



Qualidade de vida: sua importância para a empresa e para o homem

Tereza Cristina Ferreira de Quadros¹, Shirley Silva do Nascimento²,

¹Técnica Administrativa em Educação do IFPA Campus Castanhal, especializando em Administração, área de concentração em Gestão Estratégica de Pessoas – FCAT Castanhal, e-mail: crisquadros@ifpa.edu.br

²Professora do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico do IFPA Campus Castanhal, Mestranda do Programa de Pós-Graduação em Educação, área de concentração Saberes Culturais e Educação na Amazônia – UEPA, e-mail Shirley_makei@yahoo.com.br

Resumo: O homem em busca de satisfazer suas necessidades recorre a um trabalho laboral em uma determinada empresa, onde passa a maior parte de seu tempo, por outro lado a empresa para garantir suas metas e objetivos institucionais contrata mão-de-obra necessária para desenvolver atividades e manter-se no mercado de trabalho. Neste contexto, se ambas as partes não tiverem suas necessidades satisfeitas, comprometem o foco principal, suas realizações. O sucesso das organizações num mundo globalizado repleto de tecnologia e informações acessíveis a todos, necessita de um diferencial que venha agregar valor e fortalecer sua marca num mercado competitivo, o homem, o capital intelectual, que precisa desenvolver suas atividades laborais num ambiente que propicie qualidade de vida, haja vista, que o ambiente de trabalho detém condições físicas, materiais e condições psicológicas que impressionam os sentidos e podem afetar o bem-estar físico, a saúde e a integridade física do trabalhador. Este trabalho vislumbrará sobre a qualidade de vida, para o bem-estar geral e a saúde dos trabalhadores no labutar de suas tarefas, de estar comprometido com os aspectos físicos e ambientais que venham garantir um ambiente seguro e saudável ao trabalhador. A preposição deste trabalho aborda as relações existentes numa determinada empresa no Município de Castanhal-PA, quanto à identificação, verificação e compreensão das ações voltadas à garantia da qualidade de vida no trabalho, através de pesquisa de campo com abordagem qualitativa, utilizado-se amostragem de uma representação dos funcionários, sendo os dados coletados por meio de questionários, observação das atividades realizadas e registros fotográficos.

Palavras-chave: Qualidade de vida no trabalho. Empresa. Homem. Mão-de-obra

1. INTRODUÇÃO

Segundo Moretti (2003) a qualidade de vida no trabalho hoje pode ser definida como uma forma de pensamento envolvendo pessoas, trabalho e organizações, onde se destacam dois aspectos importantes: a preocupação com o bem-estar do trabalhador e com a eficácia organizacional; e a participação dos trabalhadores nas decisões e problemas do trabalho.

Esta pesquisa versa sobre uma determinada empresa que para atuar no âmbito da educação, busca excelência na qualidade do ensino e com isso, atingir suas metas e objetivos. E o homem, e o funcionário, o educador? Precisa somente deter conhecimentos, atualizar-se para não ficar alheio as transformações que o mundo globalizado apresenta?

As organizações não administram recursos humanos, nem pessoas, administram sim, com as pessoas, com seres humanos, o que denomina-se administração participativa, onde as pessoas são dotadas de inteligência, criatividade e habilidade, nada mais nada menos que o capital intelectual humano.

Abordaremos sobre a qualidade de vida das condições do trabalho, que possam garantir a execução das atividades pelo trabalhador, com isso evidenciar que um investimento torna possível o progresso para a sociedade e a satisfação para o homem, para o profissional.

2. MATERIAL E MÉTODOS

Para a obtenção dos objetivos específicos no tocante a identificar as ações realizadas numa empresa de ensino no Município de Castanhal-PA, voltadas para a garantia da qualidade de vida no trabalho do funcionário e do professor e quanto à verificação se as ações realizadas na mesma garantem a qualidade de vida no trabalho dos funcionários, foi que ensejou na realização da pesquisa qualitativa, onde se aplicou questionário visando contribuir com conhecimento, orientação e promoção para a instituição, voltadas a questões relativas à qualidade de vida, ambiente de trabalho, relação

pessoal e interpessoal, sua aplicação demandou de uma explanação sobre a correlação com o projeto de pesquisa, com uma amostragem de vinte e oito (28) funcionários/ambientes organizacionais.

3. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os funcionários tiveram acesso ao questionário no local de trabalho, procederam com leitura, em seguida optaram pela resposta condizente ao seu posicionamento ao assunto questionado, conforme pode ser constatado nas amostragens elencadas por assunto conforme a seguir.

a) Assunto: Saúde

Quanto ao aspecto voltado à saúde, constam questionamentos abordados nos itens de 1 a 6, representada através do Gráfico 2, levando em consideração um quantitativo de vinte e sete (27) funcionários lotados nos ambientes da empresa.

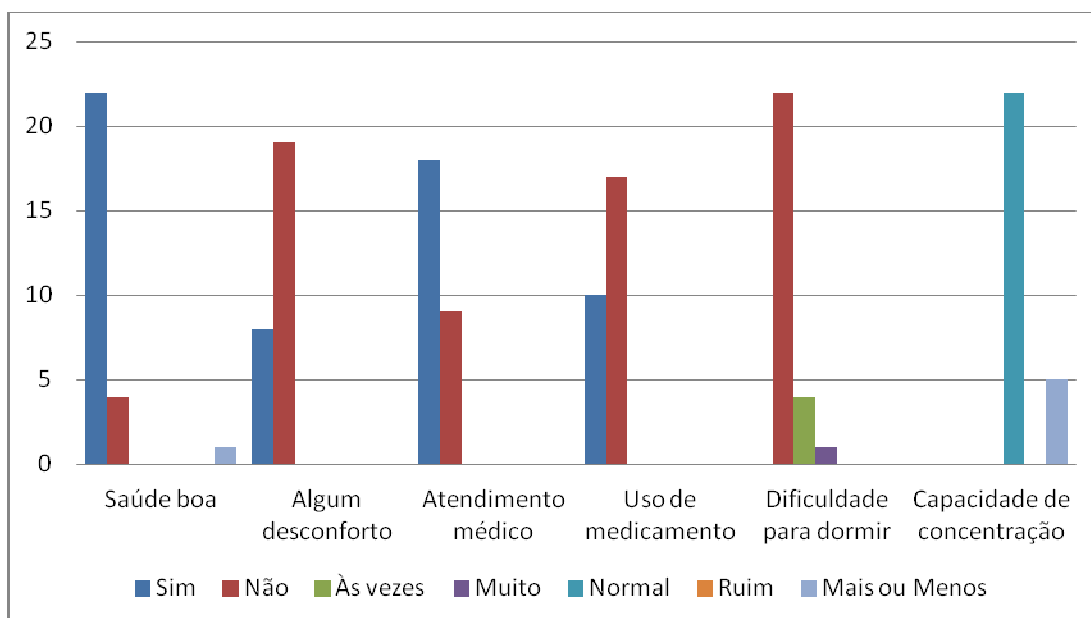


Gráfico 2 – Dados correspondentes aos aspectos voltado à saúde dos funcionários.

b) Assunto: Pessoal

O posicionamento dos funcionários quanto aos seis (6) quesitos correspondentes a personalidade, estão representados no Gráfico 3.

