só área, mas sim homogêneo, deve envolver mesmo que em escalas distintas todos os setores da organização, isto é, desde o presidente ao mais humilde trabalhador. A empresa, através do treinamento, oferece igual oportunidade a todos os empregados, no sentido de se aperfeiçoarem ou se desenvolverem nas técnicas de execução do trabalho, de ampliarem ou atualizarem seus conhecimentos teóricos, enfim, de progredirem e crescerem com a organização.

O treinamento não acontece em uma organização de forma aleatória, não através de indícios de necessidades que podem ser considerados todos aqueles fatos que formal ou informalmente, chegam ao conhecimento da gerência ou presidência da organização, seja através de conversas, documentos, ou de outras formas. Algumas vezes uma mudança na estratégia da organização pode criar uma necessidade existente como acidentes, reclamações, baixa produtividade, baixa qualidade, custos elevados etc. Assim, o treinamento apresenta -se como um instrumento administrativo de importância vital para o aumento da produtividade do trabalho, ao mesmo tempo que é um fator de auto-satisfação do treinando, constituindo-se um agente motivador comprovado.

Segundo Werther (1983, p. 206)

O treinamento pode ser usado quando são diagnosticadas altas taxas de refugo ou acidentes, baixos moral e motivação ou outros problemas. Com quanto o treinamento não seja um "cura-tudo" organizacional, as tendências indesejáveis podem ser evidência de uma força de trabalho mal preparado.

Não é suficiente treinar um trabalhador para o desenvolver de uma tarefa, é necessário treiná-lo para que o mesmo a execute com segurança. A questão de treinar um funcionário não pode limitar-se somente aos setores de produção, visando e buscando o sucesso organizacional, mas oferecê-lo qualidade de vida segurança dentro do ambiente de trabalho, isto é treinar os trabalhadores sobre a utilização de equipamentos de proteção individual, equipamentos de proteção coletiva, primeiros socorros, etc. Em suma, segurança além de ser uma questão de treinamento é também de educação. Inúmeras vezes os funcionários não sabem muito bem o que fazer no trabalho a ele designado, as empresas precisam ensiná-los a executar suas inúmeras tarefas de maneira correta e que venha saciar a necessidade organizacional. Enfim o treinamento tem como finalidade manter todas as pessoas preparadas para o desempenho de seus cargos atuais ou futuros, seja transmitindo-lhes informações e conhecimentos, habilidades ou atividades. Sem o treinamento, as pessoas sentem - se despreparadas para a execução de suas tarefas na empresa e perdem eficiência e produtividade; sendo que o funcionário torna-se lento na execução do seu trabalho, erra a todo momento, desperdiça material, perde tempo, não coloca em prática toda a qualidade existente dentro do ser humano e que ainda está adormecida, e como consequência haverá má qualificação profissional que gera irritação, conflitos entre colegas e desconforto do próprio funcionário dentro da empresa.

4.2 QUALIDADE DE VIDA

A qualidade de vida no trabalho tem sido uma preocupação do homem desde o início de sua existência. Titulariza-se esta busca pelo bem estar com inúmeros outros pseudônimos mas sempre voltada para facilitar ou trazer satisfação ao trabalhador na execução de sua tarefa. Desde as primeiras civilizações as

preocupações com a forma de execução das tarefas existiam e vários foram os métodos ou teorias que desde então, aplicados, minimizaram e ainda minimizam o mal-estar ou o dispendioso esforço físico do trabalhador.

Muitos teóricos pesquisam sobre a qualidade de vida no trabalho mas sabe-se que a satisfação no trabalho não pode estar isolada da vida do indivíduo como um todo, a mesma influência ou é influenciada por vários aspectos da vida fora do trabalho.

Segundo Rodrigues (1994, p. 93) "Os empregados que possuem uma vida familiar insatisfatória têm o trabalho como o único ou maior meio para obter a satisfação de muitas de suas necessidades, principalmente sociais".

A cada dia o trabalho assume proporções enormes na vida do homem, inúmeras vezes, a organização ou melhor o emprego seja o meio principal para o homem adquirir sua identidade, ou satisfazer seu ego. As experiências de trabalho de um indivíduo pode ter efeito negativo ou positivo sobre outras áreas de sua vida, como nas relações sócio-culturais. A qualidade de vida no trabalho também pode aumentar a capacidade do trabalhador de melhorar seu desempenho.

Segundo Rodrigues (1994,p.94) "A motivação e a capacidade do trabalhador são pré requisitos para uma maior produtividade".

Freqüentemente somos cúmplices de uma busca ansiosa pela elevação do padrão de vida, pela aquisição de bens materiais que traz prestígio social, sendo que a qualidade de vida tanto no trabalho quanto social existe quando o conjunto de necessidades de um determinado indivíduo é atendido por meio de um determinado produto ou serviço a ele ou por ele prestado; quanto maior a satisfação, melhor a 1.é bom e o que é ruim para cada um de nós, sentir o que nos agrada e o que nos desagrada. Essas expectativas das pessoas são variáveis e diferentes em cada indivíduo.

