

Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho baseado no modelo de Walton em uma empresa de reforma de transformadores

Marcos Meurer da Silva (UFGD) marcosmeurer50@gmail.com
Higor Henrique Clemente (UFGD) higorhenriquelem@hotmail.com
Marcos Barbosa Silvino (UFGD) silvino.mbs@gmail.com
Marcelo Vasconcelos de Almeida (UFGD) marvasconcelos2014@gmail.com

Resumo:

A qualidade de vida no trabalho tem mostrado fundamental importância para as empresas, ao passo que o trabalhador constitui o mais importante fator. Sendo assim, avaliar o nível de satisfação do colaborador se faz necessário, a medida que o mesmo influencia significativamente no desempenho da organização. O presente trabalho tem por objetivo avaliar a qualidade de vida no trabalho em uma pequena empresa de reforma de transformadores e construção de rede elétrica situada na cidade de Dourados – MS. Para este fim, utilizou-se um questionário baseado no modelo de Walton, com o objetivo de obter informações pertinentes a respeito da satisfação dos trabalhadores que permitisse tal avaliação. Com os resultados dos questionários foram analisadas as oito dimensões do modelo de Walton separadamente com o intuito de identificar pontos críticos em relação à satisfação do colaborador.

Palavras chave: QVT, Modelo de Walton, Qualidade de Vida.

Quality of Work Life assessment based on the model of Walton on a transformer retirement company

Abstract

The quality of work life has shown fundamental importance for companies, while the employee is the most important factor. Thus, it is necessary to evaluate the level of employee satisfaction, the extent that it significantly influences the performance of the organization. This study aims to assess the quality of working life at a small transformers reform and construction company located in the city of Dourados - MS. To this end, we used a questionnaire based on the Walton model, in order to obtain relevant information about the satisfaction of workers that would allow such an assessment. With the results of the questionnaires was analyzed the eight dimensions of Walton model separately in order to identify critical points in relation to employee satisfaction.

Key-words: QWL, Model of Walton, Quality of Life.

1. Introdução

As organizações cada vez mais tem buscado aumentar a produtividade em um cenário competitivo, mediante a isso, o trabalhador tem relevante influencia neste processo, dado que é um dos principais recursos produtivos.

A satisfação profissional contribui no desempenho e rendimento da empresa. Desta maneira, questões motivacionais e perspectivas de crescimento influenciam no ambiente de trabalho, afetando diretamente a eficiência e eficácia das atividades realizadas pelos funcionários.

Com o intuito de avaliar a satisfação do trabalhador faz-se necessário um estudo sobre a qualidade de vida no trabalho (QVT). A qualidade de vida é “o conjunto das ações de uma empresa que envolve a implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnologias e estruturais no ambiente de trabalho”. (FRANÇA, 1996).

Segundo Barbosa (2016) a Qualidade de Vida no Trabalho tem princípios intimamente relacionados com a saúde do trabalhador, abrangendo questões psicológicas, físicas e ambientais ligadas ao desempenho das atividades na organização.

“QVT refere-se às condições favoráveis ou desfavoráveis de um ambiente de trabalho para as pessoas. O objetivo básico é desenvolver cargos que sejam tão excelentes para as pessoas como para a produção” (DAVIS, 1981, p.286).

O QVT enfatiza o sucesso da organização, evidenciando os procedimentos e as adequações da gestão. Deste modo, a participação coletiva dos trabalhadores é importante para humanizar o trabalho, sendo necessário para este feito, condições trabalhistas favoráveis (BARBOSA, 2016).

Portanto, de acordo com Fernandes (1996), a ferramenta de QVT pode auxiliar a organização no processo de renovação de ações gerenciais relacionadas ao trabalho, proporcionando e elevação do nível de satisfação dos funcionários, assim como, a produtividade da empresa, a partir da efetiva participação de todos os envolvidos nos processos relacionados ao trabalho.

Assim, este artigo tem como objetivo avaliar a qualidade de vida no trabalho dos funcionários de uma empresa de reforma de transformadores e construção de rede elétrica, situada no município de Dourados – MS, a partir da aplicação do questionário baseado no modelo de Walton.

2. Referencial Teórico

A qualidade de vida no trabalho remota a antiguidade, mas foi em meados do século XX, que surgiu a abordagem do QVT. A evolução da qualidade de vida no trabalho está exposta no quadro 1.

1930 - Escola das Relações humanas	Teve origem por volta de 1930 com a necessidade da administração de humanizar e democratizar, com uma abordagem humanística (CHIAVENATO, 2003).
Escola Comportamental	Escola comportamental: é um desdobramento da Escola das relações humanas, que surge no final da década de 1940. Preocupa-se com o comportamento das pessoas e comportamentos organizacionais. (CHIAVENATO, 2003)
1950 – Origem do QVT	Com o surgimento da abordagem sociotécnica por volta de 1950, sendo a organização como uma combinação de tecnologia com um sistema social. (CHIAVENATO, 2003)
1960 – Preocupação com os trabalhadores	Surgimento de líderes sindicais, na busca de melhorar a forma de trabalho e reduzir os efeitos no bem estar dos trabalhadores. (FERNANDES, 1996).
1970 - Qualidade pessoal	“Discussões de qualidade pessoal como parte dos processos de qualidade organizacional através das ideias dos gurus da qualidade, Juran e Deming”. (FRANÇA, 2004, pg. 27).
1980 – Participação global	Maior participação do trabalhador nas decisões da empresa, com o intuito de tornar o trabalho mais humanizado (OLIVEIRA, 2006).

