

QUALIDADE DE VIDA NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL

Clarisse de Paula Ribas da Costa¹, Daniele Corrêa Vilela Sales², Elisangela Fernandes de Faria³, Janete Costa Carvalho Ribeiro⁴, Maria Alcione de Carvalho Oliveira⁵, Marina Venância da Silva Bernardes⁶, Mirian Pereira da Silva⁷, Sandra Lopes Rangel⁸

Orientadora: PROF^a.DR^a. Denise Cristina Guelfi⁹

¹Univap/Faculdade de Ciências Sociais Aplicadas, crcosta@sabesp.com.br

²Univap/Faculdade de Ciências Sociais Aplicadas, danivilela02@yahoo.com.br

³Univap/Faculdade de Ciências Sociais Aplicadas, efaria9@yahoo.com.br

⁴Univap/Faculdade de Ciências Sociais Aplicadas, janete_costa_ribeiro@yahoo.com.br

⁵Univap/Faculdade de Ciências Sociais Aplicadas, mtalcione@yahoo.com.br

⁶Univap/Faculdade de Ciências Sociais Aplicadas, marinabernardes2004@yahoo.com.br

⁷Univap/Faculdade de Ciências Sociais Aplicadas, michelexy@bol.com.br

⁸Univap/Faculdade de Ciências Sociais Aplicadas, sandralrangel@yahoo.com.br

⁹Univap/Faculdade de Ciências Sociais Aplicadas, dguelfi@univap.com.br

Resumo:

A preocupação da sociedade com a qualidade de vida das pessoas há muito tempo se deslocou para a situação de trabalho, como parte integrante de uma sociedade complexa e de um ambiente heterogêneo. A qualidade de vida no trabalho assimila duas posições antagônicas: de um lado a reivindicação dos empregados quanto ao bem estar e satisfação no trabalho; e de outro, o interesse das organizações quanto a seus efeitos potenciadores sobre a produtividade e a qualidade. O estudo objetivou identificar quais os estímulos ocorridos nos níveis de comportamento social, individual e organizacional dos empregados em uma empresa após a implantação do Projeto de Qualidade de Vida. Trata-se de uma pesquisa qualitativa, exploratória, aplicada com a técnica da entrevista adotando-se como instrumento para a coleta de dados o formulário em Escala Likert. Obteve-se como resultados: a participação dos colaboradores nas atividades do programa é representada por 77,46%, resultando em mudanças significativas na vida pessoal em 71,13%. O relacionamento interpessoal no ambiente de trabalho com as chefias é ótimo para 61,98%, e bom para 24,65%; fora do trabalho o relacionamento entre colegas é apontado como ótimo em 83,10%.

Palavras-chave: Qualidade de Vida no Trabalho, Ambiente Organizacional, Empresa, Clima organizacional

Introdução:

Na atualidade capitalista, onde a competitividade predomina e cresce a cada instante, nasce o interesse das empresas em atenuar as exigências de maior produtividade, que acarretam em desgastes físicos, psíquicos e morais de seus empregados, proporcionando aos empregados o desenvolvimento social, através de programas e projetos direcionados à qualidade de vida e à integração do indivíduo na sociedade. O tema qualidade de vida abordado sob a visão corporativa, tem sido de grande importância para a sociedade em geral, enquanto volta-se para o quadro de funcionários, consumidores e comunidade, por se tratar principalmente dos relacionamentos, começando do empregado dentro da empresa, com seus colegas de trabalho e lideranças, chegando a convivência familiar e social. A pesquisa foi realizada em uma empresa de gêneros alimentícios, instada em Caçapava-

SP, no Vale do Paraíba, e que possui hoje cerca de 79.000 habitantes.

O Programa de Qualidade de Vida foi implantado em sua sede na cidade de São Paulo no ano de 1998 e, em Caçapava, no ano de 2000, passando por um relançamento no ano de 2006.