Muitas vezes, as organizações não criam uma estrutura e não apresentam meios para que o indivíduo tenha um bom nível de qualidade de vida no trabalho, isso faz com que eles comportem-se com passividade, má vontade e resistência em aceitar responsabilidades e mudanças.

A Qualidade de Vida no Trabalho é sem dúvida a grande esperança das organizações para atingirem altos níveis de produtividade, sem esquecer a motivação e satisfação do indivíduo.

4.3 MOTIVAÇÃO

Motivação, palavra por todos conhecida, mas nem sempre sabemos como despertá-la e como utilizá-la, raramente reconhecemos se a dificuldade é despertar a motivação do indivíduo sozinho ou em grupo, é preciso ampliar os níveis de motivação das pessoas, trabalhando o indivíduo com respeito e seriedade. Indivíduos qualificados, geram grupos ou equipes com motivação superior aos que são menos preparados ou mal qualificados.

Segundo Maximiano (1990, p. 243) .

A palavra motivação (derivada do latim *movere*, mover) indica um estado psicológico caracterizado por elevado grau de disposição ou vontade de realizar uma meta ou perseguir uma tarefa . Este é um significado restrito ao campo da administração para o conceito de motivação, que é muito mais amplo no campo original da psicologia.

Segundo Ferreira (1991, p. 473) "Motivação sf.1 Ato ou efeito de motivar, 2 Exposição de motivos e causas, 3 conjunto de fatores, os quais agem entre si, e determinam a conduta de um só indivíduo".

Poderíamos conceituar inicialmente que o conjunto de motivos que uma pessoa possui é o ponto de estímulo para que ela realize ações. Não podemos falar de motivação sem dar ênfase a qualidade de vida, que são necessárias para que alguém possa mudar e ampliar seu nível atual de satisfação tanto individual como grupal. É muito importante e produtivo estar em harmonia não somente conosco mas também com todos que nos cercam, bem como em toda e qualquer atividade que desejamos executar em nossa vida. Esta harmonia nos leva a um equilíbrio psicológico, sendo os dois conjuntamente trabalhados para uma melhor qualidade de vida no trabalho, na sociedade, na família, também é aumento significativo na produtividade, ou seja aumenta todos os estímulos e satisfaz em todos os setores de nossas vidas.

É evidente que nenhuma evolução independente do setor (profissional, familiar, social), pode acontecer quando falta o básico para se continuar evoluindo: "o homem".

Segundo Castro (1998, p. 140) "Ninguém tem o poder de motivar alguém que não queira ser motivado. Um elemento básico para conseguir se auto-motivar, ou ser motivado por alguém, é gostar daquilo que faz".

Embora não haja respostas simples para questão da motivação, um importante ponto de partida reside na compreensão das necessidades do empregado. Cada indivíduo tem tendência a desenvolver forças motivacionais que influenciam o ambiente cultural em que vive, interferindo na percepção das pessoas em seu trabalho e como as mesmas encaram a vida, tendências motivacionais que refletem elementos da cultura na qual as pessoas cresceram como por exemplo a família, escola, religião e muitos outros; todavia, os empregados trabalham em sistemas sociais nos quais cada um de certa forma, depende um do outro. Os mesmos interagem entre si em suas atividades e em inúmeras ocasiões sociais onde conseqüentemente torna-se um aglomerado de tendências culturais, onde cada ser necessita se alto-adaptar a realidade e a mesclagem cultural em que se relaciona.

Existem inúmeras formas de se motivar funcionários; pode ser através de um simples elogio verbal ou até por recompensas salariais, ou seja, nem todos se motivam da mesma forma, depende da particularidade de cada indivíduo.

Segundo Davis (1992, p. 47) "Quando o empregado é produtivo e a organização percebe isto, recompensas são distribuídas, resultando isto na satisfação das necessidades e impulsos do empregado."

As necessidades podem ser classificadas em primárias e secundárias, sendo as primárias as que incluem alimento, água, sexo, repouso, ar, temperatura razoável e agradável; estas necessidades surgem de requisitos básicos da vida e são importantes para a sobrevivência humana. E não podemos esquecer que as necessidades estão condicionadas a prática social de cada indivíduo. As necessidades secundárias são mais vagas porque representam necessidades físicas orgânicas. Alguns exemplos são a rivalidade, auto estima, senso de dever, autoconfiança, dar, fazer parte do grupo e receber afeição. As necessidades secundárias são aquelas que complicam os esforços da administração em favor da motivação. As necessidades secundárias podem e tendem a ter um grau de variação muito maior entre as pessoas do que as necessidades primárias.