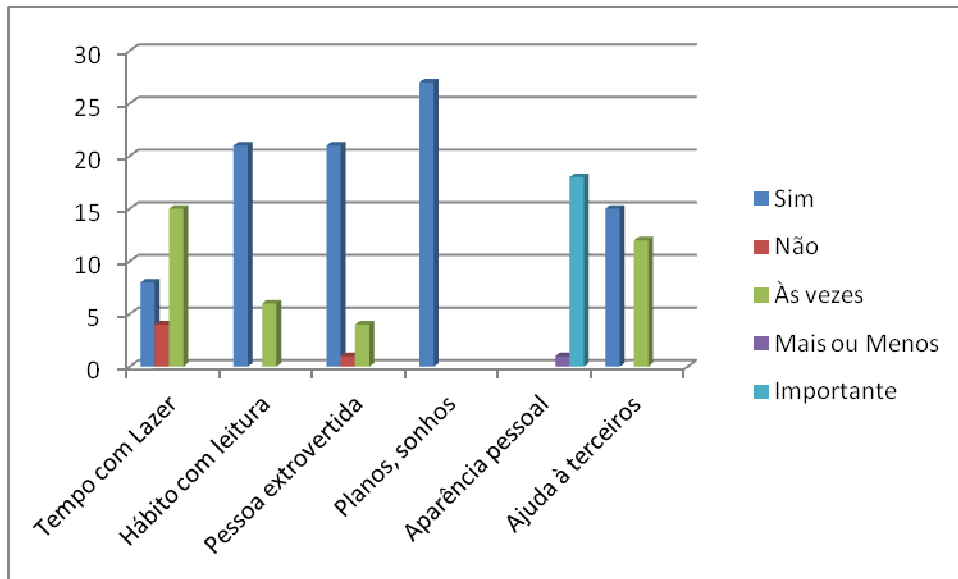


Gráfico 3 – Dados referentes as questões relativa à personalidade dos funcionários.

c) Assunto: Local de Trabalho

Nas abordagens voltadas ao ambiente de trabalho, os funcionários tiveram acesso a nove (9) quesitos, com representação no Gráfico 4 dos dados levantados.

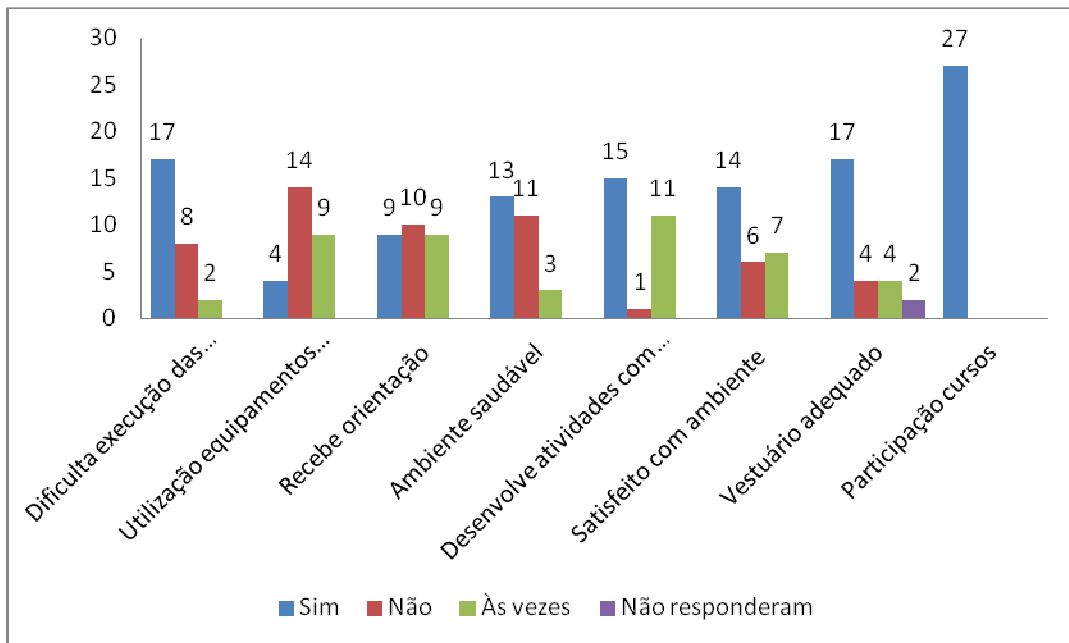


Gráfico 4 – Pontuação atribuída pelos funcionários concernente ao local de trabalho

d) Assunto: Relações Interpessoais

Constatações das informações obtidas sobre as relações interpessoais estão contidas no Gráfico 5 a seguir. Em relação a essa abordagem, observamos que quatro (4) funcionários não manifestaram nenhuma opinião de como se sentiriam em participar das atividades diferenciadas.

