



20º Congresso de Iniciação Científica

ESTUDO SOBRE A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NA PERSPECTIVA DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO E DO COMPORTAMENTO HUMANO

Autor(es)

MÔNICA DAMARIS BUENO SALDANO

Orientador(es)

DALILA ALVES CORRÊA

Apoio Financeiro

PIBIC/CNPq

1. Introdução

O estudo analisa a temática Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) - tema constante dos processos que integram a gestão de pessoas no contexto organizacional. Seu foco é assegurar que o trabalho humano seja amparado por considerações que preservem a saúde física, mental e psicológica do indivíduo. Reconhece-se ainda que ela estabelece relações com outros aspectos da vida do trabalhador influenciando e sendo influenciada pela dinâmica destes aspectos. Desse modo, o tratamento que é dispensado (ou não) ao assunto QVT terá repercussões em outras esferas da vida, reconhecendo assim, uma ligação muito forte entre Qualidade de Vida e Qualidade de Vida no Trabalho. Embora a origem da preocupação com o tema seja antiga, o conceito de QVT foi introduzido na década de 70 (VELOSO, BOSQUETTI; LIMONGI, 2005). Trata-se de tema multidisciplinar devido a sua aplicação e estudo em várias áreas do conhecimento como Saúde, Ecologia, Ergonomia, Psicologia, Sociologia, Economia, Direito, Administração, Engenharia, entre outros. Alguns estudiosos criaram modelos de diagnóstico e análise de QVT, sendo que o mais conhecido por sua aplicação no contexto de trabalho é o Modelo de Walton que propôs oito indicadores de QVT: remuneração justa e adequada, segurança e salubridade do trabalho, oportunidade de utilizar e desenvolver habilidades, oportunidade de progresso e segurança no emprego, integração social na organização, leis e normas sociais, trabalho e vida privada e significado social da atividade do empregado (JORGE, 2009 e NISHIMURA, 2007). Esses modelos são construções complexas que buscam diagnosticar e apontar aspectos do mundo do trabalho que podem ter influência ou influenciar a qualidade de vida no trabalho. Um meio de implantar a QVT nas organizações é através de Programas de Qualidade de Vida no Trabalho (PQVT) que, geralmente derivam dos Modelos de QVT. Há um consenso entre alguns autores sobre a superficialidade dos PQVT's implantado pelas empresas. Para Ferreira, Alves e Tostes apud Ferreira (2008, p. 185), "constata-se um gap entre os aportes científicos sobre o tema e as atividades concretas presente numa diversidade de Programas de QVT". Com isto, os autores comentam que existe um distanciamento entre a pesquisa sobre QVT e a realidade dos contextos organizacionais quando o assunto é operacionalizar os conceitos de QVT, prevalecendo uma visão funcional e assistencialista desta abordagem. Foi realizada uma pesquisa sobre as produções bibliográficas constantes de periódicos Qualis CAPES da área da Administração e formulado um referencial de análise, que elegeu três abordagens conceituais sobre a QVT, visando a análise da produção identificada nos artigos dos periódicos integrantes da pesquisa: (1) Características e Organização do Trabalho; (2) Condições do Trabalho e (3) Comportamento Humano. No conjunto, estas abordagens formalizam as considerações essenciais que integram o tema. A abordagem características e organização do trabalho refere-se ao modo como o trabalho é visto pelas pessoas e como este se organiza dentro das empresas. A organização do trabalho determina quais tarefas devem ser realizadas, quem vai realizá-las, como elas serão agrupadas, quem se reporta a quem e em que nível as decisões serão tomadas (ROBBINS, 2005,