O salário é sem dúvida uma forma de recompensa ao empregado ou seja, é importante para o trabalhador em função de várias razões, podendo ser essas sociais, em culturais. Com certeza, o dinheiro tem valor devido aos bens ou serviços que os mesmos irão comprar, gera status, reconhecimento e respeito tanto ao ser recebido como ao ser gasto, do valor recebido pela prestação de um serviço, inúmeras vezes levam os funcionários a pensarem que é aquilo que seus patrões pensão do trabalho pelo empregado desempenhado.

Segundo Castro (1998, p. 99). "Nosso nível de motivação será reflexo de ato e gestos simples, mas que tocam profundamente alguns aspectos-chave do nosso ser, ligados

intimamente aos estímulos externos que recebemos, que são interpretados à luz de nossas referências internas.”

Todas as nossas vontades, nossas bondades, maldades, e o que desejamos para nós mesmos ou aos outros através de nosso subconsciente acaba se tornando realidade, primeiramente em nossa mente, e depois transformando-se em ações e resultados por nós praticados.

Para falar sobre motivação é importante dar ênfase a satisfação. Funcionário satisfeito consigo mesmo e com o ambiente de trabalho desempenha melhor as tarefas que o forem designadas; sendo assim a satisfação no trabalho representa uma parcela da satisfação do funcionário com sua própria vida.

A natureza do ambiente do funcionário fora do trabalho influencia seus sentimentos e atitudes dentro da empresa, sendo esta satisfação dinâmica, uma vez que a mesma pode deteriorar-se muito mais rapidamente do que o tempo que seria necessário para desenvolvê-la. Satisfação é também um produto das percepções do ser humano sobre o nível geral do salário, ou seja a medida que os funcionários vão ficando mais velhos, tendem a mostrar-se ligeiramente mais satisfeitos com seus cargos, aparentemente suas expectativas se tornam mais realistas, condizentes com o que o mesmo vive ou tem para viver e ajustando -se melhor as atuais condições de trabalho.

Segundo Castro (1998, p.69). “Às vezes trabalhamos em um ambiente de trabalho que valoriza mais as horas extras e o esforço do que a felicidade pessoal. Mas sabemos que isso não é o ideal.”

Não se pode ignorar os efeitos que o excesso de trabalho exerce na vida de qualquer pessoa, e na qualidade de vida de cada um. Vale ressaltar que o trabalho para o ser humano quando ministrado de forma correta é benefício, mas não se pode perder de vista a noção de que o excesso de trabalho por um prolongado período pode fazer com que outras atividades sociais e pessoais (esporte, lazer, convívio familiar), essenciais ao desenvolvimento e

ao equilíbrio do ser humano, deixem de existir. Deve-se constantemente buscar equilíbrio sempre em todas as atividades que nos envolvam desde o trabalho até o lazer, evitando o stress.

Enfim, a qualidade dos produtos e serviços, depende da qualificação profissional, da qualidade de vida, da motivação e satisfação com a vida social, familiar, e do bom relacionamento no ambiente de trabalho de quem o produz.

4.4 RELAÇÕES INTERPESSOAIS

As relações interpessoais, são de suma importância para que haja processo de interação, na maioria dos casos são necessárias duas ou mais pessoas, se não houver mais de um interlocutor não se pode denominar uma relação interpessoal ou uma interação, sendo que esta última necessita de sentimentos positivos de simpatia para que flua bom nível de relacionamento entre os funcionários de um mesmo setor, influenciando positivamente no desempenho produtivo de uma organização.

Segundo Moscovici (1995, p.34) "Profissionais competentes individualmente podem render muito abaixo de sua capacidade por influência do grupo e da situação de trabalho".

Ao lidar com diferenças individuais cria-se um certo clima entre as pessoas e tem forte influência sobre toda a vida em grupo, principalmente nos processos de comunicação. No relacionamento interpessoal no comportamento organizacional e conseqüentemente produtividade. Quando as diferenças interpessoais são aceitas e tratadas de forma clara e objetiva, a comunicação flui, as pessoas ouvem umas as outras, falam e pensam e se interagem entre si, isto faz com que a facilidade de uma organização. Quando existe integração de esforços, conhecimentos e experiências o relacionamento interpessoal torna e mantém harmonioso e acima de tudo prazeroso o trabalho em equipe, permitindo uma cooperação mútua entre os componentes de um setor. As pessoas diferem na maneira de perceber, pensar,

sentir e agir, as diferenças individuais são, portanto, inevitáveis com suas conseqüentes influências na dinâmica interpessoal.

Sempre que um indivíduo está inserido em um grupo de trabalho, as diferenças individuais trazem mesmo que naturalmente opiniões divergentes, quanto a aspectos de percepção da tarefa, metas, meios ou procedimentos; sendo que essas discordâncias podem conduzir a discussões, tensões, insatisfações e conflito aberto, ativando conseqüentemente sentimentos e emoções mais ou menos intensos, que afetam a objetividade, reduzindo a produtividade e afetando o clima emocional do grupo.