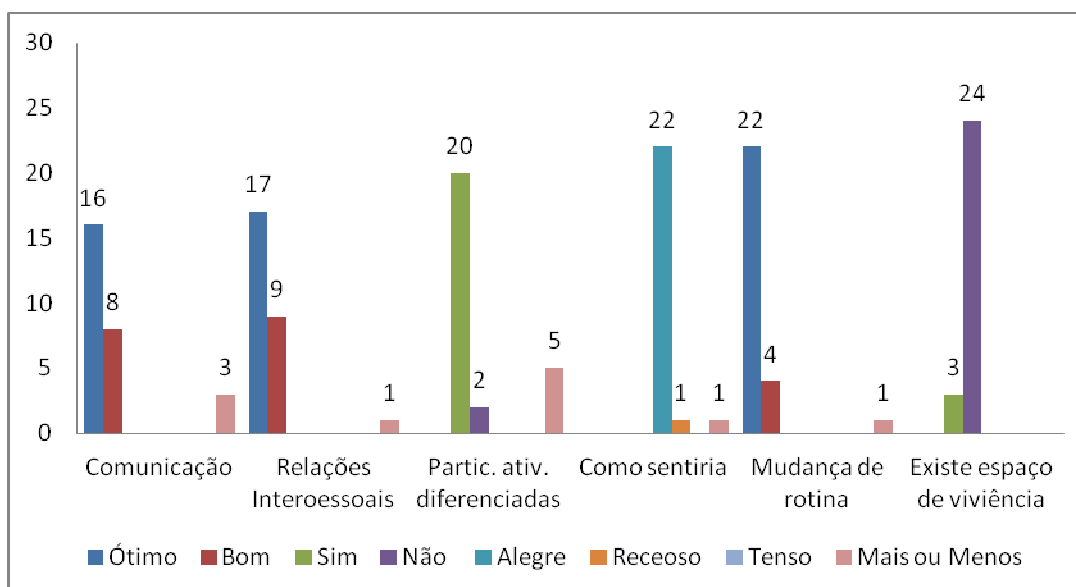


Gráfico 5 – Dados obtidos em consulta aos funcionários correspondentes às relações interpessoais.

INTERPRETAÇÃO DOS DADOS

Constatamos de acordo com manifestação dos funcionários em relação ao tópico voltado a saúde, representado no Gráfico 6, que apesar dos 80% funcionários terem opinado que gozam de bom estado de saúde, 70% não sentem nenhum desconforto e mais de 40% não estão ingerindo medicamentos, evidenciou-se que 60% tem recorrido a consultas médicas e que 80% apresentam dificuldade para dormir.

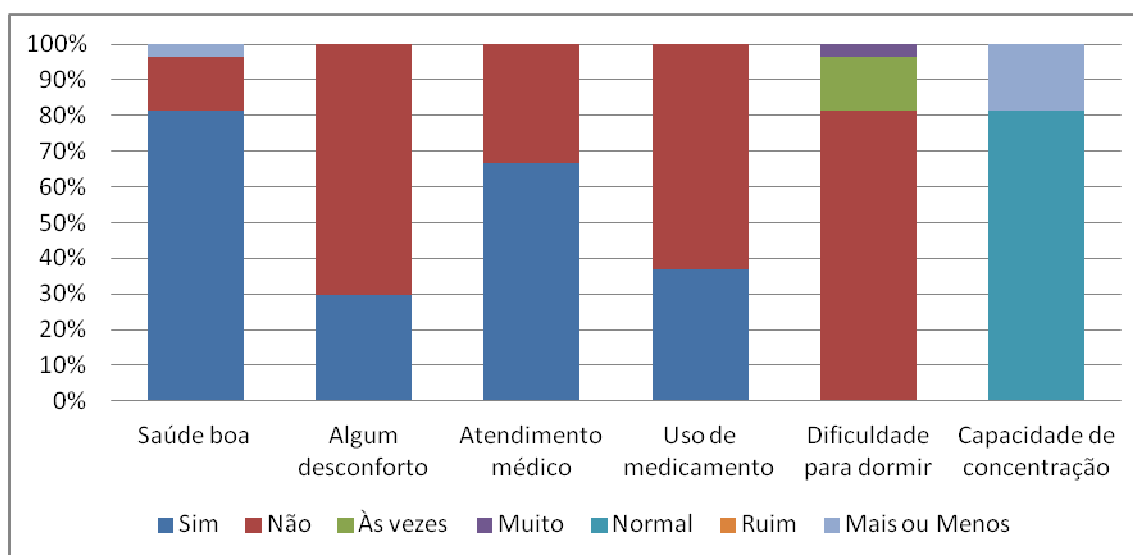


Gráfico 6 – Dados comparativos que estabelecem opinião dos funcionários relativos a saúde.

