

A Qualidade de Vida no Trabalho Diagnosticada em Empresas da Cidade de Piracicaba/SP

Autores

Maria Beatriz Setto de Godoy

Orientador

Dalila Alves Corr a

1. Introdução

O presente estudo aborda a temática Qualidade de Vida no Trabalho no contexto das ações empresariais destinadas à geração de estratégias competitivas. O estudo parte do pressuposto que esforços destinados a elevação da qualidade de vida no trabalho, por parte das empresas, estão associados a busca de produtividade e aumento da competitividade organizacional. Sendo assim, o desenvolvimento teórico-conceitual do trabalho pautou-se em literatura típica do campo da gestão. Os resultados mostram que este é um assunto que se apresenta de forma bem diversificada entre as empresas que participaram da pesquisa, podendo observar que empresas de grande porte e do setor metalúrgico mostram-se mais estruturadas em relação a qualidade de vida oferecendo condições mais apropriadas a seus trabalhadores. Observou-se ainda que o cumprimento dos aspectos legal-trabalhistas é um dos mais presentes nos contextos pesquisados. O estudo foi desenvolvido com vistas a contribuir para o debate sobre Qualidade de Vida no Trabalho fornecendo informações sobre uma amostra de empresas locais.

O século no qual vivemos atualmente caracterizou-se pelo desenvolvimento e preocupações com o binômio indivíduo x trabalho. O conceito do termo “Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)”, possui diversas interpretações/definições sendo que direta ou indiretamente todas elas estão ligadas com a satisfação e o bem-estar das pessoas no desempenho das tarefas, ao qual o seu respectivo cargo exige. Com isto, conta também com a contribuição de diversas ciências; de acordo com as suas respectivas visões e ferramentas. O modelo de investigação sobre a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), de Walton (1974) é um dos mais citados e usados em trabalhos acadêmicos/científicos, pesquisas em Universidades e como base para Programas de implantação em empresas. Este modelo proposto cobre desde as necessidades básicas do ser humano até condições da organização, passando pelas necessidades secundárias do homem, com realce para a auto-realização. (Goulart & Sampaio, 1999, p. 26). Algumas dimensões do modelo proposto por Walton, englobam aspectos da hierarquia das necessidades de Maslow; fundamentada pelas seguintes necessidades: fisiológicas, segurança, amor, estima e auto-realização. A amplitude deste modelo, levando em consideração os fatores internos e externos da organização, permite ao investigador condições de melhor avaliar o nível de QVT. Nas oito dimensões do modelo de Walton, compensação justa e adequada, condições de trabalho, uso e desenvolvimento de capacidades, oportunidade de crescimento e segurança, Integração social na organização, constitucionalismo, trabalho e o espaço total de vida, relevância social do trabalho na vida, seguidas dos seus respectivos indicadores, o autor diz que os mesmos afetam as pessoas em seu trabalho e chama atenção para o fato de que o grupo de trabalhadores pesquisado, assim como o ambiente diferenciado pode gerar um conjunto distinto de critérios, ou seja, mudando o contexto, a hierarquia e a importância dos critérios e dimensões que influenciam a Qualidade de Vida no Trabalho, o resultado pode ser alterado. É importante ressaltar que para Walton, independentemente da posição hierárquica ocupada, existem diversos trabalhadores insatisfeitos e alienados perante as inúmeras deficiências percebidas no ambiente de trabalho,

que afetam diretamente a QVT. (Pereira & Labegalini, 2002, p. 6).

2. Objetivos

O objetivo geral do estudo é desenvolver uma investigação sobre a temática gestão da qualidade de vida no trabalho em empresas da cidade de Piracicaba. De modo específico, esta investigação deverá gerar informações os aspectos que promovem a qualidade de vida dos trabalhadores das empresas consultadas. Esta dimensão é compreendida na linha do desenvolvimento de estratégias e foi pautada pela existência e praxis dos oito critérios eleitos por Walton (1974). A análise decorrente da investigação destes critérios gerou um diagnóstico parcial sobre a qualidade de vida nos ambientes empresariais pesquisados.

3. Desenvolvimento

¾Tipologia do estudo - A pesquisa desenvolvida é do tipo descritiva, pois está na categoria de estudos que trata da investigação de fatos. Segundo Best (1972, p.12-13) , citado por Marconi (1990, p. 19) “a pesquisa descritiva delinea o que é - aborda também quatro aspectos: descrição, registro, análise e interpretação de fenômenos atuais, objetivando o seu funcionamento no presente”. Trata-se também de uma pesquisa qualitativa, uma vez que seus métodos de coleta e análise de dados são apropriados para uma fase exploratória da pesquisa. (ROESCH, 1999, p. 154).