Segundo Moscovici (1995, p.145) "As diferenças entre as pessoas não podem ser consideradas inerentemente boas ou más. Algumas vezes, trazem benefícios ao grupo e ao indivíduo, outras vezes trazem prejuízos reduzindo-lhes a eficiência."

Pessoas convivem e trabalham com pessoas e portam-se como pessoas, isto é reagem às outras pessoas com as quais entram em contato: comunicam-se, simpatizam e sentem atrações, antipatizam-se entram em conflito, competem, colaboram e desenvolvem afeto, por isso um dos maiores questionamentos do ser humano quando têm que trabalhar ou viver em grupo é de como entende os outros e fazer-se entender?

4.5 AUTO – ESTIMA

O ser humano tem um enorme potencial dentro de si, mas esquece constantemente de utilizá-lo, vive em constantes economias, e as políticas, crise emocionais, de valores, de status que assustam as pessoas. As incertezas, as frustrações que cercam a vida neste fim de milênio confundem cada dia mais as pessoas, deixando-as sufocadas e sem forças para enfrentá-las e recuperar suas ansiedades e angústias.

A auto – estima vem essencialmente de dentro de nós, ou seja a auto – estima significa aceitar você mesmo como é e continuar se esforçando para melhorar cada vez mais.

Segundo Castro (1998, p. 61). "Auto – estima significa amar e valorizar a si mesmo de verdade "

Quando as pessoas se sentem satisfeitas consigo mesmas, conseqüentemente se sentem mais motivadas e produzem com mais animo e criatividade;o que lhes é destinado, sentem-se seguras para doar seus sentimentos e recebem com mais naturalidade os sentimentos provindos do meio que os cercam.

Segundo Castro (1998, p. 70).

Fortalecer sua auto – estima é uma das coisas mais importantes que você pode fazer por si mesmo. Você pode mudar sua vida, mudando o modo de encarar a vida. Quando sabemos o que é bom, os momentos ruins são menos ameaçadores e os bons, mais freqüentes.

Tem-se que enfrentar as emoções abertamente, isto é, buscar a honestidade consigo mesmo. A forma como nos sentimos com relação as outras pessoas nos diz muito do que estamos sentindo em relação a nós mesmos. Elevar a própria auto-estima é essencial para melhorar não só a sua vida, como também a vida, o trabalho e as relações com quem convivemos, tanto profissional como socialmente. Não se deve esquecer do que pensamos de nós mesmos, acaba se tornando realidade, primeiramente dentro de nós, em nossa mente, e posteriormente transformá-lo em ações.

Constantemente nos esquecemos que é mais produtivo e prazeroso estar em harmonia não só conosco, como com todas as pessoas que nos cercam, e com tudo que desempenhamos ou desejamos executar em nossa vida profissional, familiar ou social.

Segundo Castro (1998, p. 113). "As pessoas com alta auto-estima têm um respeito saudável por si mesmo. Duas pessoas que respeitam-se mutuamente e a si mesmas podem ajudar-se mutuamente nas dificuldades da vida e montar uma equipe vencedora. "

Inúmeras vezes trabalha-se em ambientes que valorizam mais o esforço físico, as horas extras do que a felicidade e a satisfação pessoal, mas sabe-se que isso não é o ideal, que deve-se valorizar e cobrar valor, respeito e dignidade, independentemente do cargo pelo funcionário desempenhado dentro de uma organização; todos os indivíduos tem sua importância no contexto geral, ou na busca do sucesso empresarial.

Se soubermos equiparar o quesito raciocínio e emoção, aí sim teremos certamente chances de realizar trabalhos muito mais participativa, criativo, motivado e com qualidade superior ao que estamos acostumados a desempenhar no dia-a-dia; sem a luta pela elevação da auto-estima e sem uma qualidade de vida no trabalho digna a um funcionário que pode ofertar muito mais esse ardor de mudança não terá sentido, desde que a organização esteja disposta a proporcionar tais melhorias em sua estrutura física e psicológica de todos os setores empresariais, os estímulos de alto qualificação irão fluir entre os próprios funcionários.

Segundo Jardim (2004, p.63). "Não se pode pensar que é apenas o outro que precisa mudar, eu sou o primeiro que preciso mudar, até mesmo o modo de tratar aquele que precisa de mudança."

4.6 COMUNICAÇÃO

A comunicação exerce um poder formidável sobre o ser humano, é por meio da comunicação que podemos ou buscamos convencer, persuadir, atrair, mudar idéias, influir e induz comportamentos.

Segundo Koontz (1988, p. 198).