1990 – Saúde na organização	Para Oliveira (2006) o QVT passa a ser necessário na organização, e não mais um modismo. “O QVT tornou-se foco de programas que estudam os fatores da saúde do trabalhador na organização, resgatando valores ambientais e humanísticos negligenciados em favor do avanço tecnológico”. (BURIGÓ, 1997, pg.94)
Hoje	Baseia-se de acordo com Oliveira (2006) em atender todas as necessidades psicossociais dos trabalhadores, com o intuito de aumentar a satisfação no trabalho.

Fonte: Adaptada de Merino (2000)

Tabela 1 - Evolução da Qualidade de vida do trabalho

Em vista do que foi mencionado, o objetivo do QVT é homogeneizar as relações de trabalho na organização, no qual está em constante busca (OLIVEIRA, 2006). Sendo assim, deve-se “manter uma relação entre produtividade e a satisfação do trabalhador no seu ambiente de trabalho”. (MERINO, 2004, p.17-31 apud OLIVEIRA, 2006, p.31).

Para avaliação de QVT vários modelos foram desenvolvidos ao longo dos anos. Dentre os principais autores destacam-se os modelos desenvolvidos por Walton (1973), Hackman e Oldham (1975), Westley (1979), Werther & Davis (1983) e Nadler e Lawler (1983).

Neste artigo utilizou-se o modelo proposto por Walton. Segundo Chiavenato (2002), para Walton existem oito dimensões da Qualidade de Vida no Trabalho:

Compensação justa e adequada: Coerência da remuneração praticada pela organização (interno) e pelo mercado de trabalho (externo).

Condições de segurança e saúde no trabalho: Adequação do ambiente de trabalho de modo a proporcionar condições favoráveis ao desempenho das atividades do trabalhador.

Utilização e desenvolvimento de capacidades: Promover oportunidades para utilização do conhecimento e habilidade do funcionário, de modo a incentivar a autonomia e contínua busca de conhecimento acerca da atividade desenvolvida.

Oportunidade de crescimento contínuo e segurança: Possibilitar a ascensão da carreira dentro da organização, proporcionando um crescimento individual e de certa forma uma estabilidade profissional.

Integração social na organização: Retirada de políticas hierárquicas da organização, facilitando o relacionamento interpessoal do colaborador com as demais áreas da empresa.

Constitucionalismo: Elaboração de normas e regras com as obrigações e direitos do trabalhador.

Trabalho e espaço total de vida: A jornada de trabalho não deve ser em demasia de maneira a não interferir na vida pessoal e familiar do funcionário.

Relevância social de vida no trabalho: Realizar ações que despertem orgulho no trabalhador, atuando de forma a estabelecer uma imagem consolidada da empresa em relação às práticas administrativas.

3. Metodologia

Para Gil (2002) a pesquisa tem um aspecto pragmático e racional que por meio de um conjunto de medidas, tem a finalidade de descobrir respostas para um problema em questão. Entretanto, as pesquisas assumem diferentes classificações de acordo com o interesse do pesquisador e das variáveis a serem analisadas. As classificações mais comuns são em relação à natureza da pesquisa, abordagem do problema, objetivo e procedimento técnico.

Quanto à natureza, a pesquisa deste trabalho pode ser classificada como aplicada. Segundo Silva e Menezes (2005) a pesquisa aplicada consiste em adquirir conhecimento para realizar a aplicação prática e dirigida à solução da problemática estudada.

Para Silva e Menezes (2005) a pesquisa quanto à abordagem do problema pode ser qualitativa ou quantitativa. A abordagem qualitativa baseia-se na interpretação de fenômenos subjetivamente aos olhos do pesquisador, não se utilizando de ferramentas estatísticas. Para os mesmos autores a abordagem quantitativa remete a tudo que pode ser transformado em valores numéricos.

Este trabalho pode ser classificado como uma combinação de pesquisa qualitativa e quantitativa, pois se baseia na aquisição de informações não numéricas por meio de questionários e entrevistas, ao passo que, se faz uso de ferramentas estatísticas para apresentar os dados em forma de gráficos facilitando a compreensão e avaliação das variáveis observadas.

