

CONIC-SEMESP

13º Congresso Nacional de Iniciação Científica

Anais do Conic-Semesp. Volume 1, 2013 - Faculdade Anhanguera de Campinas - Unidade 3. ISSN 2357-8904

TÍTULO: QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO NA COCAVEL COMERCIAL DE VEÍCULOS LTDA

CATEGORIA: CONCLUÍDO

ÁREA: CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS

SUBÁREA: ADMINISTRAÇÃO

INSTITUIÇÃO: CENTRO UNIVERSITÁRIO DE JALES

AUTOR(ES): DIEGO EDUARDO FONTINELLI FRIOSI, VALENTIN PAULO VIOLA NETO

ORIENTADOR(ES): VITOR PAULO BOLDRIN

Realização:



Apoio:



1. RESUMO

Em diversos períodos históricos ficou evidenciado que os trabalhadores foram submetidos a sobrecargas de trabalho, o que ressalta que todos estão sujeitos a constante estresse físico, longas jornadas de trabalho, ambientes de trabalhos rondados de insalubridade e periculosidade. Porém a história também mostra que grandes mudanças foram necessárias no cotidiano das empresas, tanto em seus processos produtivos, quanto para manter-se competitivo no mercado. Surge então como resultado dessas mudanças, a necessidade de verificar e implantar a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), caracterizada como uma busca incessante para melhorar os processos de trabalho, bem como incorporar novas tecnologias, aproveitar o potencial humano, individual e em equipe. Partindo desta ideia o trabalho teve como intuito realizar uma pesquisa exploratória, que tem por finalidade apresentar dados quantitativos e qualitativos, no caso em tela verificar o nível de satisfação com a qualidade de vida no trabalho na Empresa Cocavel Comercial de Veículos Ltda., situada no município de Jales/SP, a pesquisa se tornou possível com a aplicação de um questionário, baseados nos modelos de indicadores visando investigar a QVT destes colaboradores, pois esta representa dois aspectos importantes, o bem estar do trabalhador e a eficácia organizacional. Os resultados foram apresentados com o uso de gráficos, os quais demonstraram a satisfação em relação ao ambiente de trabalho, a jornada diária, a motivação, suas perspectivas em relação a evolução funcional, reconhecimento de suas atividades e da colaboração com a empresa, se esta oferece condições de desenvolvimento e aperfeiçoamento, bem como se dispõe de algum benefício aos seus funcionários.

Palavras-chave: competitividade, qualidade de vida no trabalho, satisfação.

2. INTRODUÇÃO

Em tempos atuais a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), é considerada indispensável à produtividade e à competitividade, aspectos determinantes para a sobrevivência e sucesso de qualquer empresa.

As Empresas que não oferecem boas condições de trabalho aos seus funcionários certamente terão funcionários desmotivados o que acarretará baixa produtividade e desencadeará um menor poder competitivo da empresa. A consequência para empresas com competitividade abaixo das demais é diminuir sua produção pouco a pouco até fatalmente fechar as portas.

Para mudar este cenário, a implementação de um programa de Qualidade de Vida no Trabalho tornou-se indispensável, uma vez que, o ser humano é peça chave dentro de qualquer empresa/indústria, e fornecer condições para o desenvolvimento do trabalho e valorizar o Capital Humano se tornou fundamental.

3. OBJETIVO

Realizar um estudo que, ao mesmo tempo em que vá contribuir com a investigação do tema e sua difusão, possa também contribuir com a empresa em questão, disponibilizando para a mesma os dados colhidos e analisados. Isso poderá contribuir para prováveis mudanças naqueles aspectos que a pesquisa irá identificar e que necessitem de mudanças. Como objetivo específico, investigar o que é a qualidade de vida e como esta é evidenciada pelos colaboradores da empresa.

4. METODOLOGIA

Trata-se de uma pesquisa exploratória, que de acordo com Gil (2008, p.42), proporciona maior familiaridade com o problema (explicitá-lo). Pode envolver levantamento bibliográfico, entrevistas com pessoas experientes no problema pesquisado. Geralmente, assume a forma de pesquisa bibliográfica e estudo de caso.