Não é exagero dizer que a comunicação é o meio pelo qual a atividade organizada é unificada. Pode ser encarado como o meio pelo qual os dados sociais de entrada são introduzidos em sistemas sociais. Também é o

meio pelo qual o comportamento é modificado produz-se mudanças, informações se tornam produtivas e metas são alcançadas

Pela comunicação uma organização consegue interagir propósitos, homogeneizar idéias, produzir com mais eficácia quando existe dentro do contexto organizacional uma comunicação que flua sem ruídos e sem entraves.

Não somente em uma empresa mas a comunicação é fundamental no auxílio da busca pela integração social tanto homem/ empresa, quanto família /sociedade /empresa.

Segundo Koontz (1988, p. 199).

A comunicação também, liga a organização a seu ambiente externo. É através da troca de informações que os administradores ficam cientes das necessidades dos clientes, das disponibilidades de fornecedores, dos direitos de acionistas, dos regulamentos do governo e das preocupações de uma comunidade.

A comunicação é capaz de alterar estados de comportamento e, dependendo da forma como a mesma é passada ao receptor, poderá ser decisivo para o tipo de participação que um funcionário irá ofertar a empresa e que pode vir a afetar ou não a eficácia dos programas empresariais.

Sabemos que inúmeros dos problemas dentro de uma organização tem como origem a questão da comunicação e quando uma empresa tem sua deficiência ligada a comunicação a mesma se vê com problemas com retenção de informações por parte de determinados setores ou grupos, dificuldade de fazer com que uma mensagem chegue ao seu destino final.

Segundo Koontz (1988, p.203)

Nas organizações modernas, as informações devem fluir mais rapidamente do que jamais

aconteceu no passado. Mesmo uma pequena parada de uma linha rápida de produção pode ser muito dispendiosa, em termos de produção perdida.

A comunicação está presente em todas as relações humanas até mesmo poderíamos denominá-la como o sistema nervoso de qualquer grupo, empresa ou organização, oferecendo as informações e a compreensão necessárias para uma alta produtividade, em número de casos o que torna a comunicação problemática é que as pessoas não conseguem entender que existe diversas maneiras de usá-la e de expressá-la, se prendem no que eles próprios acham ou defendem ser correto, sem nem mesmo buscar analisar o que o outro expressou de forma diferente do atual, ou seja grande parte de comunicação entre duas pessoas envolve sentimentos e emoções, e quando estamos tentando transmitir algo, às vezes, das nos esquecemos que em algum instante, ou até mesmo sempre buscamos persuadir a pessoa a acreditar ou defender aquilo que favorece sem nem mesmo se preocupar como nível de aceitação ou percepção do interlocutor.

Devemos ter observado pessoas que intervêm numa discussão com comentários que não têm relação alguma com o tópico discutido; a escuta exige atenção e nada mais, nada menos do que evitar se fazer avaliações prematuras do que a outra pessoa tem a dizer; em inúmeros casos a tendência mais comum do ser humano é julgar, aprovar ou rejeitar o que está sendo dito, sem nem mesmo procurar entender o que a pessoa está tentando transmitir.

Segundo Koontz (1988, p. 200). "A comunicação é um processo bidirecional, no qual todos são, ao mesmo tempo, remetentes e destinatários de comunicação."

Enfim a comunicação é de suma importância para o bom funcionamento interno de uma organização, porque integra todas as funções administrativas, sendo necessária no sentido de

estabelecer e disseminar as metas a ser cumpridas em seu desenvolvimento até a avaliação final dos resultados, e sem dúvida, o diálogo direciona e influe no controle e desempenho de cada funcionário no âmbito organizacional.

4.7 RELACIONAMENTO DENTRO DA ORGANIZAÇÃO

Quando um recém-contratado chega para trabalhar em pouquíssimas vezes são lhe passadas sugestões de melhores formas de realizar um trabalho; é difícil para um sugerir melhorias em um processo quando conhece apenas uma pequena parte dele. Dependendo do tamanho de uma organização você pode ter poucas ou muitas pessoas envolvidas na busca de melhorias de processos e quebra de barreiras nos relacionamentos inter-pessoais; o melhor é buscar iniciar um treinamento, ou outra forma de fazer com que flua o bom relacionamento entre todos os níveis organizacionais.

Toda organização desenvolve um conjunto de normas de convivência, regras, tradições, crenças e valores de conduta que formam sua cultura, fluindo então o que poderíamos chamar de clima organizacional favorável, que é o resultado da cultura e de outras propriedades ou atributos da empresa, como a política de salários e promoções, benefícios oferecidos, estratégia e principalmente, condições físicas do estabelecimento, incluindo a distribuição de espaço entre as pessoas e seus departamentos, o estado de manutenção das instalações físicas e maquinárias e, até mesmo, a distância existente entre a residência e o local de trabalho, sem contar a forma como o funcionário chega ao trabalho se é de carro próprio, ônibus ou andando sem auxílio de moto ou até mesmo bicicleta.