Quanto ao objetivo foi classificada como pesquisa descritiva. Para Gil (2002) a pesquisa descritiva é uma técnica muito utilizada para coleta de dados de um grupo, utilizando questionários e a observação sistemática, com o intuito de analisar levantamento de opiniões, condições de trabalho, atitude e crença de uma comunidade. A principal função da pesquisa descritiva é relatar as características de determinada população

Dentre aos tipos de pesquisa em relação aos procedimentos técnicos, caracteriza-se a pesquisa como um levantamento. De acordo com Gil (2002) o levantamento é uma pesquisa que envolve a solicitação de informações pertinentes ao assunto abordado, tendo como característica a interrogação direta das pessoas, para em seguida obter conclusões dos dados adquiridos através da análise quantitativa.

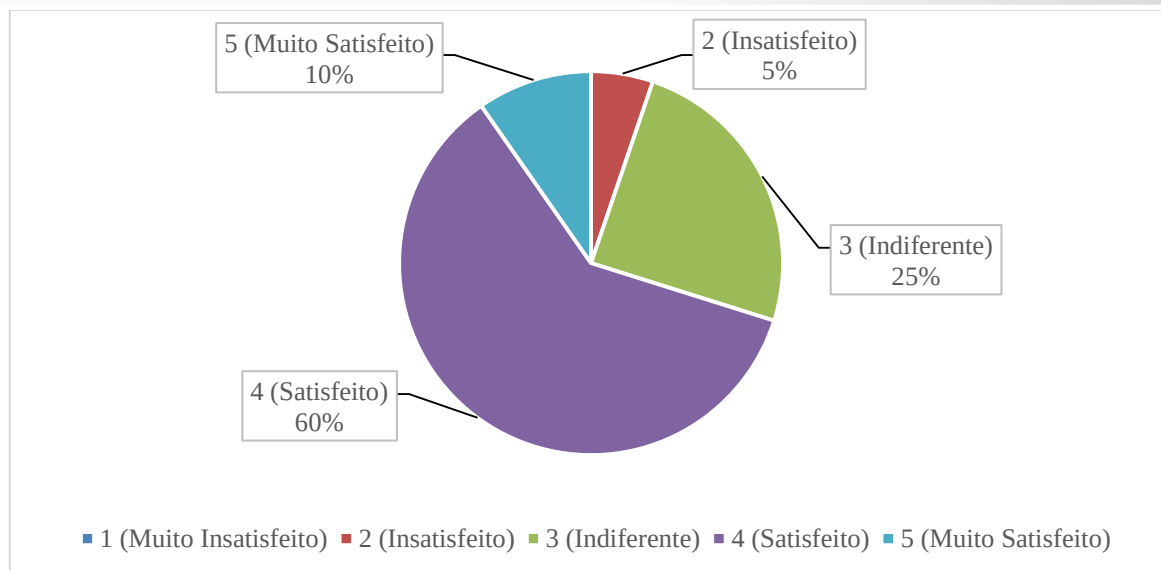
Para o levantamento de dados fez-se uso da aplicação de questionários baseado no modelo de Walton. Considerando as oito dimensões da qualidade de vida no trabalho, o questionário foi composto 35 perguntas objetivas possuindo cinco alternativas para cada, sendo elas: Muito insatisfeito (1), insatisfeito (2), indiferente (3), satisfeito (4) e muito satisfeito (5).

O questionário foi aplicado a quatro funcionários da empresa. Os mesmos responderam sem a interferência de terceiros, além disso, não se identificaram no questionário, mantendo as respostas anônimas.

4. Resultados e Discussões

Com dados do questionário foi possível quantificar o percentual de satisfação dos funcionários em cada dimensão, utilizando-se gráficos que representam tais informações, auxiliando na identificação de pontos críticos nas dimensões analisadas.

De maneira geral, o gráfico a seguir mostra o percentual total em relação às respostas dadas pelos funcionários. De acordo com o gráfico, notou-se que 10% das repostas obtidas dos funcionários demonstraram-se que estão muito satisfeito em relação ao trabalho, 60% das respostas foram satisfeito, 25% como indiferente, 5% evidenciou-se insatisfeito e 0% como muito insatisfeito.

