

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: O CASO DE UMA INSTITUIÇÃO FEDERAL DE ENSINO TÉCNICO E SUPERIOR DE PELOTAS

NUNES, Bruna Maiara D.¹; MALDANER, Lucimara; NOVO, Luciana F.²

¹Acadêmicas do Curso de Administração da UFPel; ²Docente da Faculdade de Administração e Turismo da UFPel. Email: luciana_novo@yahoo.com.br

1 INTRODUÇÃO

A melhoria das condições de vida e da saúde tem sido um tema de crescente importância no ambiente organizacional, visto apresentar potencial de impactar direta ou indiretamente nos resultados a serem obtidos. Esse tema tem sido discutido, comumente, sob a denominação de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) (FERNANDES; GUTIERREZ *apud* OLIVEIRA; LIMONGI-FRANÇA, 2005), apresentando uma grande relevância, também, devido ao fato de ser nesse contexto que o ser humano desenvolve uma parte muito significativa de sua vida: o trabalho.

Importante destacar que a Revolução Industrial constituiu-se em um marco histórico para o tema, pois com a sistematização dos métodos de produção, as condições de trabalho passaram a ser analisadas cientificamente pelos economistas liberais, pelos teóricos da Administração Científica e, posteriormente, pela Escola de Relações Humanas (GARCIA, 2007), abrindo-se espaço para o início de discussões sobre a necessidade de redução do esforço físico dispendido pelos trabalhadores, assim como o bem estar e a satisfação dos mesmos no contexto laboral; questões que, somadas a outras, viriam a ser desenvolvidas posteriormente, sob o enfoque da QVT - uma das recentes preocupações, da gestão contemporânea.

Assim, para França *apud* Vasconcelos (2001, p. 25) “a QVT é um conjunto das ações de uma empresa que envolve a implantação de melhorias e inovações gerenciais e tecnológicas no ambiente de trabalho. A construção da mesma ocorre no momento em que se olha a empresa e as pessoas como um todo”.

Nesse sentido, Chiavenato (1999, p. 391) destaca alguns fatores envolvidos na QVT, que são:

“a satisfação com o trabalho executado; as possibilidades de futuro na organização; o reconhecimento pelos resultados alcançados; o salário recebido; os benefícios auferidos; o relacionamento humano dentro do grupo e da organização; o ambiente psicológico e físico do trabalho; a liberdade e responsabilidade de decidir e as possibilidades de participar”.

Cabe ressaltar, que foram desenvolvidos modelos de avaliação da QVT por inúmeros pesquisadores, entre os quais: Bergeron (1982), Boisvert (1980), Guest (1979), Oldham e Hackman (1970), Walton (1973), Werther e Davis (1983), Westley (1979), entre outros. (FERNANDES *apud* PAIVA, 2006).

Conforme Walton (1973) “A expressão Qualidade de Vida tem sido usada com crescente frequência para descrever certos valores ambientais e humanos, negligenciados pelas sociedades industriais em favor do avanço tecnológico, da produtividade e do crescimento econômico”. (*apud* Paiva, 2006, p. 3).

De acordo com as ideias de Walton *apud* Fernandes (1996) existem oito dimensões da QVT, que podem ser analisados isoladamente, tais como:

- **Compensação justa e adequada:** busca aumentar o grau de satisfação do profissional em relação à sua remuneração e utiliza-se de indicadores como: renda adequada ao trabalho e equidade externa.
- **Uso e desenvolvimento de capacidades:** reflete até que ponto o profissional tem autonomia, identifica-se com a tarefa e tem necessidade de aplicação de

habilidades variadas. Esse aspecto foi avaliado através dos seguintes indicadores: autonomia, significado da tarefa, identidade da tarefa e variedade da habilidade.