¾Instrumento de coleta de dados - O instrumento escolhido para a obtenção de dados foi o questionário, definido como “um instrumento de coleta de dados que busca mensurar alguma coisa” (ROESCH, 1999, p.142). A razão pela escolha do questionário se justifica por se tratar de um recurso simples e objetivo e que pode ser aplicado a um grupo grande de profissionais (de diferentes organizações), os quais, normalmente, não possuem muito tempo livre para atender pesquisadores. As questões que compõem o questionário foram elaboradas a partir da construção teórica sobre a qualidade de vida no trabalho, segundo o modelo de Walton (1974), onde explorou-se os significados dos oito aspectos do modelo relacionados ao ambiente do trabalho.

<p style=""TEXT-INDENT: ">

4. Resultados

No tocante aos aspectos presentes no Modelo de Qualidade de Vida de Walton(1974), observou-se que o aspeto condições de trabalho configura-se como o mais presente nas organizações pesquisadas. Isso porque é o item que mais está indicado entre os que estão presentes em todos os níveis hierárquicos das empresas (57% das respostas). Uma análise mais apurada deste aspecto mostra que os itens que compõem este aspecto referem-se as ações e procedimentos das empresas para acolher e alocar as pessoas no ambiente de trabalho. São também aspectos que, em boa parte, são regidos por sistemas de leis trabalhistas, vigilância sanitária, conquistas dos trabalhadores, ou seja, direitos assegurados institucionalmente. Já na análise do aspecto “Uso da capacidade profissional” das pessoas, no ambiente de

trabalho, observou-se que isso é mais evidenciado em “alguns níveis hierárquicos”, denotando assim, que nem todas atividades profissionais propiciam aos trabalhadores espaço para aplicar conhecimentos e capacidades em suas tarefas, fato que pode levar a fadigas provocadas pela monotonia do trabalho, contribuindo assim, para desqualificação da atividade profissional. No tocante as oportunidades de crescimento e segurança dos trabalhadores observou-se que, salvaguardada o contexto de mercado de trabalho, as atividades econômicas das empresas permitem certa segurança e estabilidade das pessoas em seus empregos – o que contribui também para reduzir níveis de insegurança e ansiedades e, conseqüentemente, aumentam os níveis de qualidade de vida no trabalho. Na questão referente ao uso e desenvolvimento de capacidades dos profissionais da empresa, pode-se notar de acordo com essas respostas que estas foram respondidas pensando nos cargos em geral, onde se espera apenas que o funcionário faça seu serviço bem, não importante sua qualificação. Por essa razão certas liberdades par programação e execução do seu serviço não podem ser concebidas, pois essas pessoas precisam que digam o que tem que fazer. Por isso a empresa espera que o funcionário fique especializado naquele serviço que ele faz todo mês. E como maneira de motivá-lo os superiores lhe dão feed back sobre sua conduta e seu serviço. Essa atitude faz com que o funcionário se sinta importante e como parte efetiva da empresa, e isso o motiva a sempre melhorar naquilo que faz. Assim a empresa gerou um QVT agradável para os funcionários. Já quando a resposta levou em consideração os cargos de gerente e supervisão respondeu-se que eles podem ter mais liberdade para executar seu serviço, pois é mais exigido deles. Mas essa liberdade faz com que os funcionários sintam que a empresa tem mais confiança neles, e isso faz com que sua auto estima cresça. Tornando o ambiente de trabalho agradável e de qualidade.

5. Considerações Finais

.De modo geral, nota-se que as empresas se preocupam em proporcionar o básico para deixar o local de trabalho com qualidade. As empresas cumprem os limites de horas das jornadas de trabalho de acordo com as leis, e proporcionam um ambiente de interação entre os funcionários e conseguem gerar um sentimento de comprometimento da parte dos funcionários com a empresa. Isso ocorre pelo fato da empresa proporcionar um ambiente de trabalho saudável e de qualidade para os empregados. A maioria das empresas cumpri os itens questionados em todos os níveis hierárquicos, o que significa que em algumas empresas não existe a diferença entre funcionários devido a cargo e função. A qualidade de vida no trabalho deve ser feita e proporcionada a todos da organização. Isso talvez ocorra pois os funcionários com cargos de pouca responsabilidade precisam de regras para executar seu trabalho, pois ele se sentem mais seguros quando tem alguém acima deles com mais responsabilidade. No entanto já os cargos com muita responsabilidade não gostam de trabalhar sobre pressão, trabalham melhor no seu próprio ritmo. Finalmente, deve-se considerar que estudos desta natureza devem ser continuados pois, os dados e informações gerados são apenas indicadores, fatos que merecem ser aprofundados. Contudo, reforçamos que os resultados gerados se aplicam exclusivamente ao grupo das quinze empresas, e que as respostas são consideradas sob o olhar dos atuais respondentes da pesquisa; que um instrumento de coleta de dados do tipo entrevista poderia descrever melhor o ponto de vista e de interpretação destes respondentes.