Em relação ao percentual significativo voltado a dificuldade para dormir, detemos a citação de Bertolucci et al (2009), “hábitos inadequados de sono afetam o desempenho mental e físico, provocam sonolência diurna, alteram o humor e levam à maior predisposição a doenças”.

Quanto à abordagem voltada à personalidade, mais de 50% dos entrevistados adotam às vezes ações de lazer, pouco mais de 20% possuem hábito de leitura, 80% são extrovertidas, no entanto 100%

detêm planos e sonhos para o futuro e quanto à aparência pessoal foram assinaladas como importante por mais de 90% dos funcionários, conforme representação no Gráfico 7.

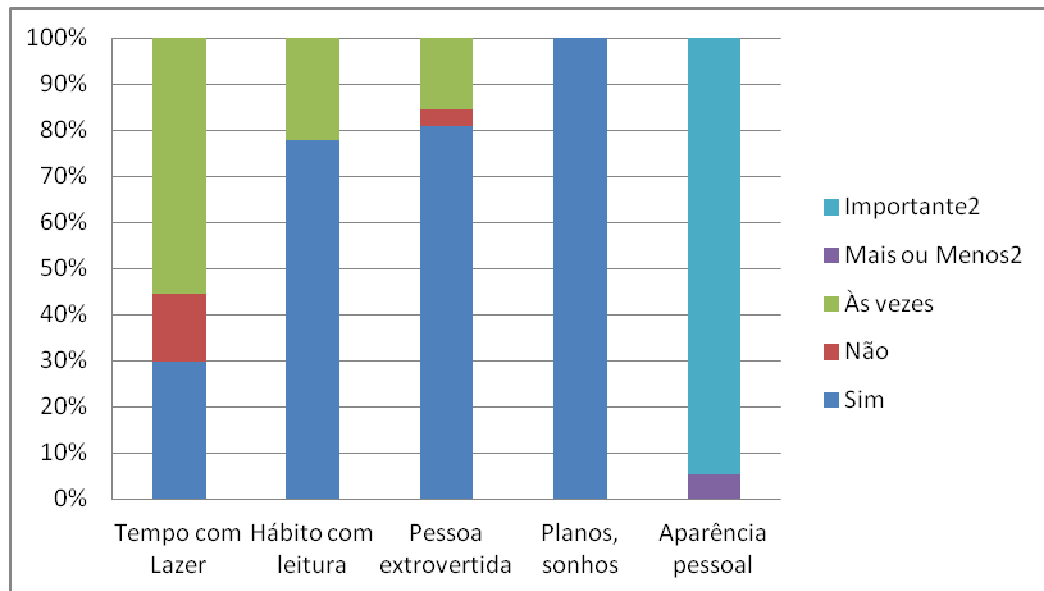


Gráfico 7 – Comparação delineada pelos funcionários a temática voltada à personalidade.

Quanto aos quesitos voltados ao local de trabalho, os mesmos podem ser visualizados de acordo com os dados representados no Gráfico 8 que sintetizam o posicionamento dos funcionários.