Segundo Davis (1992, p. 126)

Quando os empregados estão insatisfeitos em seus cargos e tais sentimentos são fortes e persistentes, torna-se necessário compreender que impacto isto pode ter em seus comportamentos subsequentes. De

modo mais claro, a preocupação é determinar se o empregado insatisfeito irá mais provavelmente faltar ou chegar tarde, ou então reduzir os níveis de produtividade, cometer furtos ou demitir-se da organização.

Inúmeros administradores muitas vezes nem sabem como conversar a respeito de problemas pessoais e muito menos tratar sobre esses problemas com seus funcionários, na maioria das vezes sem saber como encontrar a solução e sem nenhum treino, os administradores vacilam entre suas responsabilidades quanto á organização e a sua preocupação em ser uma pessoa compreensiva, amiga, útil e ao mesmo tempo sensível; uma das falhas dos administradores é buscar ser conselheiros matrimoniais, pais, psicólogos, juízes e até mesmos confessores.

Segundo Davis (1992, p.130).

A administração necessita de informações a respeito da satisfação no trabalho dos empregados, de modo a tomar decisões pertinentes, tanto no sentimento de prevenir como no de resolver problemas com os funcionários.

A administração precisa estar atenta aos problemas existentes entre funcionários; existem comentários que podem ser de grande valia quando circulam e pessoas de um setor para outro, este tipo de informação geralmente causa maior impacto junto à administração do que se fossem feitas pesquisas ou entrevistas com estes funcionários já em seus cargos estabelecidos alguns comentários referem-se a condições menos importantes, mas se tais condições de trabalho ou relacionamento realmente perturbam o empregado, então isto justifica atenção maior por parte da administração é errado buscar corrigir os erros e conflitos já existentes e isolar os pequenos desentendimentos que em um futuro próximo poderá vir a ser uma dor-de-cabeça.

Os administradores eficientes geralmente utilizam o que os ineficientes nem sempre dão valor e quando valorizam esquecem de utilizá-los e isso faz a diferença; ou seja, o sucesso de um administrador está diretamente ligado ao seu relacionamento com as pessoas que trabalham com ele; o bom convívio não quer dizer que tenha que ser o melhor amigo de seus subordinados ou companheiros de serviços, e sim pequenos detalhes que se pode dispensar e que não lhe acarretará em intimidades pessoais futuras, como dizer por favor e dizer obrigado; saudar as pessoas com bom dia, ou boa tarde; não fazer comentários abusivos, desculpar-se quando chegar atrasado; tratar bem as pessoas que entram em sua sala como visitas, etc. Estes simples gestos e atitudes, podem fazer com que o bom relacionamento flua no âmbito empresarial.

Segundo Bernstein (1994, p. 50).

Quase toda empresa tem regras, normas, diretrizes de procedimentos e rotinas que positivamente todos têm de seguir em todas as ocasiões, mesmo quando aparecem ridículas ao até absurdas.

É muito difícil seguir normas, rotinas e regras das quais não gostamos ou não simpatizamos, e ainda mais difícil lidar com problemas relacionados às pessoas, é complicado conseguir que os outros façam o que queremos, gostaríamos que fossem feitas como fazer o que os outros querem que façamos, geralmente é mais fácil resolver problemas de pessoas com quem se parece conosco, muitos de nossos problemas com as pessoas que convivemos no trabalho surgem quando temos que relacionar com quem vêem e agem com as coisas de maneira diferente da nossa, em todo trabalho e toda profissão incluem-se tarefas que temos que fazer para ser bem-sucedido ou até mesmo para manter o emprego, como ir a reuniões participar de almoços de negócios, ter que tratar bem um cliente que nunca é gentil ou dócil, relacionar-se bem com as pessoas de departamentos ou da empresa como um todo.

4.8 RELAÇÕES FAMÍLIA – TRABALHO

Constantemente observamos que o dia-a-dia de um ser humano em seu círculo de amizade, em sua comunidade e principalmente seu convívio com a família gera desempenho positivo ou negativo no âmbito profissional.

As constantes transformações que a economia vem sofrendo afetam diretamente o mercado de trabalho, e se manifesta nos arranjos familiares. Isso gera inúmeras conseqüências negativas, quando relacionadas a hierarquias familiares e condições de sobrevivência entre os mesmos, que tem suas causas na redução do emprego formal e no crescimento das ocupações ligadas ao terciário de caráter mais informal, e posteriormente como resultado de tudo isto, gera-se o empobrecimento tanto cultural quanto financeiro da população. Pode-se dizer então que a relação família – trabalho é um emaranhado de sensações e estímulos que intervém ao mesmo tempo nas duas esferas da vida humana, a social e a psicológica, sendo um, complemento do outro.

Segundo Bueno (1986, p. 478) "**Família, s.f.** Conjunto de Pai, mãe, filhos; pessoas do mesmo sangue; descendência; linhagem."