O instrumento de coleta de dados escolhido foi o questionário, feito pelo pesquisador e preenchido pelo informante. Um questionário com linguagem simples e direta, para ser respondido com clareza. 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 e de diferentes setores, evitando que a coleta dos dados se torne um processo demorado e evitando que a pesquisa tome muito tempo dos profissionais da empresa (ROESCH, 1999, p.142).

O questionário foi aplicado dentro das instalações da Empresa Cocavel Comercial de Veículos Ltda, situada na Rua Áureo Fernandes de Faria, nº 655, parque industrial II, no município de Jales/SP, empresa do setor automobilístico. Esta possui 30 (trinta) colaboradores, destes 100% (cem por cento) participaram da pesquisa, portanto todos os colaboradores cooperaram com a pesquisa e permitiram que esta obtivesse um resultado do grau de satisfação dos colaboradores e análise da gestão. Utilizou-se o recurso de amostragem aleatória simples, assim, todos os colaboradores tem igual probabilidade de pertencerem à amostra. A análise qualitativa foi apresentada com gráficos gerados pela coleta dos dados do questionário aplicado.

5. DESENVOLVIMENTO

Estudos revelaram que pessoas felizes, trabalhando em um ambiente saudável, tem como resultado produtos de qualidade, sem dúvida alguma trata-se de uma premissa que constantemente tem sido alvo das empresas, cujo intuito é manter-se competitiva no mercado, sendo assim a QVT, veio para contribuir.

5.1. Conceito de QVT

Com fundamentos enraizados pela história e decorrentes de inúmeros estudos sobre as relações humanas de trabalho, verifica-se que desde o início do século XX, teorias motivacionais apresentadas por Mayo, Maslow e Herzberg, contribuíram para o conceito hoje vivenciado pelo QVT.

Devido aos inúmeros conceitos encontrados e aos inúmeros fatores ligados a qualidade de vida do trabalho é impossível ser consensual em sua definição, todavia é necessário saber que esta traz em seu bojo, a proteção ao trabalhador, o atendimento de suas necessidades e aspirações e a humanização do trabalho.

Para reforçar tal afirmação Almeida et al., (2012, p. 15), salienta que,

“A compreensão sobre qualidade de vida lida com inúmeros campos do conhecimento humano, biológico, social, político, econômico, médico, entre outros, numa constante inter-relação. Por ser uma área de pesquisa recente, encontra-se em processo de afirmação de fronteiras e conceitos; por isso, definições sobre o termo são comuns, mas nem sempre concordantes. Outro problema de ordem semântica em relação à qualidade de vida é que suas definições podem tanto ser amplas, tentando abarcar os inúmeros fatores que exercem influência, como restritas, delimitando alguma área específica”.

Mesmo não sendo possível traçar uma definição única e sistematizada é preciso saber

“(…) inadmissível falar em qualidade do produto sem tocar na qualidade dos ambientes e condições de trabalho, o que seria sobremaneira auxiliado pela democratização das relações sociais nos locais de trabalho” (LACAZ, 2000, p.156).

E para reforçar Chiavenato (2004, p. 448) salienta que a,

QVT envolve os aspectos intrínsecos (conteúdo) e extrínsecos (contexto) do cargo. Ela afeta atividades pessoais e comportamentais relevantes para a produtividade individual e grupal, tais como: motivação para o trabalho, adaptabilidade a mudanças no ambiente de trabalho, criatividade e vontade de inovar ou aceitar mudanças. Fazem parte os seguintes componentes: a satisfação com o trabalho executado; as possibilidades de futuro na organização; o reconhecimento pelos resultados alcançados; o salário

percebido; os benefícios auferidos; o relacionamento humano dentro do grupo e da organização; o ambiente psicológico e físico de trabalho; a liberdade e responsabilidade de tomar decisões e; as possibilidades de participar.

O mesmo autor cita ainda que a qualidade de vida no trabalho, tem em si envolvido diversos fatores, os principais seriam a satisfação com o trabalho executado, as possibilidades de futuro na organização, o reconhecimento pelos resultados alcançados, o salário percebido, os benefícios auferidos, o relacionamento humano dentro do grupo e da organização, o ambiente psicológico e físico de trabalho, a liberdade e responsabilidade de decidir, as possibilidades de participar (CHIAVENATO,1999, p.391).