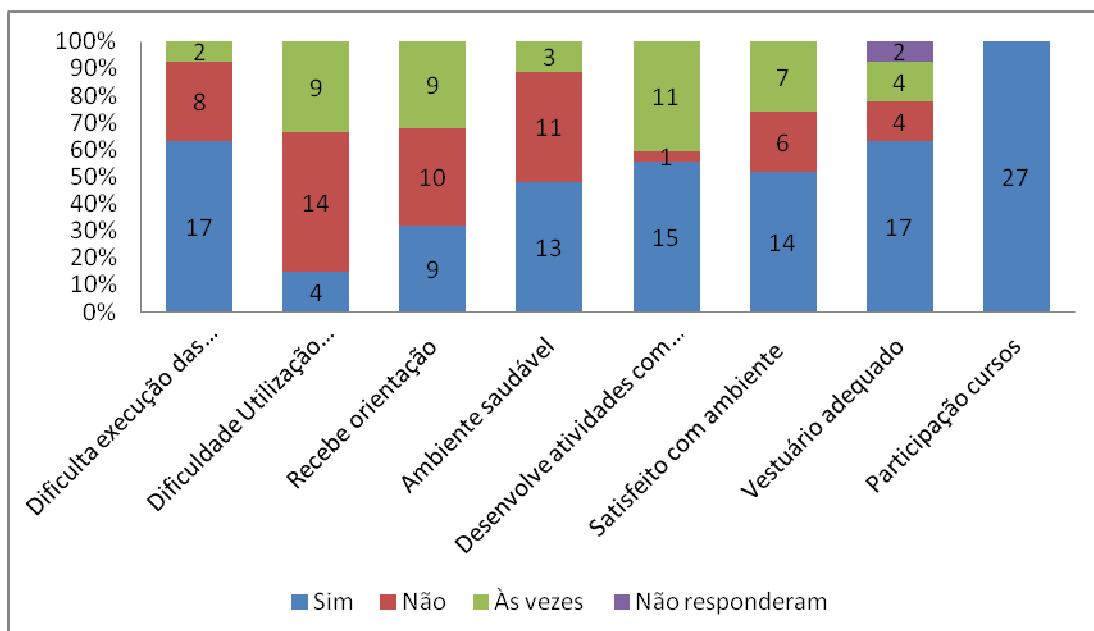


Gráfico 8 – Dados que abrangem a manifestação dos funcionários sobre o local de trabalho.

Dada a amostragem, podemos observar que pouco mais de 60% dos entrevistados afirmaram que o local de trabalho apresenta algum problema que dificulta a execução de suas atividades laborais, no entanto, 50% não encontram dificuldade na utilização de equipamentos, ao inverso de mais de 30% que opinaram que não recebem orientação quanto à operacionalização dos mesmos.

Um quantitativo de mais de 40% consideram o local de trabalho saudável, mais de 50% desenvolvem suas atividades laborais de maneira prazerosa, observamos que 50% sentem-se satisfeito em desenvolver suas atividades, porém aliado a esse fator um total de 100% gostariam de serem oportunizados a participarem de cursos relativos ao seu cargo.

Aliado aos aspectos abordados nesta modalidade de pesquisa observou-se que os funcionários num quantitativo de mais de 60% consideram seu vestuário ideal para o desenvolvimento de suas atividades laborais.

O processo de comunicação abrange um conceito ótimo na opinião de 60% dos funcionários entrevistados, as relações interpessoais entre amigos, parentes e conhecidos apontou um percentual de pouco mais de 60%. Quanto à participação em atividades diferenciadas tomando como exemplo visitas de integração, caminhadas ecológicas, aliada a essa temática e como os entrevistados se expressariam nessa modalidade, pouco mais de 70% gostariam de participar e mais de 90% sentiriam-se alegres em participarem, por sua vez, a mudança de rotina para mais de 80% é um fator ótimo a ser agregado, contudo observamos que na opinião de 90% dos funcionários a empresa não possui um espaço de vivência e relaxamento.

No último bloco do questionário implementado, foram abordados questionamentos voltados às relações interpessoais, as quais se encontram representadas no Gráfico 9 a seguir.