O Programa de Qualidade de Vida teve como foco principal, manter o bom relacionamento entre os funcionários e com isto melhorar a produtividade e reforçar a imagem corporativa da empresa. O conhecimento sobre os resultados alcançados em relação ao desempenho e satisfação profissional e pessoal dos empregados, favorecerá a implantação e ou incremento de futuros projetos sociais no interior da empresa.

Metodologia

Trata-se de pesquisa exploratória, de abordagem qualitativa, valendo-se das técnicas de análise documental e entrevista com a aplicação do formulário em Escala Likert.

O formulário da Escala Likert aborda um conjunto de 40 questões relativas a temáticas abordadas pelo Programa de Qualidade de Vida, com o propósito de medir o grau de satisfação e

motivação de seus funcionários em relação ao programa e as demais atividades que a empresa desenvolve.

A amostra da pesquisa é de 142 empregados, da empresa, dos três turnos da empresa, sendo que o maior número de respondentes foi do sexo masculino, de idade entre 16 e 55 anos. Os pontos abordados na pesquisa estão relacionados a questões como: desenvolvimento Pessoal, desenvolvimento profissional, relacionamento familiar, saúde, segurança do trabalho, comunicação, motivação, relações interpessoais, clima organizacional, liderança, atividades culturais, lazer e esporte. A análise dos dados se realizou através da análise estatística descritiva.

Resultados

Os resultados do estudo revelam que a participação nas atividades do Programa de Qualidade de Vida na empresa é ativa em mais de 77,46% dos empregados, enquanto 11,27% dos entrevistados às vezes participam, conforme gráfico abaixo.



Figura 1 – Participação no Programa de Qualidade de Vida da Nestlé.

A participação no programa foi sentida como positiva para 71,44% dos entrevistados, enquanto 21,83% mostraram-se indiferentes quanto às mudanças que a participação no programa resultou em suas vidas.

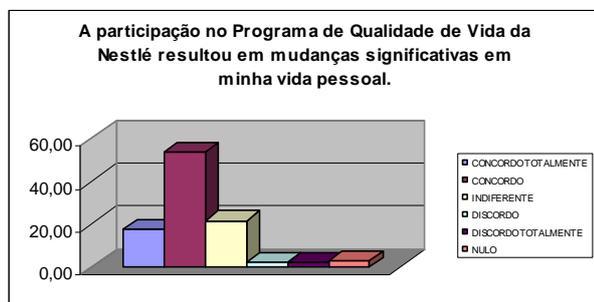


Gráfico 2-Mudanças significativas na vida pessoal dos empregados após participação no Programa Qualidade de Vida

66,90% dos entrevistados reconhecem que a participação no Programa de Qualidade de Vida trouxe uma melhora significativa na produtividade

e qualidade de trabalho em seu setor, 21,83% foi indiferente a implantação do mesmo.

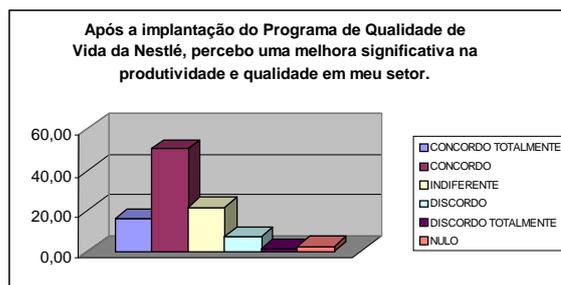


Figura 3 – Melhora da produtividade após a implantação do Programa de Qualidade de Vida da Nestlé.

Em relação às viagens e passeios proporcionado pelo programa, 58,45% dos empregados concordam totalmente ou concordam que o programa possibilita uma integração entre os colegas de trabalho, sendo que 24,65% são indiferentes a afirmativa em questão.