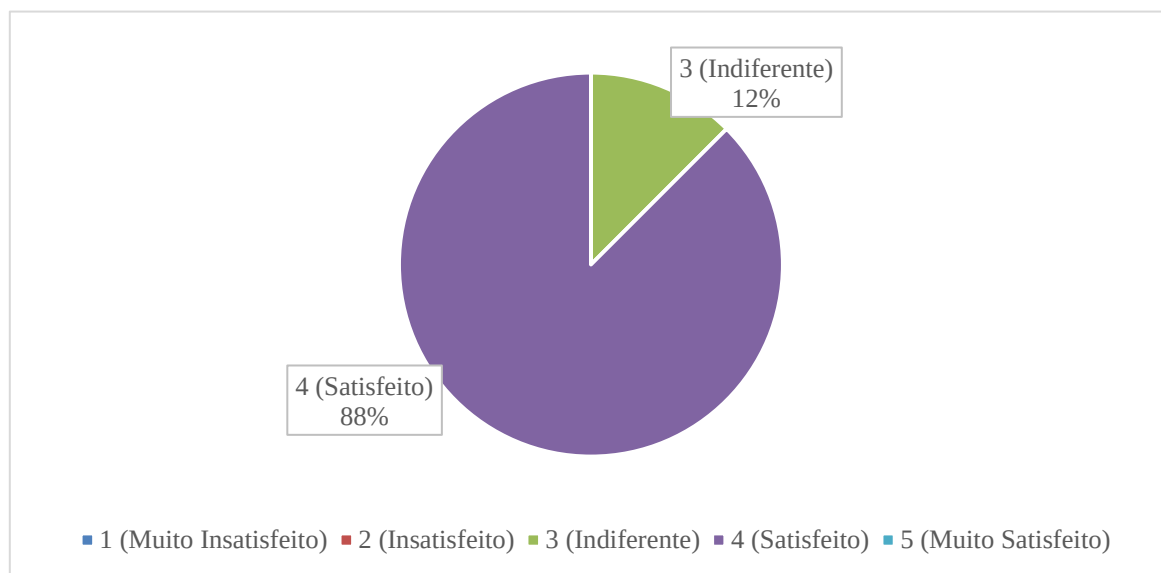


Fonte: Autores, 2016

Gráfico 1 – Percentual total de níveis de satisfação

Com relação a cada uma das dimensões da qualidade de vida do trabalho, foi elaborada a mesma representação gráfica, sendo então avaliada cada uma delas separadamente, de maneira a identificar aspectos que influenciam os níveis de satisfação dentro da organização.

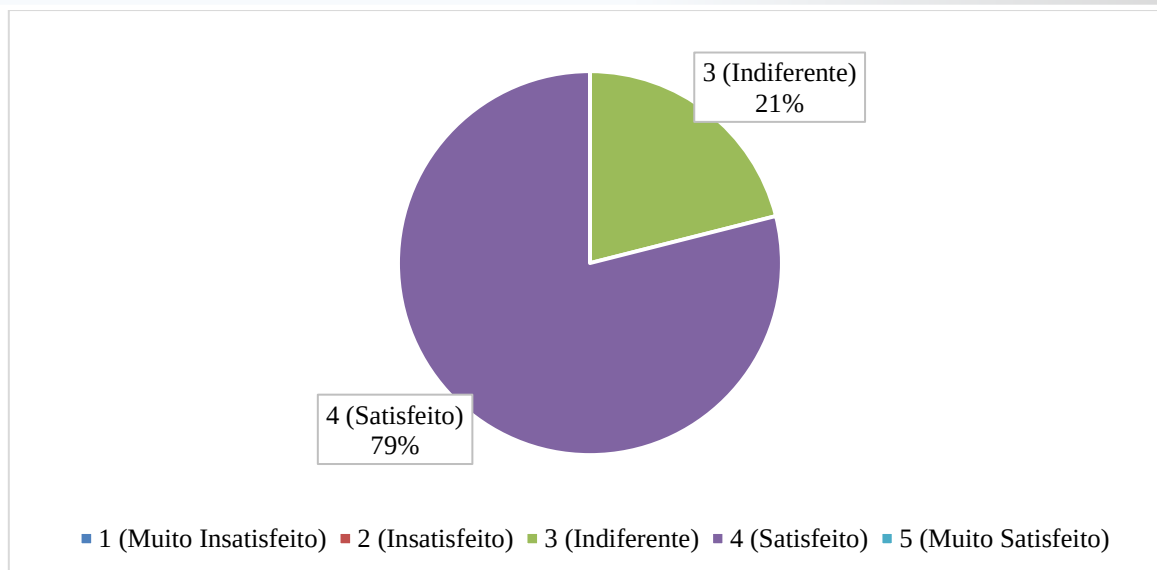
Quanto à compensação justa e adequada, por meio da observação das respostas obtidas, pode ser verificado que 88% das respostas dos questionários estão como satisfeito, evidenciando o contentamento com a compensação entre trabalho e remuneração. Conforme o gráfico abaixo.