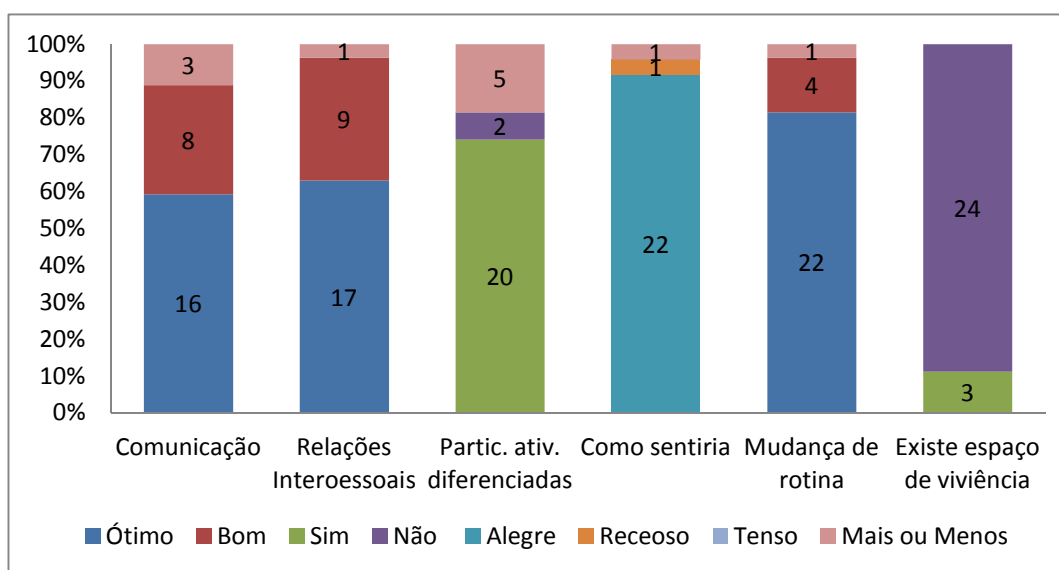


Gráfico 9 – Dados representativos quanto às relações interpessoais dos funcionários do IFPA Campus Castanhal.

INTERPRETAÇÃO DOS DADOS

Constatamos de acordo com manifestação dos funcionários em relação ao tópico voltado a saúde, representado no Gráfico 1, que apesar dos 80% funcionários terem opinado que gozam de bom estado de saúde, 70% não sentem nenhum desconforto e mais de 40% não estão ingerindo medicamentos, evidenciou-se que 60% tem recorrido a consultas médicas e que 80% apresentam dificuldade para dormir.

Em relação ao percentual significativo voltado a dificuldade para dormir, detemos a citação de Bertolucci et al (2009), “hábitos inadequados de sono afetam o desempenho mental e físico, provocam sonolência diurna, alteram o humor e levam à maior predisposição a doenças”.

Dada a amostragem, podemos observar que pouco mais de 60% dos entrevistados afirmaram que o local de trabalho apresenta algum problema que dificulta a execução de suas atividades laborais,



no entanto, 50% não encontram dificuldade na utilização de equipamentos, ao inverso de mais de 30% que opinaram que não recebem orientação quanto à operacionalização dos mesmos.

Um quantitativo de mais de 40% consideram o local de trabalho saudável, mais de 50% desenvolvem suas atividades laborais de maneira prazerosa, observamos que 50% sentem-se satisfeito em desenvolver suas atividades, porém aliado a esse fator um total de 100% gostariam de serem oportunizados a participarem de cursos relativos ao seu cargo.

Aliado aos aspectos abordados nesta modalidade de pesquisa observou-se que os funcionários num quantitativo de mais de 60% consideram seu vestuário ideal para o desenvolvimento de suas atividades laborais.

O processo de comunicação abrange um conceito ótimo na opinião de 60% dos funcionários entrevistados, as relações interpessoais entre amigos, parentes e conhecidos apontou um percentual de pouco mais de 60%. Quanto à participação em atividades diferenciadas tomando como exemplo visitas de integração, caminhadas ecológicas, aliada a essa temática e como os entrevistados se expressariam nessa modalidade, pouco mais de 70% gostariam de participar e mais de 90% sentiriam-se alegres em participarem, por sua vez, a mudança de rotina para mais de 80% é um fator ótimo a ser agregado, contudo observamos que na opinião de 90% dos funcionários a empresa não possui um espaço de vivência e relaxamento.

CONCLUSÃO

Nessa abordagem, detemos conhecimentos voltados à história da riqueza dos homens que ensejou no conhecimento da vivência dos servos, que sobre o domínio, serviam ao seu senhor e trabalhavam em seus campos durante o tempo, entre dois ou três dias na semana de trabalho em troca de comida.

No contexto trabalhista, a épocas passadas, surgiram pessoas insatisfeitas, sem benefícios e incentivos, organizados em busca de seus anseios, incentivaram uma revolução que extrapolou as paredes das indústrias e lutaram de tal maneira pela conquista de seus direitos, numa era capitalista.

A pesquisa realizada evidenciou que as relações voltadas à qualidade de vida do trabalhador precisam ser sustentadas em uma política administrativa participativa não delimitada, visto que é preciso considerar os diferentes aspectos que constituem este cenário como a saúde do trabalhador, as condições favoráveis e de qualidade para as específicas funções, as especificidades e rotina do trabalhador bem como as relações de convivências intra e interpessoais, no sentido de valorizar as necessidades básicas do ser humano no ambiente proposto e construído de trabalho.