p. 3). Cada organização adota um modelo de estrutura organizacional, os dois modelos mais comuns, são: (a) mecanicista (burocrático, departamentalizado, alto nível de formalização, rede limitada de informações, e centralização) e (2) orgânico (flexível, equipes multifuncionais e multi-hierárquicas, informal, rede ampla de informação e descentralização). As condições de trabalho também são capazes de influenciar o comportamento humano e conseqüentemente a percepção de QVT dos indivíduos, referindo-se a: condições físicas (ruído, calor, poeiras, perigos diversos); temporais (horários de trabalho); organizacionais (procedimentos prescritos, ritmos impostos de um modo geral e conteúdo do trabalho); características subjetivas do trabalhador (saúde, idade, formação) e sociais (remuneração, qualificação, relações com a hierarquia, etc) (MONTMOLLIN (1990) apud MICHEL (2001, p. 237). A abordagem Comportamento Humano ajuda a entender como as pessoas se comportam dentro das organizações. Para Kanaane (1994) a compreensão da conduta humana possibilita conceber atitude como resultante de valores, crenças, sentimentos, pensamentos, cognições e tendências à reação, referente a determinado objeto, pessoas ou situação. Desta maneira o indivíduo ao assumir uma atitude, vê-se diante de um conjunto de valores que tendem a influenciá-lo. O estudo do comportamento humano dentro das organizações pode ser chamado de Comportamento Organizacional. Para, Chiavenato (2004, p. 290) o comportamento organizacional é “o estudo do comportamento dos indivíduos e grupos em função do estilo administrativo adotado pela organização”. Segundo Kanaane (1994, p. 64) para que haja a contribuição total dos indivíduos no ambiente de trabalho, é imprescindível compreendê-los e comprometê-los nas situações de trabalho.

2. Objetivos

Estudar a produção bibliográfica sobre a QVT a partir de considerações sobre as abordagens Organização e Características do Trabalho, Condições de Trabalho e Comportamento Humano nas organizações.

3. Desenvolvimento

Trata-se de um estudo qualitativo de método documental que buscou analisar a produção bibliográfica sobre a temática QVT, do período 2005 a 2010, publicada em periódicos de padrão Qualis Capes A e B da área de Administração (anexo 2). Ao todo foram encontrados 256 periódicos nacionais, mas apenas 10 foram selecionados e dentro desses, 18 artigos foram analisados. Foi construído também um instrumento de coleta de dados, denominado formulário padrão de análise (anexo), que auxiliou na organização e apresentação dos dados analisados em cada um dos artigos. Cada uma das três abordagens que analisa a presença da QVT nos artigos, foram categorizadas em variáveis analíticas, o que permitiu observar a presença ou ausência das mesmas nos artigos.

4. Resultado e Discussão

Na abordagem Características e Organização do Trabalho observou-se a presença das variáveis estabilidade e segurança, trabalho gerador de resultados para o trabalhador, autonomia, satisfação e auto-estima, aprendizado, trabalho enquanto ocupação social e humana. Estas estão relacionadas na maioria dos artigos e, possuem relação direta com a QVT. A variável relacionada a “ética” foi pouco mencionada nos artigos, ocupando a penúltima colocação em termos de presença. Na abordagem Condições de Trabalho encontra-se a variável de pesquisa que mais está presente nos artigos analisados: condições sociais do trabalho, a qual foi desdobrada nos aspectos: remuneração adequada, qualificação, clima social sem atritos, entre outros. Tal variável foi citada em 16 dos 18 artigos. Isso mostra que o salário, provavelmente, tem para muitos o maior peso ao se pensar em qualidade de vida no trabalho, cabendo a ele equilibrar a percepção de um indivíduo sobre a QVT. As variáveis relacionadas ao ambiente físico, ficaram em segundo lugar e as variáveis referente a jornada de trabalho e conteúdo do adequado, ficaram em terceiro lugar. De modo geral, as variáveis que constituem a abordagem Condições de Trabalho se estabelecem como objetos de pesquisas mais presentes nos artigos analisados. Tal realidade nos leva a pensar que as organizações fornecedoras de dados para os artigos analisados concentram maior valorização destes aspectos como elementos da presença da QVT no contexto de trabalho. Ou ainda: os autores dos referidos artigos podem estar utilizando uma abordagem de pesquisa que explora mais as dimensões fisiológicas da QVT, ou seja, aspectos relacionados mais as condições físicas, estruturais e administrativas do ambiente de trabalho. Em relação a abordagem Comportamento humano observou-se que os aspectos relacionados à dimensão orgânica do trabalho (autonomia, participação, flexibilidade, etc) foram os mais citados nos artigos analisados. Esta realidade nos leva a crer que a QVT somente ocorreria em organizações com estruturas de trabalho do tipo orgânico. Entretanto, isto não é uma verdade absoluta, pois a QVT representa, em grande parte, aquilo que os indivíduos percebem como sendo algo de valor para si, bem como, é real também que nem todas as organizações conseguem se estruturar como uma organização orgânica, tendo em vista aspectos como: setor onde se encontram, a normalização governamental a que se reporta, estrutura e processos de trabalho, exigências trabalhistas, dentre outros aspectos. Desse modo, confirma-se mais uma vez que a QVT está relacionada também a percepção de cada indivíduo e não apenas a uma ação da empresa. As informações acima foram resumidas no anexo 3.