Fonte: Autores, 2016

Gráfico 2 – Níveis de satisfação em relação à compensação justa e adequada

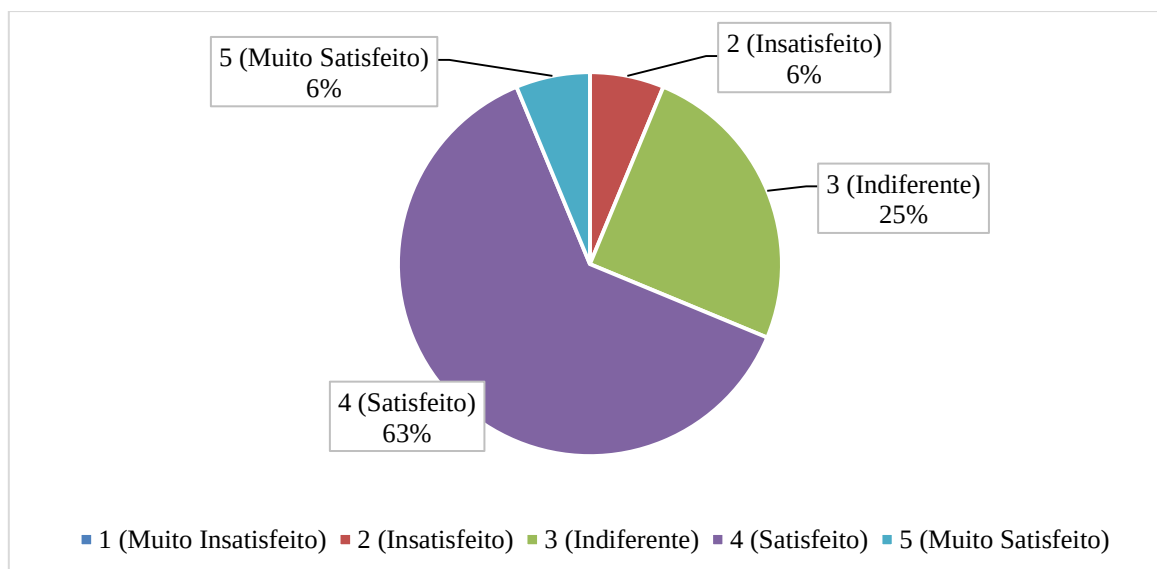
Considerando a dimensão utilização e desenvolvimento de capacidades, foi observado que 21% das respostas obtidas dos funcionários foram indiferente e 79% foram satisfeito com a autonomia, relevância, desempenho e polivalência do trabalho realizado. Sendo as atividades realizadas serem classificadas como simples de fácil execução, boa parte ou se consideraram satisfeito ou indiferente.



Fonte: Autores, 2016

Gráfico 3 – Níveis de satisfação em relação à utilização e desenvolvimento de capacidades

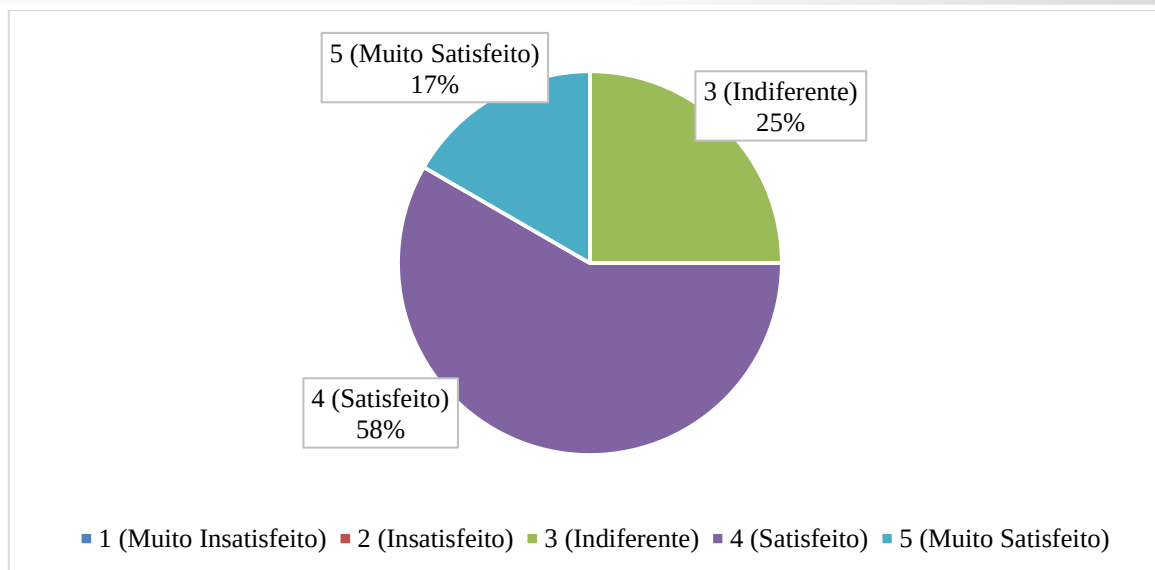
No que se refere à integração social na organização, pode-se constatar que existe um bom relacionamento entre os colaboradores da empresa. Podendo ser ilustrado pelo gráfico a seguir.



