

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

*Fernanda Garcia Moreira¹, Flávia de Luiz Nunes²,
Jamila Aparecida de Freitas Fonseca³, Cidália Gomes⁴*

¹UNIVAP – FCSA – Av. Shishima Hifumi 2911 – Urbanova, 12244-000 – São José dos Campos, SP.- e-mail: fegamsjc@ibest.com.br

² UNIVAP – FCSA – Av. Shishima Hifumi 2911 – Urbanova, 12244-000 – São José dos Campos, SP.- e-mail: flanms@estadao.com.br

³ UNIVAP – FCSA – Av. Shishima Hifumi 2911 – Urbanova, 12244-000 – São José dos Campos, SP.e-mail: jamiefonseca@hotmail.com

⁴ UNIVAP – IP&D – Av. Shishima Hifumi 2911 – Urbanova, 12244-000 – São José dos Campos, SP.e-mail: cidalia@terra.com.br

Resumo: Este artigo tem como objetivo verificar a questão de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) sob o ponto de vista da Organização Mundial da Saúde (OMS), propondo-se a verificar se as secretárias executivas de uma instituição localizada no município de São José dos Campos, estado de São Paulo, estão desenvolvendo os seus trabalhos sem estresse, sentindo-se bem profissionalmente, ou seja, se realmente possuem QVT, motivação, potencial, liberdade, autenticidade, equilíbrio e maturidade. A metodologia utilizada foi a pesquisa exploratória, a partir de leituras e um estudo caso. Como ferramenta de coleta de dados foi aplicado um questionário adaptado do Programa de Saúde Mental da OMS, o WHOQOL, a 48 secretárias executivas que atuam na instituição. Os resultados obtidos mostram que a maioria das secretárias não se sente ativa no trabalho.

Palavras-chave: Qualidade de Vida, Trabalho, Estresse.

Área do Conhecimento: VI Ciências Sociais Aplicadas

Introdução

Ao longo do tempo, o ambiente do ser humano viu-se enriquecido pelas inestimáveis contribuições da ciência e da tecnologia em suas mais variadas manifestações. Além disso, em termos de qualidade de vida, segundo a Organização Pan-Americana de Saúde (OPAS, 2005), nos últimos anos houve um verdadeiro salto tornando a vida cada vez melhor. Isto inclui, de maneira geral, o desenvolvimento, o crescimento, o progresso e a qualidade de vida.

Entende-se por qualidade de vida a maneira que a pessoa encontra para viver bem, tanto no lado pessoal quanto no profissional, evitando o estresse (VILAS BOAS & GIOVANELLI, 2001). Para Evans (1996), o estresse é um conjunto de sintomas físicos, emocionais e mentais decorrentes de uma vida cheia de pressões, preocupações e ansiedades.

Como todo profissional, a secretária executiva busca a qualidade de vida, para que possa administrar bem a sua vida profissional, colaborando com a empresa. Para tanto, Conte (2003) revela que é preciso que ela esteja sempre ativa, motivada, use seu potencial, seja livre, coerente, autêntica, que invista no seu trabalho, integrando o pensar e o sentir, a fim de atingir a maturidade. Na visão de Couto (1987), a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é vista como um programa que visa facilitar e satisfazer as necessidades do trabalhador ao desenvolver suas atividades na organização, tendo como idéia básica o fato de que as pessoas são mais produtivas quanto mais estiverem satisfeitas e envolvidas com o próprio trabalho.

Essas atitudes, porém, precisam ser complementadas por ações da empresa, para que a secretária executiva possa ter uma boa Qualidade de Vida no Trabalho

(QVT). As ações vão desde a compra de cadeiras ergonômicas, uma vez que passa a maior parte do tempo sentada (BARROS, 1993), até envolvê-la junto aos demais funcionários em programas que evitam o estresse ocupacional. De modo geral, o objetivo deste trabalho é verificar se a secretária executiva está desenvolvendo o seu trabalho sem estresse, sentindo-se bem em nível profissional, ou seja, se tem QVT.

Materiais e métodos

Trata-se de uma pesquisa exploratória com revisão bibliográfica e estudo de caso. Para o estudo de caso foram entrevistadas 48 secretárias executivas, de uma instituição, que constituem 100% da população pesquisada. As informações foram coletadas por meio de um questionário, composto por oito perguntas fechadas, baseado na avaliação internacional do Programa de Saúde Mental da Organização Mundial de Saúde (OMS) de Genebra, o WHOQOL Breve.

Resultados

Tabela 1 – Você sente-se ativa em seu local de trabalho

Relação à QVT	Nº	%
Nada	-	0
Muito pouco	12	25%
Médio	18	37,5%
Muito	12	25%
Completamente	6	12,5%

Tabela 2 – Você sente-se motivada em seu local de trabalho

Relação à QVT	Nº	%
Nada	12	25%
Muito pouco	12	25%
Médio	12	25%
Muito	6	12,5%
Completamente	6	12,5%

Tabela 3 – Você está preparada para atuar em novas funções dentro da empresa

Relação à QVT	Nº	%
Nada	0	0
Muito pouco	0	0
Médio	6	12,5%
Muito	24	50%
Completamente	18	37,5%

Tabela 4 – Você sente-se livre para ser você mesma

Relação à QVT	Nº	%
Nada	0	0
Muito pouco	6	12,5%
Médio	6	12,5%
Muito	18	37,5%
Completamente	18	37,5%