- **Integração social na organização:** refere-se à possibilidade que o trabalhador tem de expressar e desenvolver suas capacidades individuais no ambiente de trabalho. Essa dimensão pode ser avaliada através de indicadores relacionados ao relacionamento e ao senso comunitário.
- **Constitucionalismo:** diz respeito aos aspectos normativos do trabalho e à liberdade de expressão do profissional, sendo avaliada através das normas, rotinas e liberdade de expressão.
- **Trabalho e espaço total de vida:** objetiva avaliar se há um equilíbrio do papel do trabalho e os outros aspectos da vida do profissional.
- **Relevância social da vida no trabalho:** objetiva investigar a percepção do profissional em relação à imagem e à responsabilidade social da classe profissional a que pertence.
- **Condições de trabalho:** objetiva explorar a satisfação do profissional, com as condições ambientais físicas, onde as pessoas executam suas funções. Esse item pode ser avaliado através de indicadores como: jornada de trabalho e ambiente físico seguro e saudável. Silva (2001) expõe que tal dimensão compreende o aspecto referente à idade limite em que o colaborador deve estar na organização, relacionando-se a situações nas quais o trabalho a ser realizado for potencialmente destrutivo para o bem-estar dos indivíduos, se for a partir ou depois de certa idade. Já Fernandes (1996, p. 49) destaca como um aspecto desta dimensão, o estresse - que se refere à “quantidade percebida de estresse a que o profissional é submetido na sua jornada de trabalho”.
- **Possibilidade de Crescimento e Segurança:** refere-se à valorização do profissional, através das oportunidades para expressar seu potencial e para avanço na carreira. Pode-se analisar tal dimensão através de indicadores como: crescimento profissional e segurança profissional. Fernandes (1996) expõe que essa dimensão tem como intuito medir a QVT em relação às oportunidades que a organização proporciona para o desenvolvimento e o crescimento pessoal de seus empregados.

Dessa forma, este trabalho tem como objetivo conhecer a visão dos funcionários de uma instituição pública, quanto às dimensões: condições de trabalho e possibilidade de crescimento e segurança, as quais são abrangidas no modelo de avaliação da QVT desenvolvido por Walton (1973).

2 METODOLOGIA

A presente pesquisa é caracterizada como quantitativa descritiva, desenvolvida por meio de um estudo de caso. A mesma foi realizada em uma instituição federal de ensino técnico e superior da cidade de Pelotas, RS, apresentando como público-alvo os servidores técnico-administrativos efetivos, que atuam junto a cinco setores administrativos de um dos *campi* da instituição.

Para tanto, utilizou-se como instrumento de coleta de dados, questionários com questões abertas e fechadas, assim como uma escala do tipo Likert, aplicados a uma amostra de 46 servidores técnico-administrativos, de um universo de 120 pessoas. O mesmo foi dividido em duas etapas: a primeira, voltada a delinear o perfil demográfico dos entrevistados; a segunda, conhecer a visão sobre indicadores que abrangem as dimensões: condições de trabalho e possibilidade de crescimento e segurança, as quais são abrangidas no modelo de Walton (1973).

3 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Quanto ao perfil dos entrevistados verificou-se que 29,6% possuem idade compreendida entre 26 a 33 anos e 25,9% idade entre 42 a 49 anos. Observou-se que 42,6% dos respondentes trabalham há mais de 10 anos na organização e 37% estão atuando na organização há apenas um ano. Constatou-se também, em relação ao grau de instrução dos mesmos, que 37,7% são pós-graduados, o que parece já evidenciar a oportunidade de crescimento pessoal ou profissional conferida aos servidores técnico-administrativos.

No que tange aos indicadores relativos às condições de trabalho, pode-se considerar que os pesquisados consideram à carga horária de 6h diária adequada para as tarefas comumente desenvolvidas junto à organização. Foi possível evidenciar, que quanto ao volume de trabalho ser excessivo ou não, há uma divisão de opiniões, pendendo mais para o lado de que, normalmente, não ultrapassa os limites considerados justos. Porém, 70,4% dos respondentes julgaram que o trabalho executado, em determinadas ocasiões ou em períodos específicos do ano apresenta picos elevados, o que tende a gerar certo nível de estresse.

Além disso, no que se refere às condições físicas proporcionadas, como: instalações mecânicas, elétricas e equipamentos utilizados para a realização das tarefas diárias, os funcionários avaliam que tais aspectos encontram-se de acordo com o considerado indispensável para um bom ambiente de trabalho.

Com relação à visão dos funcionários no que tange às oportunidades de crescimento e segurança, evidenciou-se que 61% dos respondentes apontaram como principal motivo para atuar junto à instituição pública estudada, devido à estabilidade propiciada, seguido pela possibilidade de dar continuidade aos estudos.