Fonte: Autores, 2016

Gráfico 4 – Níveis de satisfação em relação à integração social na organização

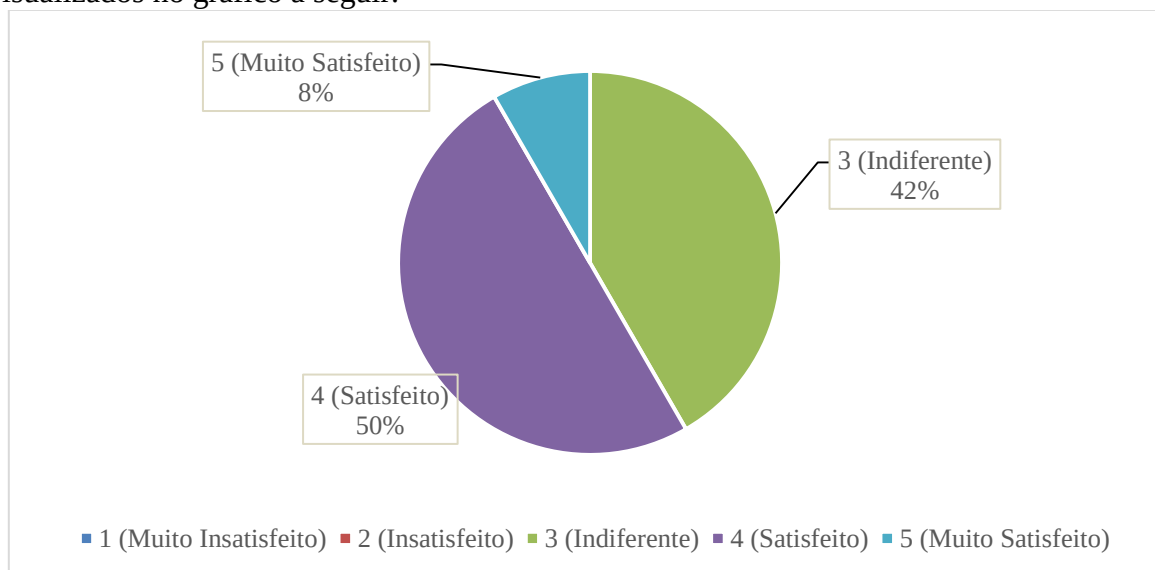
Com base na pesquisa notou-se que a empresa tem respeito para com o trabalhador e seus direitos, salientando a sua liberdade de expressão e individualidade no que se refere ao ambiente de trabalho. Obteve-se a porcentagem de respostas de 58% satisfeito, 25% indiferente e 17 % muito satisfeito como mostrado no gráfico abaixo.



Fonte: Autores, 2016

Gráfico 5 – Níveis de satisfação em relação ao constitucionalismo

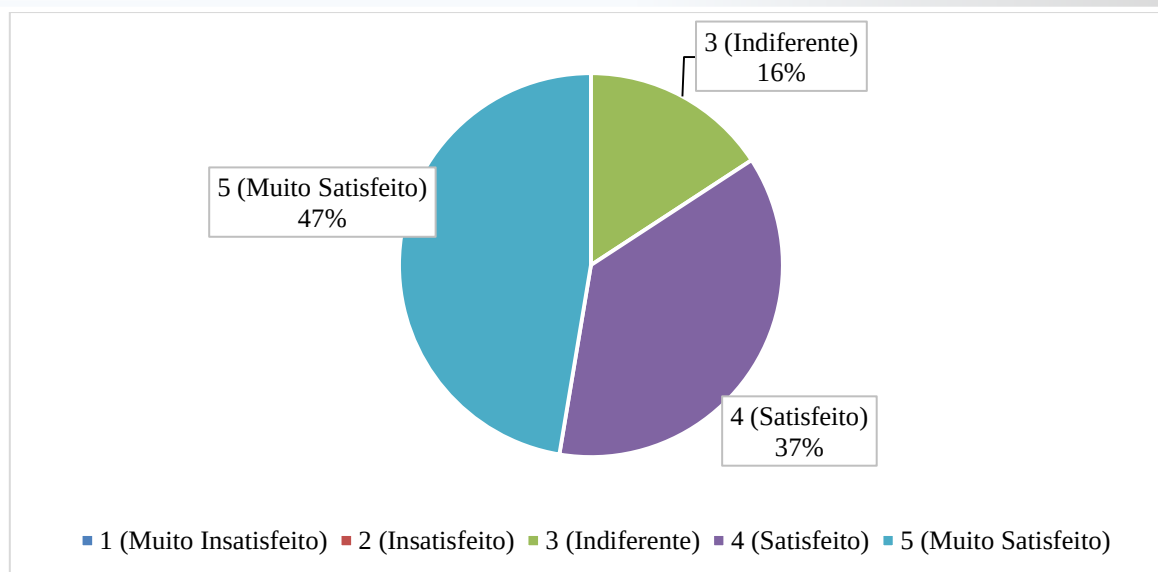
Com relação ao espaço de trabalho e espaço total de vida, a empresa não interfere na vida dos funcionários, como por exemplo, preocupações com trabalhos extras, além disso, a empresa possui turnos adequados de horários. Os resultados das respostas obtidas podem ser visualizados no gráfico a seguir.