5. Considerações Finais

Dentre os principais resultados, observou-se carência de investigações que contemplem de modo mais integral as variáveis do ambiente de trabalho expressas nas três abordagens estudadas. Registra-se ainda lacunas sobre produções bibliográficas que contemplem o tema QVT do ponto de vista da sua natureza multidisciplinar, ou seja, pesquisas que exploram as diferentes dimensões que o tema assume dentro das organizações. Trata-se de um tema que estabelece relações com diferentes áreas do conhecimento humano uma vez que se liga também a natureza holística que se incide sobre o trabalhador no contexto de trabalho. Referimos às considerações sobre o trabalhador que constituem campo de pesquisa para áreas como o Direito do Trabalho, a Medicina no Trabalho, a Psicologia do Trabalho, a Ergonomia, dentre outras. Trata-se, portanto, de um tema complexo e abrangente para o campo da pesquisa acadêmica e que demanda considerações dos pesquisadores sobre esta realidade. Desse modo, os estudos que propõem pesquisas sobre o tema QVT devem estar sedimentados em abordagens que abraçam a sua natureza multidisciplinar e, ao mesmo tempo em que estabelece ligações com as percepções dos indivíduos, pois o valor associado a qualidade é algo inerente a cada pessoa. Mas, é necessário destacar que as organizações têm o seu papel para prover ambientes de trabalho com qualidade para os seus colaboradores e, que esta, irá reverter em produtividade e satisfação.

Referências Bibliográficas

ANTUNES, R. Século XXI: a nova era da precarização estrutural do trabalho? In: ROSSO, Sadi Dal e SÁ, José Augusto Abreu (Orgs.). Condições de trabalho no limiar do século XXI. Brasília: Época, 2008. ARANHA, A. L. M; MARTINS, P. H. M. Filosofando: introdução à filosofia. São Paulo: Moderna, 1993. CHIAVENATO, I. Introdução a teoria geral da administração. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004. CONTE, L. A. Qualidade de vida no trabalho: funcionários com qualidade de vida no trabalho são mais felizes e produzem mais. Curitiba: Revista FAE Business, n.7, 2003. FERREIRA, C. M. O que pensam os franceses sobre as novas exigências do trabalho? Subsídios para os programas de qualidade de vida no trabalho. In: ROSSO, Sadi Dal e SÁ, José Augusto Abreu (Orgs.). Condições de trabalho no limiar do século XXI. Brasília: Época, 2008. JORGE, M. S. A qualidade de vida no trabalho: um estudo junto aos servidores públicos da Subseção Judiciária Federal de Campinas/SP – Dissertação de Mestrado. Mestrado Profissional em Administração da Universidade Metodista de Piracicaba - UNIMEP: Piracicaba, 2009. KANAANE, R. Comportamento humano nas organizações: o homem rumo ao século XXI. São Paulo: Atlas, 1994. KRAWULSKI, E. A orientação profissional e o significado do trabalho. Dissertação de Mestrado. Pós-graduação em Administração da UFSC: Santa Catarina, 1991. MICHEL, O. Acidentes do trabalho e doenças ocupacionais. São Paulo: LTr, 2001. NISHIMURA, A. Z. F. C; SPERS, E.E.; GIULIANI, C.A.. A gestão estratégica da qualidade de vida no trabalho. Artigo. Faculdade de Gestão e Negócios, UNIMEP, 2007. Disponível em: http://www.unifae.br/publicacoes/pdf/IIseminario/pdf_praticas/praticas_03.pdf. Acesso em: 01 nov. 2011. ROBBINS, P. S. Comportamento Organizacional. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005. VASCONCELOS, A. F. Qualidade de vida no trabalho: origem, evolução e perspectivas. Caderno de Pesquisas em Administração, São Paulo, v. 08, n° 1, jan./mar. 2001. VELOSO, H. M; BOSQUETTI, A; LIMONGI-FRANÇA; A. C. A concepção gerencial dos programas de qualidade de vida no trabalho (QVT) no setor elétrico brasileiro. In: VIII SEMEAD - Seminários em Administração. São Paulo, 2005.