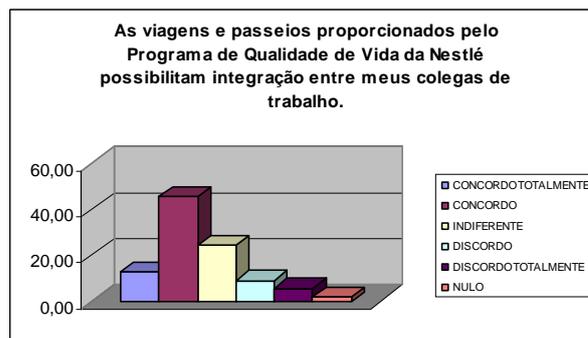


Figura 4-A integração dos colegas de trabalho a partir de viagens e passeios

Discussão

Os profissionais vivem hoje sob contínua tensão, não só no ambiente de trabalho, como em sua vida de modo geral. O profissional, além de suas responsabilidades ocupacionais, da alta competitividade exigida pelas empresas, e das necessidades de aprendizado constante, tem que lidar com os estressores normais da vida social. Assim, segundo Drucker (2002) a preocupação das empresas nos dias atuais é sobre o que a empresa pode ou deve fazer para enfrentar e resolver os problemas da sociedade.

Diante disso surge a importância da reflexão sobre a qualidade de vida no trabalho entendida por Atauri (1999) enquanto eixos fundamentais de uma nova estrutura organizacional, que vem emergindo no cenário mundial. A qualidade de vida do trabalho representa assim o grau em que os membros da organização são capazes de satisfazer suas necessidades pessoais através de sua atividade na organização.

Hoje se reconhece que a necessidade da auto-realização é uma das mais elevadas necessidades humanas e que fazem com cada pessoa possa realizar seu próprio potencial de auto desenvolvimento. Portanto, a qualidade de vida no trabalho envolve uma constelação de fatores como satisfação com o trabalho, possibilidades de futuro na organização, reconhecimento pelos resultados alcançados, relacionamento humano dentro do grupo e da organização, ambiente psicológico entre outros.

A pesquisa aplicada junto aos empregados da Empresa após o Programa de Qualidade de Vida revelou que são fortes e claras a motivação e iniciativa dos entrevistados em aproveitar as oportunidades para aprender, ganhar experiência e participar das atividades na Empresa.

Os resultados apontam aspectos positivos envolvendo a participação dos funcionários no Programa de Qualidade de Vida, com repercussão no aumento da produtividade, na relação entre os colegas de trabalho, junto às suas famílias e nas atividades realizadas dentro e fora da empresa.

Também informam que os entrevistados compreendem que os conflitos gerados entre os colegas traduzem a diversidade de idéias, opiniões e até mesmo a cultura das pessoas. Apesar de compreenderem essas diferenças 51,41% dos entrevistados revelaram não controlar seus sentimentos de raiva e frustração com os problemas do cotidiano, indicando um aspecto a ser aprofundado em novas abordagens.

Os resultados apontam que é forte a evidência de um processo de comunicação motivacional da empresa quanto à participação dos colaboradores nos resultados alcançados, haja visto a o índice de 91,55% alcançado pelas alternativas sempre (47,18%) e freqüentemente (44,37). Se identificou uma conscientização dos colaboradores sobre a importância de sua atividade na cadeia produtiva representada pela interligação nas rotinas entre os empregados, alcançando um índice de 33,80% para sempre e 49,30 % para freqüentemente.

Por outro lado, os dados demonstram que 51,41% dos empregados reconhecem que não há incentivo para novos talentos, apontando para a necessidade de um plano para motivar essas ações.

No aspecto da saúde e segurança do trabalho os colaboradores reconhecem a importância da abordagem de temas como saúde e segurança do trabalho, sendo que 82,39% dos respondentes consideram a divulgação desses assuntos ótima ou boa e 77,46 consideram que a empresa investe na segurança de seus empregados. Também afirmam serem muito bem informados sobre assuntos de importância corporativa, onde 70,06% dos entrevistados considera que são informados sempre ou

freqüentemente. Os mesmos confiam na troca de informações dentro de seu setor, onde 64,08% dos entrevistados se dividem em concordo totalmente (14,79%) e concordo (49,30%). Já entre os diferentes setores não alcança os mesmos resultados pois somente 49,30% dos respondentes consideram o fluxo de informações entre setores ótima ou boa, enquanto 42,96% a consideram regular ou ruim.