Fonte: Autores, 2016

Gráfico 6 - Níveis de satisfação em relação ao trabalho e espaço total de vida

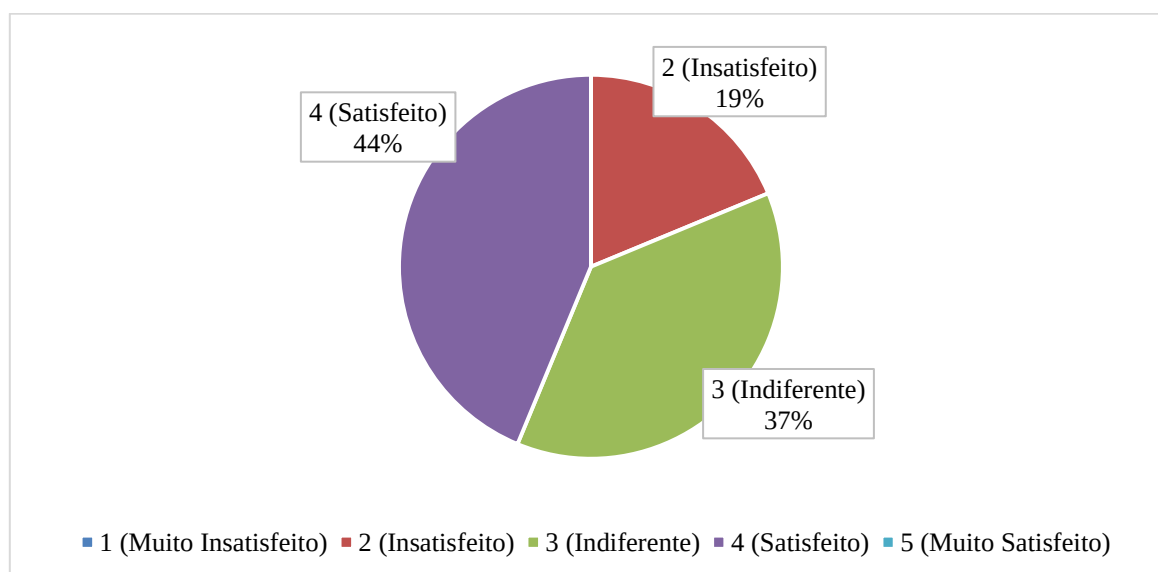
Quanto a esta dimensão observou-se vários pontos positivos no que se refere à relevância social de vida no trabalho, isso pode ser decorrente do orgulho que o mesmo sente pela atividade realizada e qualidade do serviço prestado, e ainda pela forma que a empresa se relaciona com os recursos humanos, visto que 47% das respostas foram muito satisfeito, 37% satisfeito e 16% indiferente.



Fonte: Autores, 2016

Gráfico 7 – Níveis de satisfação em relação à relevância social de vida no trabalho

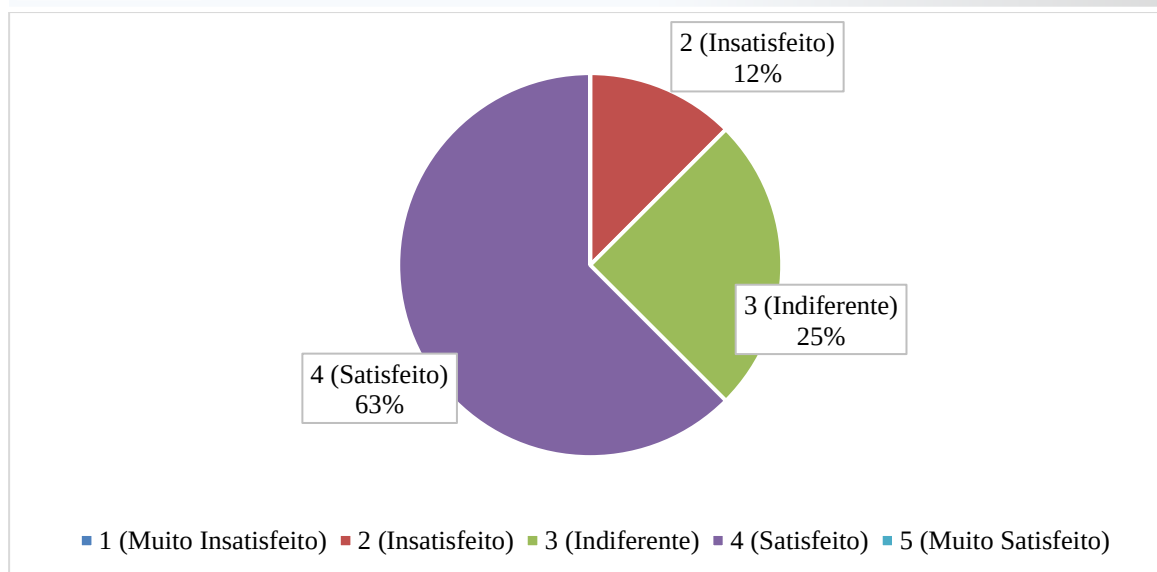
Nesta dimensão 19% das respostas foram como sendo insatisfeito, isso pode ser pelo fato de haver pouca oportunidade de crescimento devido a ser uma empresa de pequeno porte, não sendo oferecidos incentivos, causando a insatisfação dos funcionários. Cerca de 37% das respostas foram indiferente, mostrando a pouca preocupação quanto a fatores relacionados a essa dimensão. De acordo com o gráfico a seguir.