5.2. Modelos de indicadores de QVT

Na literatura encontra-se informações sobre diversos modelos de indicadores de qualidade de vida, oriundos de pesquisas realizadas por Nadler e Lawler, Walton, Hackman e Oldhan, todos eles demonstram fatores relacionado com a qualidade de vida do trabalho.

É preciso salientar ainda que a QVT é capaz de influenciar atitudes pessoais e comportamentos relevantes para a produtividade individual e grupal. Colaboradores que apresentam satisfação em seu trabalho, sente-se motivados, e são capazes de motivar, se adaptam facilmente a mudanças em seu ambiente de trabalho, além de apresentar criatividade, sente-se cada vez mais com vontade de inovar.

6.RESULTADOS

Após a coleta dos dados, foi feita a tabulação do mesmos, os quais são apresentados através dos seguintes gráficos.

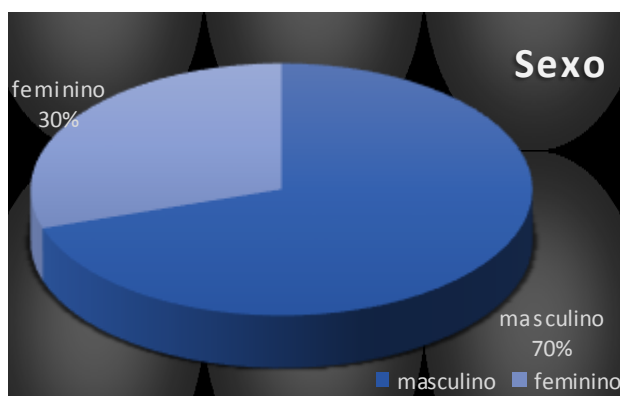


Gráfico 1. Sexo dos participantes

Fonte: Qualidade de Vida no Trabalho, 2013.

De um total de 30 colaboradores, há uma prevalência masculina, sendo 70% do sexo masculino, e 30% do sexo feminino, cabe salientar aqui que a prevalência do sexo masculino, é facilmente influenciada por tratar-se de uma empresa do ramo automobilístico, cujas atividades são voltadas para a venda de peças e o consertos dos carros (oficina). Existem autores como Rossi et al., (2009), que afirmam que homens e mulheres podem apresentar perspectivas diferentes em relação ao QVT, acredita-se que os homens o alcance mais facilmente, conclusão favorecida, pelo fato de que as mulheres, acumulem sobrecarga de trabalho, e também por terem que conciliar a sua carreira profissional com a gestão das atividades familiares.

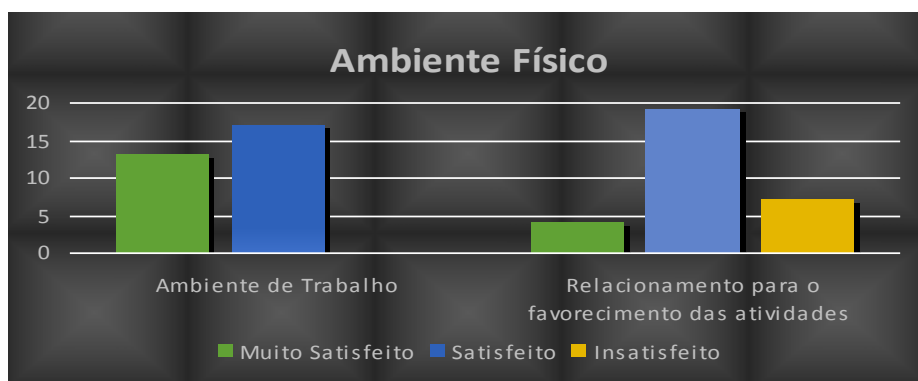


Gráfico 2. Ambiente Físico

Fonte: Qualidade de Vida no Trabalho, 2013.

Dos 30 colaboradores da empresa 13, apresentam-se muito satisfeito, 17 satisfeitos e nenhum insatisfeito. De todos os indicadores apresentados, sem dúvida alguma o ambiente de trabalho, assume relevante importante. Matos (1980, p.118), afirma que a humanização do ambiente de trabalho significa tornar o clima interno não opressivo, participativo, receptivo ao inter-relacionamento cordial e cooperativo em todos os níveis". O ambiente precisa ser bom, alegre e desafiador, sem dizer que este deve satisfazer necessidades individuais.