Merece destaque o relacionamento entre os colaboradores, conforme demonstra o índice de 83,10% de aprovação para o relacionamento entre os colegas fora do ambiente de trabalho. Outro fator favorável às relações dentro do ambiente de trabalho aponta para 61,98% dos empregados reconhecendo que o relacionamento entre colaboradores e chefias imediatas e superiores é ótima (17,61%) e boa (44,37%), enquanto 24,65% avaliam estas relações como regulares.

Entre as temáticas pesquisadas destaca-se também o clima organizacional a partir da correlação que pode fazer entre motivação que alcançou positivamente (69,01%) e o clima no ambiente de trabalho considerado como ótimo e bom por 67,60%. Os empregados revelam que após a implantação do Programa de Qualidade de Vida o acesso ao seu supervisor pode ser considerado ótimo ou bom por 65,49% dos empregados. A maioria dos empregados, ou seja, 58,45% reconhecem que as viagens e passeios proporcionados possibilitam integração entre os colegas do trabalho.

Conclusão

O estudo revela que não existe qualidade no trabalho sem que haja qualidade de vida do trabalhador, sem que a equipe que produz esteja realmente engajada no processo de produção.

O Programa foi classificado pelos funcionários como bom, visto que a organização oferece incentivos alicientes, enquanto os funcionários oferecem sua contribuição, o que gera um equilíbrio organizacional entre ambas as partes.

Pode-se afirmar que de maneira geral o Programa de Qualidade de Vida alcançou seus objetivos de implementar atividades físicas e mentais, visando à valorização do capital humano, e com isto melhorar a produtividade e reforçar a imagem corporativa da empresa.

Ressalta-se a importância de se dar continuidade a esse estudo o que irá favorecer o diagnóstico do clima organizacional da empresa, de forma que medidas preventivas sejam aplicadas, buscando a solução de possíveis problemas.

Referências:

-ATAURI, Ilda Chicalé. Serviço Social Organizacional: Novos desafios na apropriação

das categorias Qualidade de Vida e Qualidade de Vida no Trabalho. *Construindo o Serviço Social. Revista do Instituto de Pesquisas e Estudo – Divisão Serviço Social*. n. 9, p.199-211. Dez. 2001.

- **BARROS**, Betania Tanure de. *Manual de Gestão de Pessoas e Equipes - Estratégias e Tendências*. Volume I, Editora Gente, 2002..

- **BERTALIA**, Simone Soares. *Qualidade de Vida – Uma Filosofia Empresarial. Trabalho de Conclusão de Curso*. São José dos Campos: UNIVAP, 2004.

-**CHIAVENATO**, Idalberto. *Administração de recursos humanos: fundamentos básicos*. 4 ed. São Paulo: Atlas, 1999. p. 88-108.

_____. *Recursos Humanos*. Edição compacta. 7 ed. São Paulo: Atlas, 2002. ISBN85 – p. 224-316-X.

- **DEVEZA**, Fabiana Simonelli. *O Serviço Social e a Qualidade de Vida no Trabalho*. Trabalho de Conclusão de Curso. São José dos Campos: UNIVAP, 1998.

- **DRUCKER**, Peter Ferdinand. *O melhor de Peter Drucker sobre administração: Fator humano e desempenho*. Trad. Carlos A. Malferrari. 3ª reimpr. da 1 ed. de 1981. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2002. p. 355-367

-**MEDEIROS**, Cíntia Rodrigues de Oliveira. *Qualidade de vida no trabalho e as melhores empresas para trabalhar no Brasil*. *Guia Exame*, p. 55-71. 2001/2003.

-**NESTLÉ LTDA**. Disponível em <http://www.nestle.com.br>. Acesso em 22 abr 2006.

-**PEREIRA**, Wellington da Silva, Relatório de Atividades. Disponível em: <http://geein.fclar.unesp.br/producao2/relatorios/arquivos/150705rel1pibicwspereira.pdf>. Acesso em 20 abr 2006.