Relação à QVT	Nº	%
Nada	0	0
Muito pouco	6	12,5%
Médio	6	12,5%
Muito	18	37,5%
Completamente	18	37,5%

Tabela 5 – Você age sobre a influência do grupo de trabalho

Relação à QVT	Nº	%
Nada	12	25%
Muito pouco	12	25%
Médio	24	50%
Muito	0	0
Completamente	0	0

Tabela 6 – Você expressa-se de acordo com seus valores

Relação à QVT	Nº	%
Nada	6	12,5%
Muito pouco	0	0
Médio	6	12,5%
Muito	12	25%
Completamente	24	50%

Tabela 7 – Você é capaz de resolver conflitos interpessoais dentro da empresa

Relação à QVT	Nº	%
Nada	0	0
Muito pouco	12	25%
Médio	24	50%
Muito	0	0
Completamente	12	25%

Tabela 8 – Você consegue manter o equilíbrio entre sua vida pessoal e profissional

Relação à QVT	Nº	%
Nada	0	0
Muito pouco	6	12,5%
Médio	18	37,5%
Muito	12	25%
Completamente	12	25%

Discussão

Tabulados os dados, percebeu-se que 37,5% parte das secretárias executivas da instituição pesquisada sente-se mais ou menos ativas, tendo em vista que nem sempre têm em primeiro plano a elaboração de programas de vida, trabalho, consumo, lazer e outras atividades; 25% das entrevistadas não se sentem motivadas completamente, possuindo o ímpeto em realizar aquilo que conduz à ação e possibilitando o enfrentamento de seus desafios. Isto significa que, segundo Conte

(2003) as entrevistadas ainda não atingiram a qualidade de vida.

Das 48 secretárias executivas, 50% acreditam estar muito preparadas para enfrentar novos desafios no trabalho. Elas estão aptas a utilizarem seus potenciais, empenhando-se em realizar aquilo para o qual estejam preparadas, numa escala gradativamente crescente de uso das faculdades. Esses dados parecem indicar que estão desmotivadas na atual função desejosas de assumir novos desafios.

Praticamente, não há liberdade total no trabalho de uma secretária executiva: 12,5% das entrevistadas alegaram terem muito pouca liberdade para ser si mesmo, decidindo sobre seus próprios rumos, mesmo sendo parte de um grupo, e às vezes mesmo sob pressões contrárias. Outras 12,5%, disseram ter liberdade às vezes, dependendo da ação e do motivo. Apenas 37% declararam estar completamente livres. Esse resultado mostra que conforme Couto (1987), a qualidade de vida deve estar relacionada à satisfação e ao envolvimento com o trabalho.

De acordo com Barros (1993), para se evitar o estresse ocupacional a pessoa deve se sentir envolvida no trabalho. Algo que não ocorre completamente entre as secretárias executivas entrevistadas, uma vez que 50% têm influência onde: às vezes; 25% falaram que não podem opinar em nada e outros 25% têm pouca influência no trabalho. Em relação à coerência no trabalho, 50% das entrevistas apontaram que expressam os seus valores completamente; 25% disseram que muito; 12,5% nem sempre e 12,5% nunca expressam seus valores.

A pesquisa aponta que 50% das secretárias executivas possuem integração entre o pensar e o sentir em nível médio; 25% delas sentem-se muito pouco aptas, de forma natural a viver os fenômenos associados aos fatos processados pela mente, sejam eles de natureza positiva ou advindos de emoções negativas.

Para Vilas Boas & Giovanelli (2001), para uma pessoa viver bem deve ter equilíbrio entra a vida pessoal e a profissional, não é o que revela a pesquisa, uma vez que apenas 25% secretárias executivas afirmam estar

completamente preparadas para solucionar conflitos interpessoais no trabalho; 25% acreditam que conseguem manter muito o equilíbrio; 27,5% às vezes e 12,5% muito pouco. Por isso, a maioria ainda não atingiu a maturidade profissional completamente, mas está caminhando para isso.

Conclusão

O objetivo deste trabalho era analisar a questão da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Diante do exposto, conclui-se que as secretárias executivas da instituição pesquisada não têm uma QVT perfeita.

Muitas secretárias executivas atingiram o estado de estresse, tendo em vista que possuem dificuldades de tomar decisões de trabalho e vontade de trocar de emprego ou de área de trabalho. Uma grande parte das entrevistadas sente-se desestimulada no que se refere à delegação de tarefas. Afinal de contas, a QVT engloba o ser humano como um todo, não apenas as doenças, mas a realização profissional, a felicidade e as condições de trabalho.

Referências

- BARROS, Olavo Bergamaschi. **Ergonomia 2: o ambiente físico de trabalho, a produtividade e a qualidade de vida em odontologia**. São Paulo: Pancast, 1993.
- CONTE, Antonio Lázaro. Qualidade de vida no trabalho. **Revista FAE Business**. n. 7. nov. 2003.
- COUTO, Hudson de Araújo. **Stress e qualidade de vida dos executivos**. Rio de Janeiro: COP, 1987.

QUALIDADE de vida. **Organização Pan-Americana de Saúde**. Disponível em: <http://www.opas.org.br>. Acesso em 11 jun. 2005.

VILAS BOAS, Andreza Carla; GIOVANELLI, Bianca Batista. **Benefícios da terapia ocupacional para indivíduos sedentários**

visando a qualidade de vida. 2001. p. 28.
(Trabalho de Graduação) – Curso de
Educação Física, Faculdade de Educação,
Universidade do Vale do Paraíba. São José
dos Campos: Univap, 2001.