Por sua vez quanto à proposição da pesquisa, apresentamos a manifestação de um quantitativo de servidores apontados nos questionários e processados nos gráficos contidos neste trabalho, manifestações que precisam ser ouvidas, discutidas e também viabilizadas, num processo democrático, no sentido de informar, orientar e por que não dizer, uma tentativa de quebrar os paradigmas que interferem num processo de evolução de uma gestão de pessoas, nos processos de comunicação e nas relações interpessoais, nada mais é do que voltar atenções para o clima organizacional.

Convém ressaltar, que se ambas as partes não tiveram suas necessidades satisfatoriamente atendidas, de um lado a organização e do outro o trabalhador, de nada adiantaria, comprometeria todo um processo, uma gestão, que por si só não trabalha, não evolui, mais uma equipe, que focalizada ao compromisso, conseguirá atingir os objetivos e metas organizacionais.

Se a gestão da instituição de ensino alvo da pesquisa se propor a implementar ações voltadas para a qualidade de vida no âmbito institucional, garantirá saúde e bem estar que contribuirão para o melhor desempenho de seus funcionários.

AGRADECIMENTOS

Dedico em primeiro lugar a Deus, por ter me fortalecido e permitido alcançar a conclusão dessa graduação em prol da minha vida profissional e aos meus filhos e familiares que me apoiaram nessa jornada.



REFERÊNCIAS

- BERTOLUCCI, M. P. et al. Dormir bem é viver bem!** Rev. Ciênc. Ext. UNESP, v.5, n.2, 2009. p.82-83,
- BUSS, P.M. Promoção da saúde e qualidade de vida.** Revista Ciência & Saúde Coletiva da Escola Nacional de Saúde Pública, Fundação Oswaldo Cuz, V.5, 1, Rio de Janeiro: Abrasco, 2000a. 163–177p.
- CHIAVENATO, I. Introdução à Teoria Geral da Administração,** 7 ed., Rio de Janeiro: Elsevier, 2004, 634 p.
- CHIAVENATO, I. Gestão de Pessoas O Novo Papel dos Recursos Humanos nas Organizações,** 3 ed., Rio de Janeiro: Elsevier, 2008, 624p.
- CHIAVENATO, I. O Capital Humano das Organizações,** 9 ed., Rio de Janeiro: Elsevier, 2009, 522p.
- EDDY, ET AL.** Manual de gestão e prática em saúde ocupacional. 1.ed. Rio de Janeiro: GZ Ed. 2010. 224p.
- FLEURY, M.T.L. (org). As pessoas na organização.** 2.ed. São Paulo: Gente, 2002. 306p.
- HUMBERMAN, L.** História da Riqueza do Homen. 21 ed. Rio de Janeiro: Guanabara, 1986, 313p.
- MORETTI, S.; TREICHEL, A. Qualidade de vida no trabalho x autorealização humana.** Revista Leonardo pós-Órgão de Divulgação Científica e Cultural do ICPG, Blumenau, 1,3, 2003, 73-80p.
- RIBEIRO, F.H. Qualidade de Vida e Segurança no Trabalho:** RH. São Paulo: Pearson Pretince Hall, 2009. 176p.
- SALIBA, T.F. Curso básico de segurança e higiene ocupacional.**3 ed. São Paulo: LTr, 2010, 462p.
- SANTOS. A. A Importância da Qualidade de Vida no Trabalho nas Organizações.** Publicado em 18/08/2010. Disponível em: <http://www.webartigos.com/articles/45111/1/A-Importancia-da-Qualidade-de-Vida-no-Trabalho-nas-Organizacoes/pagina1.html>.
- VASCONCELOS, A.F. Qualidade de Vida no Trabalho. Origem, Evolução e Perspectivas.** Caderno de pesquisas em administração, Departamento de Administração da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo, São Paulo, v. 08, nº 1, janeiro/março 2001. Disponível: <http://www.ead.fea.usp.br/Cad.pesq/arquivos/v08-01art03.pdf>.