Segundo Bueno (1986, p.1135) "**Trabalho, s.m.** Aplicação de atividade, serviço, esforço, fadiga, ação ou resultado da ação de um esforço."

A relação família – trabalho gera mudanças que podem afetar o psicológico de todo o círculo familiar; com o encabeçamento da mulher no mercado de trabalho e no orçamento residencial, traz conseqüências como a redução no número de filhos, insatisfação do marido ao se sentir menosprezado por em alguns casos receber menos que a esposa, ou ter que se dispor de tempo extra aos afazeres de casa ou cuidar de filhos, como também esposos que perdem o poder nas tomadas de decisões no âmbito familiar; e isso leva o homem a diminuição do poder de produção em uma

organização, e o sentimento de incapacidade diante de seus compromissos masculinos os levam as drogas, alcoolismo e até mesmo o abandono da família.

Segundo Castro (1998, p. 123)

Muitas vezes, como pais olhamos para nós mesmos e nossas realizações e pensamos como seria bom se tivéssemos a oportunidade de "voltar a fita" e reviver nossas vidas. Pensamentos do tipo "Se eu tivesse escolhido uma carreira diferente..." ou "Porque não prestei mais atenção em minha aparência antes que fosse tarde demais?" São lembretes constantes das "deficiências" físicas profissionais e pessoais que todos experimentamos.

As pessoas precisam de atenção, reconhecimento e afeto, tanto dentro do contexto familiar quanto do profissional, para satisfazer em suas necessidades sociais e de auto-estima. Observa-se que as carências cada vez mais constantes de toques positivos, interferem sejam condicionado ou incondicionado, no desenvolvimento harmonioso da personalidade humana e seu funcionamento produtivo na vida pessoal / social / profissional / organizacional.

Inúmeros estudos mostram a crescente participação no mercado de trabalho de outros componentes da família, além do chefe, que passa a ter um peso menor na administração residencial, dividindo assim com toda a família a responsabilidade de se manter organizado um lar. Essas novas tendências que o mercado tem imposto sobre as novas hierarquias familiares e repercutem sobre as relações familiares de autoridade e negociação, afetando mutuamente os relacionamentos internos de cada família.

Com a vida agitada que o mundo moderno exige da humanidade, todos, devem aprender a conviver com o stress, principalmente no mercado de trabalho que a cada instante se torna mais instável, os jovens estão cada vez mais sendo pressionados dentro de organizações seja, para produzir mais, como para

trabalhar em equipe e se adaptar a direcionar a empresa conforme as necessidades ou oportunidades que o mercado oferta exige. As pessoas com idades avançadas se sentem ameaçados com a quantidade de pessoas com capacitação maior a do mesmo e com o medo de perder o emprego e não conseguir se manter no mercado de trabalho devido a idade avançada.

Vários autores costumam dizer que nossas vidas são sempre compostas de questionamentos, que quase sempre fazem com que o ser humano se desmotive com a situação em que está vivendo; e com a queda de sua auto-estima, o seu desempenho profissional também é abalado, o convívio familiar se torna difícil e complicado, e nos leva a refletir no que estamos sendo ou fazendo para melhorar a qualidade de vida de nossa família e elevar a auto-estima das pessoas nos rodeiam. Segundo Castro (1998, p. 117). "Como é que nos adultos, alimentamos a auto-estima e a qualidade de vida dos outros membros da família, quer sejam companheiros, filhos, irmãos ou pais?"

A ligação entre familiares é fortalecida por emoções recíprocas e experiências compartilhadas que os familiares passam a esperar e com as quais passam a contar e que conseqüentemente geram bom convívio profissional e social, auxiliando assim o funcionário a desempenhar melhor sua função dentro da organização e à trabalhar em equipe, aprendendo a respeitar os desejos, necessidades e limites de cada indivíduo.

5. METODOLOGIA

5.1 PLANO OU DELINEAMENTO DA PESQUISA DE ACORDO COM O PROPÓSITO E OBJETIVOS DO TRABALHO.

As idéias foram trabalhadas através de pesquisa bibliográfica.

Segundo Gil (1996, p. 49)

A pesquisa bibliográfica é desenvolvida a partir de material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos. Embora em quase todos os estudos seja exigido algum tipo de trabalho desta natureza, há pesquisas, desenvolvidas exclusivamente a partir de fontes bibliográficas. Boa parte dos estudos exploratórios pode ser definida como pesquisa bibliográfica. As pesquisas sobre ideologias, bem como aquelas que se propõem a análise das diversas posições acerca de um problema, também costumam ser desenvolvidas quase exclusivamente a partir de fontes bibliográficas

6. CONCLUSÃO

Com a elaboração deste projeto, nota-se que a qualidade de vida no trabalho deve ser encarada como uma necessidade que a cada dia toma maiores proporções.