Referências Bibliográficas

ALVES, Katia Virginia. Qualidade de vida no trabalho e na vida: uma proposta integradora. IN: Encontro Nacional de Avaliação dos Cursos de Graduação, 1998. Itu/SP. **Anais eletrônicos**. ENANGRAD, 1998 (acesso 02.09.2003)

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **NBR 6023**: informação e documentação: referências - elaboração. Rio de Janeiro, 2002

BALERINI, Cristina. É crescente a preocupação com a qualidade de vida nas empresas. **Portal Estilo e Gestão RH**. São Paulo, 25 ed.p.01-03 (acesso em 23 de agosto 2003)

BEST, J.W. Como investigar en educación. 2.ed. Madrid, Morata, 1972

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas**: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 15 ed. Rio de Janeiro: Campus, 1999, p.390-391

_____. **Recursos Humanos**. São Paulo: Atlas, 2000, p.295-299

DETONI, D. José. **Estratégia de avaliação de qualidade de vida no trabalho - estudo de caso em agroindústrias**. 2001. 141f. dissertação (mestrado em Engenharia de Produção) - UFSC, Florianópolis. 2001. Acesso em 02.09.2002

GIL, A Carlos. **Gestão de pessoas**. enfoque nos papéis profissionais. São Paulo: Atlas, 2001, p.275-279

GOULART, I. Barbosa; SAMPAIO, Jader dos Reis. Qualidade de vida no trabalho: uma análise da experiência de empresas brasileiras. IN: SAMPAIO, Jader dos Reis (Org.). **Qualidade de vida, saúde mental e psicológica social**: estudos contemporâneos II. São Paulo: Casa do Psicólogo, 1999, p.19-37

LIMONGEI-FRANÇA, Ana Cristina; RODRIGUES, A Luiz. **Stress e trabalho**: guia básico com abordagens psicossomáticas. São Paulo: Atlas, 1997, p.112-115

LIMONGEI-FRANÇA, Ana Cristina; ZAIMA, Gustavo. Gestão da qualidade de vida no trabalho - GQVT. IN: BOOG, Gustavo (org.) . **Manual de Gestão de Pessoas e Equipes**. Estratégias e tendências. São Paulo: Gente, 2002, p.403-406

MARTINS, G de Andrade, LINTZ, Alexandre. **Guia para elaboração de monografias e trabalho de conclusão de curso**. São Paulo: Atlas, 2000, 108p.

MARCONI, M.de Andrade; LAKATOS, E.Maria. **Técnicas de pesquisa: planejamento e execução de pesquisa, amostragem e técnicas de pesquisa, elaboração, análise e interpretação de dados**. 2.ed. São Paulo: Atlas, 1990

MENDES, Ana Magnólia Bezerra. Uma proposta para pesquisa e gestão da qualidade de vida no trabalho. **Psicologiaonline** (s.l). ago.2003 acesso em 02 de setembro 2003

PEREIRA, Valéria Marcondes; LABEGALINI, Paulo Roberto. Uma ferramenta para avaliar a qualidade de vida. IN: CONGRESSO NACIONAL DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO, 1, 2002, Niterói. **Anais eletrônicos...** Niterói, UFF, 2002 - acesso em 02 set. 2003.

REA, M. Louis & PAKER, A. Richard. **Metodologia da Pesquisa: do planejamento à execução.** São Paulo; Pioneira, 2000.

RODRIGUES, Marcus Vinicius Carvalho. **Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial.** 2.ed. Rio de Janeiro, Vozes, 1994

ROESCH, S. M.Azevedo. **Projetos de estágio e de pesquisa em Administração: guia para estágios, trabalho de conclusão, dissertações e estudos de caso.** 2.ed. São Paulo: Atlas, 1999.

ROMANZINI, C.Daniel. **A qualidade de vida no trabalho das pessoas que trabalham em empresas prestadoras de serviços de acesso a internet na região de Caxias do Sul,** 2001, 57 f. Dissertação de mestrado UFRGS, Caxias do Sul, 2001.

SELLTIZ; WRIGHTSMAN; COOK. **Método de pesquisa nas relações sociais.** v.1, v.2 e v.3 . São Paulo: Editora Pedagógica e Universitária, 1987

STEVENSON, William J. **Estatística aplicada à administração.** Tradução Alfredo A de Farias. São Paulo: Harbra, 2001, p.32-40

VASCONCELOS, Anselmo Ferreira. **Qualidade de vida no trabalho: origem, evolução e perspectivas.** Caderno de Pesquisa em Administração. São Paulo, v.08, n.1, p. 23-35;

WALTON, R.E. Qualidade de vida no trabalho: O que é isto? Sloan Manage Rev.15 (1):11 21,1973