Gráfico 3. Fadiga e estresse.

Fonte: Qualidade de Vida no Trabalho, 2013.

Em relação a indicadores como fadiga e estresse verificou-se que a maioria dos colaboradores não se sentem sobrecarregados, se sentem motivados e conseguem executar com facilidade suas atividades, fatores intrínsecos de suma importância, para avaliar a qualidade de vida dos colaboradores, em relação aos extrínsecos, a maioria não pratica nenhum tipo de atividade física, mas conseguem ter oito horas de sono e realizam seus intervalos para refeição. Recorrendo ao modelo de Walton, e suas categorias, revelou-se as Condições de segurança e saúde no trabalho, são fundamentais para os colaboradores, portanto as empresas devem considerar horários razoáveis de trabalho de acordo com as normas estabelecidas resultando no bem-estar do trabalhador e no trabalho realizado por este.

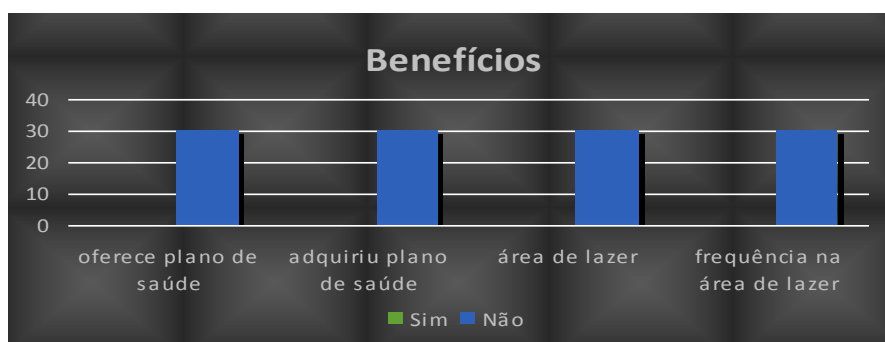


Gráfico 4. Benefícios

Fonte: Qualidade de Vida no Trabalho, 2013.

Em relação aos benefícios, os colaboradores apresentaram respostas negativas, a empresa não oferece plano de saúde e nem área de lazer. Cabe aqui ressaltar apenas que de acordo com Matos (1997, p. 40), fazer uso das palavras o autor diz que não se deve confundir QVT com política de benefícios, nem com atividades festivas de conagração, embora essas sejam importantes em uma estratégia global. A qualidade tem a ver essencialmente com a cultura organizacional. São fundamentalmente os valores, a filosofia da empresa, sua missão, o clima participativo, o gosto por pertencer a elas e as perspectivas concretas de desenvolvimento pessoal que criam a identificação empresa-empregado. O ser humano fazendo a concepção da empresa e em suas estratégias.

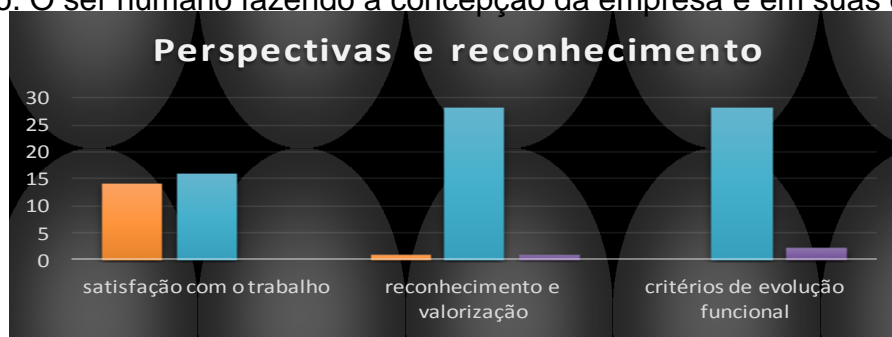


Gráfico 5. Perspectivas e reconhecimento

Fonte: Qualidade de Vida no Trabalho, 2013.