A economia globalizada a cada momento exige com que as empresas produzam além do esperado ou programado, fazendo com que os funcionários sejam tratados não como seres humanos, mas como objetos ou seres que não necessitam de lazer, de descanso físico ou mental. A produtividade no trabalho esta intimamente ligada ao que a empresa proporciona ou exige de seus funcionários, sendo que organizações em estes não se sentem motivados ou que não tenham treinamentos apropriados. Assim o rendimento não será satisfatório como em empresa que respeitam e acatam as idéias e sugestões de funcionários, oferecendo qualidade de vida dentro e fora de organização, motivando e elevando a auto-estima, incentivando os mesmos a se socializar na comunidade em que vivem buscando através de trabalhos em equipe o quanto viver em união tanto dentro da organização como na sociedade e na família é importante, valorizando assim os relacionamentos interpessoais e buscando uma comunicação livre de falhas e ruídos.

A família é o alicerce de um funcionário, observa-se claramente que para uma pessoa dedicar-se ao trabalho na busca do sucesso empresarial o mesmo deve aprender que é no âmbito familiar que se deve aprimorar a boa comunicação o bom relacionamento interpessoal, e a difícil missão de se viver em sociedade, sendo inúmeras vezes, filho, esposo, pai, trabalhador e cidadão.

7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BUENO, Francisco da Silveira. **Dicionário escolar da língua portuguesa**. 11.ed. Rio de Janeiro: FAE, 1986.

CASTRO, Alfredo Pires. **Qualidade e energização do patrimônio humano**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1993.

_____. **Motivação: como desenvolver e utilizar esta energia** / Rio Janeiro: Campus, 1998.

DAVIS, Keith. **Comportamento humano no trabalho**. São Paulo: Pioneira, 1992. (Biblioteca Pioneira de Administração e Negócios)

FERREIRA, Paulo Pinto. **Treinamento de pessoal: a técnica - pedagogia do treinamento**. 4.ed.rev.e ampl. São Paulo: Atlas, 1985.

FRIEDMAN, Harry J. **Não, obrigado estou só olhando**. São Paulo: Makron Books, 1995.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1991.

JARDIM, Wellington Silva. **Administrar a própria vida: o negócio mais urgente**. São Paulo: Canção Nova, 2004.

KOONTS, Harold. **Administração**. 14. ed. São Paulo: Pioneira, 1988

MAHFOOD, Phillip E. **Transformando um cliente insatisfeito em um cliente para sempre**. São Paulo: Makron Books, 1994.

MAXIMIANO, Antonio César Amarú. **Introdução à administração**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1990.

MOSCOVICI, Felá. **Desenvolvimento Interpessoal**: treinamento em grupo. São Paulo: José Olympio, 1995 .

WERTHER, William B. **Administração do pessoal e recursos humanos**. São Paulo: Mc.Graw-Hill do Brasil, 1983.

Revisado por

Osvaldo Casiano

ANEXOS

HISTÓRICO DA EMPRESA

A empresa Comercial Maquine Materiais para Construção, teve como sua idealizadora a Sr^a Ineis de Fátima da Silva Menezes, que trabalhava na área da educação, mas no ano de 1985, a mesma observou a necessidade de diversificar os negócios da família; após uma análise rigorosa do mercado local, notou-se também a ausência de uma loja de materiais para construção que viesse suprir as carências que a população sentia quando buscava materiais para reforma e construção de casas ou outros empreendimentos.

A Sr^a Ineis de Fátima era responsável por toda a empresa, até que em 1990 seu esposo José Antunes de Menezes Neto se tornou responsável pelo setor de compras e contratações, que necessitava de um profissional com conhecimento e experiência para ocupar o cargo. A empresa a partir de então aumentou seu campo de atuação, sua gama de mercadorias e clientes.

No ano de 1996 a empresa se tornou informatizada, o que veio facilitar para funcionários e agilizar as compras para os clientes.

No ano de 2000 a direção e presidência da empresa passou a ser administrada pelos filhos da Sr^a Ineis de Fátima, Rakeull Antunes da Silva, Cristiano Antunes da Silva e Vinicius Antunes da Silva, o que veio a reestruturar o organograma da empresa. A estrutura organizacional é simples e definida por, área funcional e administrativa, composta por um quadro de funcionários com 9 colaboradores, incluindo a administração, vendedores internos, entregadores e faxineira.

A empresa vem necessitando de ampliação em sua estrutura física, sendo seu espaço atual pequeno para a quantidade de mercadorias que necessitam ser expostas para melhor visualização

dos clientes. A administração objetiva construir um novo prédio, para oferecer conforto e comodidade aos seus clientes, sendo que estes são prioridades para o Comercial maquine materiais para Construção.

Organograma:

03 – Proprietários

06 – Funcionários

01 – Secretaria

Total de Funcionários: 09