Anexos

Referencial de análise – Formulário padrão

Título do artigo:
Período veiculado:
Dados da publicação:
Resumo original:
Palavras chave:

Abordagem “Características e Organização do Trabalho”

Variáveis	Variável Observada	
	Sim	Não
Trabalho gerador de eficiência, resultados e segurança;		
Trabalho realizado com autonomia, gerador de satisfação, auto-estima e, aprendizado;		
Trabalho realizado com ética, ambiente de agregação social;		
Trabalho como experiência humana, afiliação e pertencimento;		
Trabalho enquanto ocupação social e humana.		

Abordagem “Condições de trabalho”

Variáveis	Variável Observada	
	Sim	Não
Variáveis físicas no ambiente de trabalho, como ruído, calor, poeiras, meios de produção adequados, objetos de trabalho, materiais e insumos inócuos às pessoas, postos de trabalho ergonômicos, controle sobre os fatores ambientais adversos;		
Variáveis temporais, jornada de trabalho estável, como carga horária de trabalho adequada, parada para intervalo, viagens a trabalho que não tomem tempo da família, promoções que não impliquem em constantes mudanças geográficas;		
Variáveis organizacionais, como procedimentos prescritos, ritmos impostos de um modo geral e conteúdo adequado do trabalho, direito à privacidade pessoal, à liberdade de expressão falada, à equidade no tratamento, gerenciamento com base na lei (oportunidades iguais e devido processo legal e acesso aos recursos - Direito Trabalhista);		
Variáveis subjetivas, que dependem da pessoa, como características do trabalhador - saúde, idade, formação;		
Variáveis sociais, como remuneração de acordo, qualificação, vantagens sociais, segurança de emprego, alojamento e transporte, relações com a hierarquia, clima social sem atritos, organização socialmente responsável em seus produtos, em suas práticas de emprego, disposição do lixo produzido, imagem da organização.		

Abordagem “Comportamento humano do trabalho”

Variáveis	Variável Observada	
	Sim	Não
Variáveis mecanicistas como baixa autonomia nos processos decisórios, trabalho burocratizado, comunicação formal, relações interpessoais formais, informações escassas, centralização, baixa participação, ausência de incentivos para a criatividade, alto absenteísmo.		
Variáveis orgânicas como alto grau de participação nos processos decisórios, equipes multifuncionais e multi-hierárquicas, baixa formalidade nas relações e na comunicação.		

Lista de Periódicos de Administração selecionados para análise				
Quantidade de Periódicos	ISSN	Título	Estrato	Seleção
1	1676-5648	RAE Eletrônica (Online)	A2	possui artigo relacionado
2	0034-7612	Revista de Administração Pública (Online)	A2	possui artigo relacionado
3	1679-3951	Cadernos EBAPE.BR (I-GV)	B1	possui artigo relacionado
4	1983-0807	Revista Brasileira de Gestão de Negócios (Online)	B1	possui artigo relacionado
5	1984-6142	Revista de Administração (São Paulo, Online)	B1	possui artigo relacionado
6	1516-3865	Revista de Ciências da Administração (CA3)UFSC	B1	possui artigo relacionado
7	2176-0080	Revista Administração em Diálogo - RAD	B2	possui artigo relacionado
8	1984-6975	Faces: Revista de Administração (Belo Horizonte, Online)	B3	possui artigo relacionado
9	1413-2311	REAd, Revista Eletrônica de Administração (Porto Alegre, Online)	B3	possui artigo relacionado
10	1677-7387	RECADM : Revista Eletrônica de Ciência Administrativa	B3	possui artigo relacionado