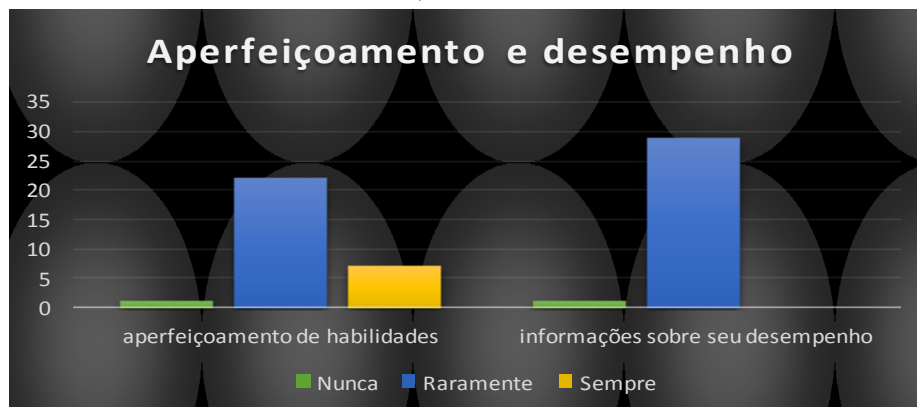


Gráfico 6. Aperfeiçoamento e desempenho

Fonte: Qualidade de Vida no Trabalho, 2013.

O gráfico 5 e 6 estão intimamente vinculados, o primeiro demonstra as perspectivas e reconhecimento, onde a maioria apresenta-se satisfeito em relação ao trabalho, sente-se reconhecidos e valorizados pelas suas atividades, e acreditam que haja critérios para evoluir profissionalmente, que remete ao segundo gráfico onde os colaboradores ressaltam haver atividades para o aperfeiçoamento de suas habilidades, bem como informações acerca do seu desempenho.

Reverendo duas importantes categorias do modelo de Walton, que trata da oportunidade futura para crescimento contínuo e segurança, que implica na valorização do trabalhador destacando-se dimensões de oportunidade de carreira, perspectivas da aplicação dos conhecimentos, desenvolvimento pessoal e segurança, bem como na oportunidade imediata para a utilização e desenvolvimento da capacidade humana, nesta categoria, importa-se como a autonomia na realização de suas atividades, bem como habilidades múltiplas, identidade da tarefa, informações e perspectivas, em suma sua capacidade de agir diante as necessidades apresentadas para o desempenho de suas atividades.

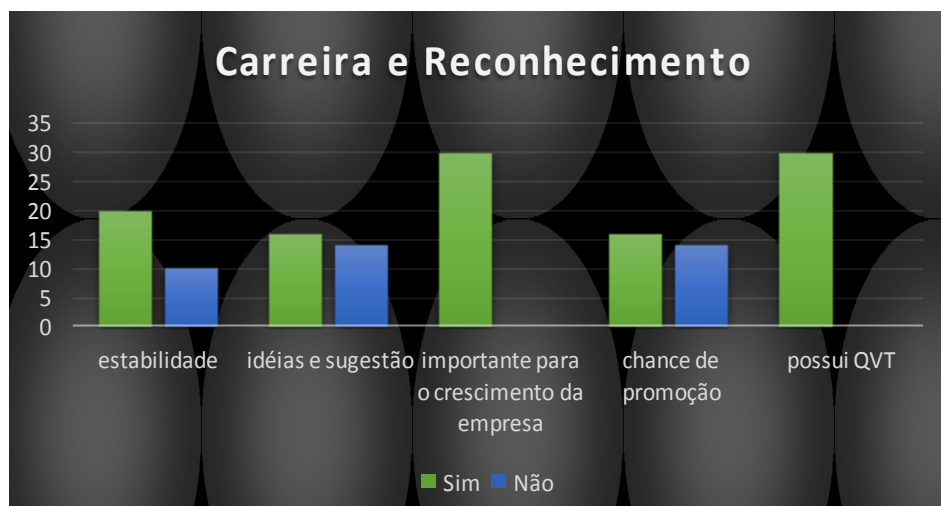


Gráfico 7. Carreira e reconhecimento

Fonte: Qualidade de Vida no Trabalho, 2013.