Fonte: Autores, 2016

Gráfico 8 – Níveis de satisfação em relação à oportunidade de crescimento contínuo e segurança

No que diz respeito às condições de segurança e saúde no trabalho foi observado uma maior insatisfação quanto à jornada de trabalho semanal e o cansaço gerado pelas atividades realizadas representando 12% das respostas. Cerca de 25% das respostas foram indiferentes, sendo os pontos relevantes a despreocupação em relação a segurança, podendo ser na visão dos funcionários como atividades que não oferecem riscos. Já 63% das respostas obtidas são satisfeito quanto a questões como insalubridade e tecnologias empregadas no trabalho.



Fonte: Autores, 2016

Gráfico 9 – Níveis de satisfação em relação às condições de segurança e saúde no trabalho

5. Considerações Finais

O estudo possibilita concluir que a avaliação de qualidade de vida do trabalhador é essencial para compreender os fatores que influenciam na satisfação profissional e pessoal, afetando diretamente o ambiente de trabalho e consequentemente a produtividade, eficiência e questões psicofisiológicas.

Com os dados obtidos, foi possível identificar os principais problemas da empresa em relação à qualidade de vida dos funcionários que estão atreladas às condições de trabalho e oportunidades no trabalho.

Em relação às condições do trabalho pode-se recomendar uma análise mais profunda com utilização de outras ferramentas como análise ergonômica para identificar problemas relacionados ao conforto ambiental, posturas do trabalhador e levantamento de cargas. Na oportunidade de trabalho pode-se estabelecer parcerias com escolas técnicas para oferecer treinamentos e capacitação aos funcionários, promovendo a valorização profissional e intelectual.

A aplicação do modelo de questionário permitiu uma avaliação da qualidade de vida no trabalho, possibilitando a identificação de possíveis lacunas, e consequentemente, caminhos de prováveis melhorias na satisfação do colaborador.

Referências

BARBOSA, Carla Valéria. *Qualidade de Vida no Trabalho*. Revista InterAtividade. Andradina, v.4, n.1, p.27-37, 2016. Disponível em: <<http://www.firb.br/editora/index.php/interatividade/article/view/181/264>>. Acesso em: 7 set. 2016.

BÚRIGO, Carla Cristina Dutra. *Qualidade de vida no trabalho*. Revista de Ciência Humanas. Florianópolis, v.15, n.22, 90-110, 1997. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/revistacfh/article/viewFile/23495/21163>>. Acesso em: 7 jun. 2016.

CHIAVENATO, Idalberto. *Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações*. 3.ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

CHIAVENATO, Idalberto. *Introdução à Teoria Geral da Administração*. 7.ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

DAVIS, Keith. *Human Behavior at Work*. New York: McGraw Hill, 1981.

FERNANDES, Eda. *Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar*. Salvador: Casa da Qualidade Editora Ltda, 1996. 296 p.

FRANÇA, Ana C Limongi. *Indicadores Empresariais de Qualidade de Vida no Trabalho*. 1996. 295 f. Tese (Doutorado em Administração) – Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo, 1996.

FRANÇA, Ana Cristina Limongi. *Qualidade de vida no trabalho – QVT*. São Paulo: Atlas. 2004. 217p.

GIL, Antonio Carlos. *Como elaborar projetos de pesquisa*. 4.ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GUEST, R. H. “Quality of working life – learning from Tarrytown”. Harvard Business Review, v.57, n.4, p.76-87, jul/ago 1979.

HACKMAN, Richard J. e SUTTLE, Lloyd J. *Improving Life at work: behavioral Science approaches to organizational change*. Santa Monica: Goodyear, 1977.

KUROGI, Márcia Sumire. *Qualidade de Vida no Trabalho e suas Diversas Abordagens*. Revista de Ciências Gerenciais. Anápolis, v. 13, n. 16, 50-62, 2008. Disponível em: <http://www.pgsskroton.com.br/seer/index.php/rcger/article/view/2642/2512>. Acesso em: 7 jun. 2016.

MERINO, Eugênio. *Qualidade de vida no trabalho: conceitos básicos*. Florianópolis: UFSC/PPGEP, 2000. P. 17-18.

NADLER, David A. e LAWLER III, Edward E. “Quality of Working Life: perspectives and directions”. Organization Dynamics, v.11, p.20-30, winter 1983.

OLIVEIRA, Alizandra Cristina de. *Qualidade de vida no trabalho segundo o modelo Walton: um estudo de caso frente à percepção dos funcionários da imperador calçados*. 2006. 91 f. Trabalho de conclusão de curso – Universidade Do Vale do Itajaí, São José, 2006.

SILVA, Edna Lúcia da; MENEZES, Estera Muszkat. *Metodologia da pesquisa e elaboração de dissertação*. 4.ed. rev. atual. Florianópolis: UFSC, 2005.