Neste contexto, percebe-se que a instituição investe em treinamento e desenvolvimento interno de seus colaboradores diretos, com a finalidade de capacitá-los para exercer as atividades que lhes são designadas. Seguindo esta linha de raciocínio, mais da metade dos respondentes considera que os cursos disponibilizados pela instituição contribuem efetivamente para a melhoria do seu desempenho profissional e também notam que a mesma oferece oportunidades iguais de treinamento e desenvolvimento para ocupantes de diferentes cargos em todos os níveis hierárquicos.

Já em relação aos incentivos oferecidos pela organização para o aprimoramento da capacitação do servidor fora do ambiente de trabalho, 75,9% dos servidores responderam que estes são disponibilizados, independentemente de apresentar repercussão financeira. Nesse contexto, pode-se destacar que a política institucional vigente preza por oferecer oportunidades para os funcionários prosseguirem seus estudos, o que os incentiva a dar continuidade ao desenvolvimento profissional.

Assim, a organização busca investir em treinamento e desenvolvimento de seus servidores, seja através de atividades realizadas internamente, seja através daquelas proporcionadas por outras instituições. Pode-se ainda constatar que com relação à capacitação, há uma determinação legal quanto à estruturação do plano de carreira, através da Lei 11.091/2005, a qual beneficia os servidores que atingem determinados níveis de capacitação, o que implica em acréscimo em seus proventos. Deste modo, pôde-se identificar que metade dos funcionários questionados considera o plano de carreira bom e que segunda maior proporção considera-o regular.

4 CONCLUSÃO

Atualmente, percebe-se que as organizações visam, cada vez mais, valorizar seus colaboradores, através do atendimento de suas expectativas e da adequação de um ambiente favorável à realização de suas tarefas, dando oportunidades de desenvolvimento, tanto no aspecto profissional quanto no pessoal. Assim, a partir do presente artigo, verifica-se que a organização em questão investe nos seus funcionários, oferecendo oportunidades de crescimento, através de treinamentos, cursos profissionalizantes, além da flexibilização de horários, a qual permite a realização de atividades particulares e profissionais de seus servidores.

Destarte, através de condições de trabalho adequadas, é possível obter-se um aumento de qualidade da saúde física e mental dos trabalhadores. Em função disso, um programa de QVT deve atingir a todos os níveis hierárquicos, direcionando esforços para atingir um ambiente de trabalho no qual as pessoas se sintam confortáveis e satisfeitas.

5 REFERÊNCIAS

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas**; o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

FERNANDES, Eda Conte. **Qualidade de Vida no Trabalho**: como medir para melhorar. Salvador: Casa da Qualidade Editora Ltda, 1996.

GARCIA, Edilene de Oliveira Pereira. Estudo de caso exploratório sobre qualidade de vida no trabalho de funcionários públicos. **Organizações em contexto**, Ano 3, n. 5, junho 2007. Disponível em: <<http://mjs.metodista.br/index.php/roc/article/viewFile/313/247>>. Acessado em 05 de maio de 2011.

OLIVEIRA, Patrícia Morilha de; LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. AVALIAÇÃO DA GESTÃO DE PROGRAMAS DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO. **RAE-eletrônica**, v. 4, n. 1, Art. 9, Jan./Jul. 2005. Disponível em: <<http://www.rae.com.br/electronica/index.cfm?FuseAction=Artigo&ID=2209&Secao=ARTIGOS&Volume=4&Numero=1&Ano=2005>>. Acessado em: 19 de Julho de 2012.

PAIVA, Simone B. Um estudo sobre a Qualidade de vida no trabalho do profissional contábil da cidade de João Pessoa – PB. Rio de Janeiro, **Revista de Contabilidade do Mestrado em Ciências Contábeis da UERJ**, v.11, n.2, p.7, Jul./Dez. 2006. Disponível em: <http://www.sergiomariz.com/mcc.uerj/index2.php?option=com_docman&task=doc_view&gid=75&Itemid=51>. Acessado em 15 de maio de 2011.

SILVA, Lisiane Vasconcellos da. **Qualidade de Vida do Trabalhador na Sringer Carrier** : uma análise dos principais programas e políticas da empresa num contexto de flexibilização do trabalho. Dissertação de Mestrado do Programa de Pós-Graduação em Administração. UFRGS. Porto Alegre, 2001.

VASCONCELOS, Anselmo Ferreira. **Qualidade de vida no trabalho**: origem, evolução e perspectivas. Caderno de Pesquisas em Administração. São Paulo, v.08, nº01, jan/mar 2011.