Na visão da maioria dos colaboradores a empresa apresenta estabilidade, aceita ideias e sugestões de seus funcionários, os veem como importantes para o crescimento da empresa, além de oferecer condições para que o mesmo possa evoluir funcionalmente.

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O tema Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) tem recebido uma atenção especial por empresas de todos os níveis e ganhado destaque em diversas publicações sobre administração e psicologia do trabalho, pelas técnicas inovadoras na gestão de pessoas nos últimos anos.

No Brasil as empresas, de um modo geral, tem passado por profundas transformações, fruto dos efeitos da globalização, exigindo que as empresas busquem a qualidade, produtividade e satisfação dos clientes, e para atingir estas metas a gestão de pessoas foi ganhando espaço, passando por diversas mudanças e detectou-se que para gerir de uma forma que pudesse satisfazer tanto clientes quanto colaboradores era necessário investir na Qualidade de Vida dentro do ambiente de trabalho, as empresas passaram a se preocupar em manter um ambiente agradável, mais adequado e isso vale para grandes, médias e pequenas empresas.

O reflexo se da na entrega de um produto com qualidade extrema, colaboradores comprometidos é uma grande ferramenta para as empresas e um diferencial competitivo, uma vez que pessoas comprometidas, envolvidas com as suas funções produz com muito mais qualidade. Os resultados demonstraram que os colaboradores da Empresa Cocavel, tem sim em sua gestão indicadores que apresentam QVT, pois ficou evidenciado através das respostas,

Sente-se bem com o ambiente físico da empresa, sente-se satisfeitos com os relacionamentos favorecidos por esta no desempenho de suas atividades, executando-as com facilidade. Não sentem-se sobrecarregados com a jornada de trabalho, conseguem realizar intervalos para suas refeições, sentem-se motivados, ouvidos e reconhecidos, conseguem visualizar também perspectivas de evolução funcional, sua importância dentro da empresa como colaborador, além de receberem

cursos de aperfeiçoamentos para o seu desempenho. O único indicador de insatisfação que foi votado majoritariamente foi quesito benefícios, pois a empresa não oferece plano de saúde e nem área de lazer para seus funcionários. Sob uma perspectiva geral os funcionários concluíram sim haver qualidade de vida em seu trabalho.

Portanto é inegável a importância da implementação de um programa de Qualidade de Vida (QVT) em empresas de todos os portes e seguimentos, em um futuro próximo, provavelmente não haverá mais empresas que não possuam envolvimento com seus colaboradores, aquelas empresas que antigamente eram maioria, que somente retiravam do colaborador e nada davam em troca. Trabalhar apenas em troca de um salário já não basta mais, todo o ambiente deve ser levado em consideração. Um programa adequado de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) busca uma organização mais humanizada e coloca condições de desenvolvimento pessoal ao indivíduo. É importante lembrar que o ser humano tem sentimentos, ambições, cria expectativas, envolve-se, busca o crescimento dentro daquilo que desenvolve e realiza.

8. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA, M.A.B. GUTIERREZ, L. MARQUES, R. Qualidade de vida: definição, conceitos e interfaces com outras áreas, de pesquisa. São Paulo: Escola de Artes, Ciências e Humanidades – EACH/USP, 2012. 142p.

CHIAVENATO, I. Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 21ª Reimpressão Rio de Janeiro: Editora Campus, 1999.

_____,. Recursos Humanos: O Capital Humano das Organizações. São Paulo: Editora Atlas 8ª Edição, 2004.

GIL, A.C. Como elaborar projetos de pesquisa. 5ª. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

LACAZ, F. A. C. - Qualidade de vida no trabalho e saúde / doença. Ciência & Saúde Coletiva - n. 05, vol. 01, 2000.

MATOS, F. G. Fator QF – Ciclo de felicidade no trabalho. São Paulo: Makron Books, 1997.

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

ROSSI, Ana Maria, QUICK, James Campbell, PERREWÉ, Pamela L. Stress e Qualidade de Vida no Trabalho. São Paulo: Atlas, 2009.

SERRA, A. Satisfação no Trabalho, Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho: Explorando o Estado da Arte. 2010. Disponível em: