

Qualidade de vida no trabalho noturno: estudo de caso em uma empresa mineradora

Teresinha Janussi de Jesus (Faculdade de Pedro Leopoldo – FPL) teresinhaj392@gmail.com
Daysemara Maria Cotta (Universidade Federal de Minas Gerais – UFMG) dayse_cotta@hotmail.com

Resumo:

O presente estudo teve como principal objetivo verificar como o trabalho noturno reflete na Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) do empregado em uma empresa de mineração. Realizou-se um estudo de caso com 147 ferroviários de uma mineradora que atuam no trecho Vitória (ES) a Minas Gerais, utilizando um questionário estruturado a partir do modelo teórico de Walton (1973) permitindo uma análise quantitativa dos oito critérios de avaliação da QVT, relacionando aspectos internos e externos à organização. Os resultados revelaram uma boa percepção da Qualidade de Vida no Trabalho por parte dos respondentes, principalmente nos critérios relacionados a integração social na organização, condições de trabalho e relevância social da vida no trabalho. No entanto, observou-se uma insatisfação por parte dos mesmos em relação aos critérios que tratam de compensação justa e adequada e constitucionalismo. De maneira geral, verificou-se uma avaliação positiva da QVT e com este estudo foi possível concluir que os trabalhadores noturnos sentem os efeitos do horário de trabalho principalmente em sua vida social, embora tenham sido enfáticos ao afirmarem que estão adaptados a esse horário e que isso não afeta sua qualidade de vida. Para a organização estudada, a presente pesquisa ofereceu elementos para que reveja suas práticas de gestão de pessoas e busque atender à qualidade de vida dos trabalhadores.

Palavras chave: Qualidade de Vida no Trabalho; Trabalhador Noturno; Mineradora.

Quality of life in night work: case study in a mining company

Abstract

The present study aimed to verify how the night work reflects in the Quality of Work Life (QWL) of the employee in a mining company. A case study was carried out with 147 railway workers from a mining company which operates in Vitória (ES) - Minas Gerais section, using a structured questionnaire based on Walton's theoretical model (1973) that allows a quantitative analysis of the eight QWL evaluation criteria, relating internal and external aspects to the organization. The results revealed a good perception of the Quality of Life at Work by the respondents, especially in the criteria related to social integration in the organization, working conditions and social relevance of work life. However, they showed dissatisfied with the criteria for adequate and fair compensation and constitutionalism. In general, it was found a positive evaluation of QWL and based on this study it was possible to conclude that night workers feel the effects of working hours mainly in their social life, although they have been emphatic in saying that they are adapted to that and it does not affect their quality of life. Regarding the organization under study, this research provided elements to review its practices of personnel management and seek to meet the quality of life of its workers.

Key-words: Quality of life at work; Night worker; Mining

1. Introdução

O trabalho individual ou coletivo tem sido influenciado pelas constantes transformações ocorridas nas últimas décadas em todo o mundo. As formas de organização do trabalho vêm se modificando, a fim de satisfazer as necessidades dos grupos que compõem as comunidades, podendo ser uma fonte de prazer, de realização, crescimento e subsistência, mas ao mesmo tempo se tornando fonte de desgaste e sofrimento (SOUZA; ERNST; FILUS, 2008, p. 2).

Perante essas mudanças o trabalho noturno tornou-se uma constante na vida da sociedade, onde cada vez mais pessoas passaram a depender dos negócios que esse tipo de labor oferece. Além dos impactos biológicos o trabalho noturno, supõe-se, que traga maior isolamento social, em função dos horários não-normativos, repercutindo negativamente sobre a vida do trabalhador e de sua família (Cia; Barham, 2008).

Dentro deste contexto, o estudo da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) torna-se imprescindível no cenário contemporâneo, onde as organizações vivem em um ambiente competitivo e a busca por resultados adquire amplitude mais desafiadora. Isto exige dos trabalhadores um maior esforço em sua capacidade de suportar cobranças e viver constantemente sob pressão. (STEFANO *et al.*, 2006).

Fischer, Lieber e Brown (1995) explicam que o trabalho à noite está associado a um cotidiano essencialmente diferente do adotado pela comunidade em geral e cada indivíduo apresenta uma forma diferente de expressão do seu ritmo biológico. Sendo assim, o padrão de normalidade é alterado em consequência das perturbações causadas pelo trabalho noturno. Contudo essas perturbações observadas entre outras, como a segurança no trabalho, o convívio social, o desempenho em suas tarefas e etc., poderão contribuir ou não com o nível de Qualidade de Vida no Trabalho.

Para tanto, tornou-se necessária a ampliação do conhecimento sobre a realidade desses empregados e estabeleceu-se, assim, o problema da pesquisa, norteado pela seguinte pergunta: Tendo como base o modelo de Walton quais as percepções sobre o impacto do expediente noturno sobre a Qualidade de Vida no Trabalho dos empregados de uma empresa de mineração?

No intento de se responder ao problema proposto, traçou-se como objetivo geral verificar como o trabalho noturno reflete na Qualidade de Vida no Trabalho do empregado em uma empresa de mineração. Os objetivos específicos foram elaborados conforme a seguir: identificar os níveis de Qualidade de Vida no Trabalho, através do questionário estruturado a partir do modelo de Walton (1973), pelos trabalhadores da empresa de mineração como mais importantes; verificar se existem impactos diferentes no trabalho noturno na perspectiva dos dados demográficos; analisar as percepções dos trabalhadores dos segmentos pesquisados sobre as implicações do trabalho noturno na vida do trabalhador.

O estudo empreendido chama a atenção para a necessidade de que as organizações tenham uma visão sistêmica, ou seja, funcionem como um organismo cujas partes se inter-relacionam e se completam. A preocupação com a QVT não constitui motivo de interesse exclusivamente para a área de Recursos Humanos, mas diz respeito a todos os setores de uma organização.

Este trabalho justifica-se pela preocupação com a Qualidade de Vida no Trabalho noturno de uma empresa do ramo de mineração, diagnosticando os limites que possam interferir na satisfação e bem-estar do trabalhador na execução de sua tarefa, resgatando valores humanos e

ambientais negligenciados em favor do avanço tecnológico da produtividade e do crescimento econômico (WALTON, 1973).

A partir deste contexto e através da realização de uma abordagem ampla da qualidade de vida no trabalho e de algumas discussões acadêmicas sobre o trabalho noturno, o tema abordado neste estudo certamente poderá contribuir em muito com o conhecimento científico, cuja carência de pesquisas em Qualidade de Vida no Trabalho noturno, será de grande colaboração na área de comportamento organizacional, proporcionando debates, pesquisas e produções intelectuais, conforme entendimento de Zanardo (2010).

2. Trabalho

O trabalho noturno tornou-se uma constante na vida da sociedade, uma vez que mais pessoas passaram a depender dos negócios que esse tipo de labor oferece. No entanto, Chaves (1995, p. 69) esclarece que “o labor noturno, por ser contrário à natureza do ser humano predominantemente diurna, provoca um quadro de estresse constante, revelando-se uma das formas mais perversas de organização temporal do trabalho”.

Além dos impactos biológicos o trabalho noturno na concepção de Moreno *et al.* (2003) aponta diversos aspectos da vida sócio-familiar que podem facilitar ou dificultar o dia-a-dia dos trabalhadores, atuando, portanto, na tolerância ao regime de trabalho. Neste contexto, verificam-se as implicações na qualidade de vida do trabalhador no turno noturno, tendo dificuldades no relacionamento e na convivência familiar, esposa, maridos, filhos, amigos, algumas vezes o deixando isolado do convívio social (COSTA, 2003).

Segundo Chaves (1995), observa-se que o trabalhador noturno não tem em absoluto, seu ritmo circadiano invertido ou ampliado, mas sim, desestruturado, uma vez que, dadas as características do horário do turno, não são todas as noites que o trabalhador permanece acordado, assim como não são todos os dias que ele dorme. Além disso, mesmo que a alteração temporal fosse completa, ou mesmo incompleta, mas constante, não seria possível abolir os demais sincronizadores externos aos quais está sujeito em decorrência de seu convívio social.

3. Qualidade de vida no trabalho

Quanto às origens da QVT, fatos históricos demonstram que, desde os tempos mais antigos, o homem vem buscando desenvolver ferramentas e métodos que visam minimizar os problemas provenientes do trabalho. (SANT’ANNA; MORAES, 1999).

Em relação à origem do termo Qualidade de Vida no Trabalho, Heloani (2003) relata que:

Embora não exista uma definição consensual sobre a expressão Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), que vem sendo utilizada com diferentes conteúdos e significados, sua origem segundo Eric Trist (1981) e seus colaboradores do Tavistock Institute of Human Relations, de Londres, concerne a uma conferência internacional sediada em Arden House, no ano de 1972, e cujo tema principal versava sobre “Sistemas Sociotécnicos” (Heloani, 2003, p. 93).

Segundo Rodrigues (1999), com outros títulos e em outros contextos, mas constantemente voltada para facilitar ou trazer satisfação e bem-estar ao trabalhador no desempenho de suas tarefas, a qualidade de vida sempre foi objeto de preocupação da raça humana.

Inúmeros pesquisadores cooperaram para o estudo sobre a satisfação do indivíduo no trabalho. No entanto, diversos autores como Hampton (1991), França (1996), Ferreira, Reis e Pereira (1999), Rodrigues (1999), Moraes e Marques (2004) apenas para citar alguns, consideram que as pesquisas realizadas por Mayo (1959) são altamente relevantes para o estudo do

comportamento humano, da motivação dos indivíduos para obtenção das metas organizacionais da qualidade de vida do trabalhador, principalmente, a partir das pesquisas e estudos efetuados na Western Electric Company (Hawthorne, Chicago) no início dos anos 1920, que culminaram com a Escola de Relações Humanas.

Percebe-se que existem variadas concepções acerca de Qualidade de Vida no Trabalho. Isso ocorre em função de diferentes maneiras que cada autor tem ou encontra, de perceber elementos significativos na relação do homem com o trabalho e consequentemente valorizar uns, em detrimento dos outros (MORAES; MARQUES; PORTES, 2003).

Walton (1973) demonstra uma preocupação com o resgate de valores humanísticos e ambientais que constantemente são negligenciados em favor do avanço tecnológico, da produtividade e do crescimento econômico. Assim, a QVT para o autor tem como meta:

[...] gerar uma organização mais humanizada, na qual o trabalho envolve, simultaneamente, relativo grau de responsabilidade e de autonomia em nível de cargo, recebimento de recursos de 'feedback' sobre o desempenho, com tarefas adequadas, variedade, enriquecimento do trabalho e com ênfase no desenvolvimento pessoal do indivíduo (WALTON, 1973, p.36).

Moraes, Kilimnik e Ramos (1994), por sua vez, afirmam que a ênfase da Qualidade de Vida no Trabalho é na substituição do sedentarismo e do stress por um maior equilíbrio entre o trabalho e lazer que resulte em melhor qualidade de vida. Numa visão institucional a QVT deve monitorar todas as variáveis que determinam o ambiente tecnológico, psicológico, político, e econômico do trabalho.

Nota-se que a preocupação com o bem-estar do trabalhador está na maioria das vezes, diretamente relacionada com a eficácia organizacional, focalizando o bom desempenho dos papéis organizacionais que seriam em resumo a obtenção de lucros.

O foco deste estudo é analisar a Qualidade de Vida no Trabalho segundo o modelo de Walton, para tanto, faz-se necessário um aprofundamento na teoria do autor, conforme será visto a seguir. O modelo de Walton incorpora questões elementares da situação de trabalho como importantes para o estudo da QVT, incluindo entre elas fatores higiênicos, condições físicas, aspectos relacionados à segurança e também à remuneração sem, no entanto, descuidar dos demais. Pela abrangência dos aspectos focalizados pelo modelo de Walton, este pode ser considerado como o mais adequado para aplicação no segmento de mineração, especificamente no quesito de trabalho no período noturno. Conforme Walton (1974), o conceito de QVT dá ênfase as necessidades e aspirações do ser humano, bem como a responsabilidade social do trabalhador.

Portanto, baseado nos estudos realizados e em função do objeto de análise, o modelo de Walton (1974) se mostrou o mais adequado para realização da pesquisa, uma vez que abrange fatores internos e externos da organização conforme já foi dito.

Entretanto, é importante que se ressalte a carência de estudos referentes a Qualidade de Vida no Trabalho e o exercício profissional no período noturno, o que vem a se caracterizar como uma deficiência no desenvolvimento do referencial teórico e em uma valorização quanto ao estudo aqui empreendido, principalmente analisando as novas demandas geradas pelo desenvolvimento do país (ZANARDO, 2010).

4. Metodologia

No presente estudo entendeu-se que a metodologia utilizada seria a pesquisa de caráter descritivo. A abordagem utilizada no desenvolvimento da pesquisa é um estudo quantitativo,

cujas características é transformar opiniões e informações em números para possibilitar a classificação e análise (COLLINS; HUSSEY, 2005).

A modalidade utilizada na pesquisa foi o estudo de caso, uma vez que o objetivo principal era verificar como o trabalho noturno reflete na Qualidade de Vida no Trabalho do empregado em uma empresa de mineração. Devido à natureza quantitativa da pesquisa realizada, a forma de coleta de dados se deu através de *survey*. De acordo com Babbie (1999), o *survey* gera medidas precisas e confiáveis que permitem análise estatística, mede opiniões, atitudes, preferências, comportamentos de um determinado grupo de pessoas e, também, os segmentos do mercado, estimando seu potencial ou volume de negócios. Para tanto, foi utilizado um questionário na coleta de dados dos respondentes. A elaboração do questionário originou da adaptação do modelo teórico de Walton (1973) as circunstâncias da organização analisada, sendo validado em conteúdo pelo grupo de especialistas, presidido pelo orientador do estudo e, em forma após testes realizados com colegas do Mestrado Profissional em Administração da Fundação Cultural Dr. Pedro Leopoldo.

A organização analisada foi fundada em 1942 pelo governo brasileiro e em 1997 tornou-se uma empresa privada. Com a abertura de mercados, ela ultrapassou as fronteiras do Brasil e se expandiu para o mundo se fazendo presente em trinta e cinco países nos cinco continentes, através de uma força de trabalho com mais de 100 mil funcionários incluindo-se aí próprios e terceirizados. O universo amostral foi composto por 147 ferroviários de uma empresa mineradora no trecho correspondente a malha ferroviária Vitória (ES) a Minas Gerais. O tipo da amostra se deu por conveniência e a seleção obedeceu aos seguintes critérios de inclusão: indivíduos que trabalhem na organização no horário noturno. Os empregados receberam o questionário no local de trabalho e nas reuniões de atendimento com os Recursos Humanos.

O instrumento teve como objetivo analisar a qualidade de vida do trabalhador noturno na relação com a satisfação, motivação, autoestima e produtividade. Os dados obtidos pelos questionários foram organizados e submetidos a técnicas estatísticas de análises descritivas.

5. Resultados da pesquisa

O estudo foi realizado com 147 participantes e todos os questionários foram contabilizados no processo de levantamento dos dados. Na empresa pesquisada, 80% dos funcionários pesquisados são do sexo masculino, faixa etária predominante de 25 a 29 anos, 67% tem o ensino médio, 49% são casados, 81,6% informaram ter mais de três anos de trabalho na empresa e no turno noturno da organização a faixa compreendida entre três e quatro anos de exercício foi a que obteve o maior percentual de respostas.

Dentre os itens considerados mais importantes que o trabalho, os respondentes informaram que era a família, Deus, saúde e minha vida e, em seguida, surge o trabalho. Dando sequência passou-se para a segunda etapa do questionário que trata dos oito critérios definidos no modelo de Walton (1973), sendo cada um deles subdividido em várias afirmativas.

O primeiro critério diz respeito a compensação justa e adequada e objetiva avaliar a percepção dos trabalhadores em relação ao sistema de remuneração da empresa e se o mesmo se encontra de acordo com as expectativas dos profissionais frente ao trabalho desenvolvido. Walton (1973 *apud* Moraes e Oliveira, 2001, p. 6), afirma que “todos nós trabalhamos para ‘ganhar a vida’ e a compensação que obtemos com esse trabalho é um aspecto fundamental quando se trata de analisar a Qualidade de Vida no Trabalho”. Em relação a remuneração justa, a média encontrada se refere a discordância quanto a afirmativa, o que leva ao entendimento de que este não é um

fator preponderante, porém, por ser subjetivo é necessário um constante acompanhamento quanto a insatisfação dos respondentes em relação a remuneração.

O segundo critério definido por Walton (1973) diz respeito as condições de trabalho e aqui estão inclusos os procedimentos relacionados à segurança e a saúde no trabalho. Segundo os respondentes as condições de trabalho são plenamente atendidas na organização estudada e, em relação a jornada de trabalho houve uma discordância quanto a se encontrar em desacordo com a capacidade física do trabalhador inclusive sobre as condições ergonômicas.

O critério seguinte analisa o uso e desenvolvimento de capacidades. Ferreira (2000) entende capacidade como a qualidade que a pessoa tem de realizar qualquer tarefa para atender a um determinado fim, seja de caráter físico e/ou intelectual, serviço ou empreendimento. Dessa forma, capacidade para o trabalho pode ser a qualidade física e/ou mental com que o homem desempenha o seu trabalho. Ao analisar os dados encontrados na pesquisa, o maior percentual de concordância alcançado foi justamente quanto a complexidade da tarefa executada e para sua própria auto avaliação. Outro dado interessante a ser citado é quanto a variável que diz respeito a autonomia para se tomar iniciativas e para expor suas próprias opiniões, que apresentou a menor média entre as variáveis que compõem o critério.

O próximo critério trata de oportunidades de crescimento e segurança. Segundo Moraes e Oliveira (2001, p. 8) “esse critério se baseia na importância de uma carreira que propicie ao indivíduo desenvolver e aplicar novas habilidades e/ou conhecimentos, possibilidades de promoção e a segurança de manter-se no emprego”. Na organização analisada percebe-se que existe uma valorização tanto das qualidades profissionais quanto das habilidades pessoais e o temor quanto à perda do emprego não se mostra como algo preponderante entre os respondentes.

Por se tratar de profissionais que atuam no período noturno permanece a dúvida se a ausência de incentivos por parte da empresa está relacionada às horas de descanso do profissional, ficando os treinamentos proporcionados pela mesma condicionados a jornada de trabalho. Dessa forma não haveria uma interferência formal na vida privada dos trabalhadores, porém, ao se falar de Qualidade de Vida no Trabalho é importante ressaltar que esta vai além da vida profissional e deve sim interferir na vida particular, principalmente porque o que se prega é o bem-estar em sua totalidade.

O critério “integração social na organização do trabalho” diz respeito à possibilidade de o trabalhador manifestar e desenvolver suas habilidades individuais. No entendimento de Valle e Vieira (2004):

Esta integração ocorre quando o indivíduo vivencia, em seu local de trabalho, um ambiente de igualdade e liberdade, ausente de preconceitos de cor, raça, sexo, religião, nacionalidade, estilo de vida e aparência física; de senso comunitário, de franqueza interpessoal; de fraca estratificação e com mobilidade ascendente, que proporciona mesmo experiências positivas de autoestima. (VALLE; VIEIRA, 2004, p. 69).

Os percentuais encontrados oferecem uma clara demonstração de integração dentro da organização, denotando uma relação de parceria entre os respondentes conforme se nota na afirmativa “meu trabalho demanda muita cooperação de outras pessoas” e no trabalho em equipe. A média mais baixa encontrada neste critério diz respeito exatamente ao trabalho individualista, sem participação dos colegas e de outros profissionais. Entende-se que essa é uma atitude que não encontra apoio na organização e nem é praticada pelos respondentes, no

entanto, a média referente ao feedback dos superiores apresenta uma concordância com a afirmativa, o que vem a significar uma atitude que merece ser revista pela empresa.

As normas que regem as relações de trabalho são analisadas no critério constitucionalismo quando se fala de direitos trabalhistas, da mesma forma o respeito à individualidade do funcionário dentro e fora da organização é objeto de estudo da privacidade pessoal e na pesquisa empreendida a média de discordância quanto a se sentir vigiado foi bem alta. No entanto, em relação à produtividade que pode analisada em paralelo com a afirmativa “no meu trabalho todas as atividades são cronometradas”, existe uma concordância pequena (1,82), porém, sugestiva.

A liberdade de expressão apresentou um bom índice de concordância, o que reflete a preocupação da organização em oferecer condições para que os seus funcionários se sintam confiantes para expressarem suas opiniões sem medo de retaliações.

A jornada em turno noturno não parece afetar a vida dos trabalhadores entrevistados, pelo menos quanto as atividades de lazer e esportivas, uma vez que a afirmativa 7.03 teve um bom nível de discordância. O resultado encontrado diverge da literatura sobre o tema, pois, conforme Nunes (2001):

Os efeitos do trabalho noturno também se aplicam à vida social dos trabalhadores, bem como a de seus familiares, o que causa a sensação de exclusão social e queixas quanto à incompatibilidade de tempo para as atividades de lazer e outras necessidades sociais, como o contato com os amigos. Estes trabalhadores comumente apresentam dificuldades para o convívio social. (NUNES, 2001, p. 98).

O critério seguinte analisa o equilíbrio entre trabalho e vida. No entendimento de Walton (1973) o trabalho não deve ocupar todo o espaço da vida de uma pessoa, havendo então, a necessidade de harmonia entre ambos. Essa categoria trata da equidade entre o tempo disponibilizado pelo trabalhador na sua vida pessoal e profissional abrangendo aspectos como o turno de trabalho, as exigências da profissão, expectativas de carreira, progresso e promoções, a necessidade de atualização, a disponibilidade para viagens, a interação da família do trabalhador com a organização, o tempo para o lazer e a família. Moraes e Oliveira (2001, p. 11) afirmam que “uma questão que é muito significativa para a análise da QVT é o fato do profissional gostar ou não da profissão que possui”.

O último critério analisado na pesquisa trata da relevância social da vida no trabalho. Moraes e Oliveira (2001, p. 12) afirmam que “Walton (1973) aponta que as consequências da reputação, da imagem e as ações da organização influenciam a QVT de seus funcionários”. Ao proceder com a análise desse critério é importante inserir uma observação efetuada por Zanardo (2010, p. 19) que afirma o seguinte: “o trabalho não ocupa apenas o lugar como um meio que dá recursos ao homem para adquirir os bens necessários à vida. Ele também o socializa, permitindo que o ser humano construa sua identidade, deixando marcas que a sociedade interpreta”.

Os respondentes demonstram um sentimento de orgulho pela empresa que trabalham, bem como um conhecimento de suas atividades em prol da comunidade e o respeito pelo meio ambiente. A confirmação dessa ideia se traduz na média encontrada na afirmativa “penso que minha empresa tem um sério compromisso com o meio ambiente”.

Um dos fatores significativos para a Qualidade de Vida no Trabalho é, sem dúvida, o orgulho daquilo que se faz e onde se faz, ou seja, a importância do seu trabalho para a organização e para a comunidade. No critério analisado a última afirmativa foi a que apresentou a menor média de todo o estudo (0,56) e isso reflete a discordância que a maioria dos respondentes tem quanto a sentir que o seu trabalho é sem sentido na grande maioria das vezes. Praticamente

todas as médias encontradas nessa categoria foram altas revelando uma percepção muito grande dos respondentes quanto a importância do seu trabalho perante a comunidade.

Ao final da análise de cada um dos critérios propostos por Walton (1973) foi possível estabelecer uma uniformidade da pontuação dentro de cada seção, possibilitando calcular uma média geral e as médias em cada uma delas conforme pode ser visualizado na Tabela 1.

Construtos	Média	Desvio Padrão	Tendência do grupo pesquisado quanto à QVT
Compensação justa e adequada	2,80	0,737	Concordância
Condições de trabalho	3,25	0,612	Concordância
Uso e desenvolvimento da capacidade humana	3,05	0,631	Concordância
Oportunidade de crescimento contínuo e segurança	2,86	0,846	Concordância
Integração social na organização	3,32	0,771	Concordância
Constitucionalismo	2,80	0,732	Concordância
Trabalho e espaço total de vida	2,95	0,723	Concordância
Relevância social da vida no trabalho	3,22	0,696	Concordância

Fonte: Elaborada pelas autoras

Tabela 1 - Média dos Construtos

Todas as pontuações médias apresentaram valores superiores a 2,5, significando que há indícios em todos os construtos quanto a percepção e aceitação à QVT. Os critérios referentes a integração social na organização, condições de trabalho e relevância social da vida no trabalho foram os que apresentaram os maiores índices entre os respondentes.

Mediante os dados auferidos e analisados, entende-se que em relação aos impactos do trabalho noturno, isto é evidenciado pelos respondentes, principalmente em relação a sua vida social, porém, os mesmos afirmaram que estão satisfeitos com sua Qualidade de Vida no Trabalho.

6. Considerações Finais

O estudo empreendido demonstrou que os critérios referentes a integração social na organização, condições de trabalho e relevância social da vida no trabalho foram os que apresentaram os maiores índices de concordância quanto ao atendimento das necessidades e expectativas entre os respondentes.

O segundo objetivo visava verificar se existem impactos distintos no trabalho noturno na perspectiva dos dados demográficos e, foi constatado que existem diferenças significativas em função do gênero, faixa etária e tempo de serviço na organização. Em relação ao gênero, a presença maciça de homens (80%) fez com que a significância calculada apresentasse um índice inferior a 1% (<1%), que é o mínimo esperado para a ausência de diferenças. Já na faixa etária os percentuais se mostraram maiores nas faixas intermediárias (de 25 a 29 anos e entre 40 a 49 anos). Porém, ao analisar os resultados referentes ao tempo de trabalho na organização, ocorre que os maiores percentuais se localizam nas faixas de 3 a 4 anos seguida de 5 a 9 anos e como um fator de destaque o próximo maior percentual ocorre na faixa correspondente a acima de 15 anos. Tais diferenças podem estar relacionadas as dificuldades para se adaptar ao turno noturno, conforme estudos realizados por Regis Filho (1998) e Zanardo (2010).

O último objetivo específico se propunha a comparar as percepções dos trabalhadores dos segmentos pesquisados sobre as implicações do trabalho noturno na vida dos mesmos e, apesar de ter sido detectada a existência de impactos na vida social dos respondentes, os mesmos foram enfáticos ao evidenciarem a Qualidade de Vida no Trabalho, opinião corroborada pelos resultados encontrados nos três critérios com melhor média e pelo cruzamento de dados referentes ao tempo de trabalho na organização e no turno noturno, o que leva a crer que os benefícios advindos da escolha por essa jornada compensam satisfatoriamente as limitações impostas pela mesma, posicionamento que contraria a literatura uma vez que, estudos empreendidos por Regis Filho (1998), Zanardo (2010) e Costa (2003) essa jornada é considerada talvez a mais ingrata em relação a qualidade de vida.

Ao final da análise de cada um dos critérios propostos por Walton (1973), foi possível estabelecer uma uniformidade nas respostas encontradas, demonstrando que em uma visão mais ampla da organização o que se nota é uma série de procedimentos voltados para ampliar a Qualidade de Vida no Trabalho de seus funcionários, estabelecendo um vínculo muito próximo a definição de QVT proposta por Walton (1973) que é construir uma organização mais humanizada, valorizando o trabalho e o desenvolvimento pessoal do indivíduo.

Tal compreensão é fundamentada nos resultados encontrados na pesquisa e nos estudos de outros autores, como Moraes *et al.* (1994), que por sua vez, afirmam que a ênfase da Qualidade de Vida no Trabalho é na substituição do sedentarismo e do stress por um maior equilíbrio entre o trabalho e lazer que resulte em melhor qualidade de vida. Numa visão institucional a QVT deve monitorar todas as variáveis que determinam o ambiente tecnológico, psicológico, político, e econômico do trabalho.

Não se pretende afirmar que existe um consenso entre aqueles que trocam o dia pela noite em suas vidas profissionais, porém, nota-se que talvez em função dos benefícios oferecidos pela organização, pelas atividades da mesma junto à comunidade e as famílias dos funcionários, sua relevância no mercado e mesmo as dificuldades de inserção e oportunidades no mercado de trabalho nas localidades onde as mineradoras atuam fazem com que os respondentes se sintam satisfeitos e valorizados por trabalharem na organização analisada.

O estudo da Qualidade de Vida no Trabalho, tal como aqui apresentado, fornece importantes dados para subsidiar a gestão de recursos humanos de uma mineradora, porém devem ser ressaltadas as limitações do trabalho. O método utilizado nesta pesquisa – o estudo de caso, conquanto tenha permitido uma verificação profunda dos critérios dentro da organização analisada, caracteriza-se por estar limitado à situação estudada, não permitindo a generalização plena de seus resultados e conclusões para outras organizações. Outra limitação refere-se ao fato de que mudanças significativas no ambiente interno e externo da organização devem levar a novas análises, a fim de verificar se as conclusões da pesquisa permanecem válidas, pois estas estão vinculadas a um contexto organizacional que sofre influência das políticas, estratégias e clima da organização, bem como do mercado externo, uma vez que a organização analisada é extremamente dependente das demandas internacionais.

E para o estudo em foco a relação entre trabalho noturno e Qualidade de Vida no Trabalho oferece um extenso leque de situações a serem aprofundadas e sendo já objeto de estudo os riscos para a saúde dos trabalhadores em função do sono inadequado que deixa as pessoas suscetíveis a problemas relacionados com infecções, envelhecimento, depressão e ansiedade, distúrbios de memória, alterações do humor.

Para a área de Recursos Humanos a contribuição da pesquisa realizada é quanto à necessidade de fortalecimento da visão humanística através de sugestões para a criação de políticas e

práticas que venham a produzir um programa específico de QVT noturno. As medidas a serem executadas se iniciariam com uma frequência maior de encontros e reuniões voltadas para o estímulo de troca de informações, conhecimento mútuo entre equipes e lideranças, esclarecimento de dúvidas quanto a regras e procedimentos e, principalmente, uma oportunidade para dar e receber feedback. Para os gestores caberia à área de Recursos Humanos providenciar atividades que os sensibilizassem quanto a necessidade por parte da organização, de uma maior valorização das competências e habilidades dos empregados.

Planejar e implantar um QVT noturno é uma carência da organização e do recursos humanos (RH) especificamente, que demanda além de sua criação um acompanhamento e avaliação constante visando estabelecer medidas preventivas como, por exemplo, a medicina do sono. Conhecer e entender as peculiaridades dos profissionais do turno noturno também seria uma das propostas do programa, visando uma melhoria de desempenho que alavanque os resultados e contribua para adicionar valor para a organização e para a vida pessoal de cada um dos empregados.

É importante salientar que a pesquisa para avaliar a QVT deve ser realizada sistematicamente, em períodos de tempo predeterminados, buscando estabelecer os benefícios resultantes das ações geradas pelas pesquisas anteriores, monitorando os resultados obtidos e identificando outros pontos que devem ser tratados. Sabe-se que se não houver um acompanhamento dos indicadores ao longo do tempo, as melhorias não serão efetivas. Além disso, o simples fato de ouvir o trabalhador contribui para que este se sinta valorizado.

Considera-se que a realização deste estudo, ao oferecer um olhar sobre a perspectiva atual e apontar possibilidades para o futuro do QVT no trabalho noturno, possa contribuir para a gestão mais eficaz dos recursos humanos das organizações, especialmente da organização estudada, à qual se apresentou o resultado da pesquisa. No contato com o setor responsável pela gestão de pessoas, foi sugerido que a presente pesquisa possa constituir em estímulo para futuros trabalhos nessa área bem como sirva para empreender estudos comparativos com outras organizações no sentido de conhecer os programas de QVT adotados e os cuidados voltados para o trabalhador. Porém, mesmo que o trabalho consiga apenas suscitar reflexão acerca da importância da satisfação dos trabalhadores com sua qualidade de vida em situação de trabalho para o desempenho das organizações, acredita-se justificada a sua realização.

Espera-se que a pesquisa realizada aponte aos diversos setores da organização estudada o significado da qualidade de vida de todos os funcionários para o bom funcionamento e a produtividade de uma empresa; isto reforça a visão sistêmica de uma organização, realçando a necessidade da promoção do bem-estar dos colaboradores, para que haja interação entre os diversos setores em vista dos objetivos definidos e assumidos por cada um deles.

Referências

- BABBIE, E.** *Métodos de pesquisa de survey*. Belo Horizonte: Editora UFMG, 1999.
- CIA, F.; BARHAM, E. J.** *Trabalho noturno e o novo papel paterno: uma interface difícil*. Estudos de Psicologia (Campinas), v.25, p.213-223, 2008.
- CHAVES, E. C.** *O trabalho noturno*. In: VIEIRA, S. I. (ed). *Medicina Básica do Trabalho*. Curitiba: Genesis. 1995. p.129-140.
- COLLINS, J.; HUSSEY, R.** *Pesquisa em administração*. Trad. Lucia Simoni. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005
- COSTA, G.** *Saúde e trabalho em turnos e noturno*. In: FISCHER, F. M.; MORENO, C. R. C.; ROTENBERG, L. *Trabalho em turnos e noturnos na sociedade 24 horas*. São Paulo: Atheneu, 2003.

FERREIRA, A. B. H. *Mini Aurélio século XXI: o minidicionário da língua portuguesa*. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2000.

FERREIRA, A. A.; REIS, A. C. F.; PEREIRA, M. I. *Gestão empresarial: de Taylor aos nossos dias*. Evolução e Tendências da Moderna Administração de Empresas. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 1999.

FISCHER, F. M.; LIEBER, R. R.; BROWN, F. M. *Trabalho em turnos e as relações com a saúde-doença*. In: Mendes R, coordenador. *Patologia do trabalho*. São Paulo: Atheneu; 1995. p. 545-72.

HAMPTON, D. R. *Administração: processos administrativos*. São Paulo: MacGraw-Hill, 1991.

HELOANI, R. *Gestão e organização no capitalismo globalizado - história da manipulação psicológica no mundo do trabalho*. São Paulo: Atlas, 2003.

FRANÇA, A. C. L. *Indicadores empresariais de qualidade de vida no trabalho: esforço empresarial e satisfação dos empregados no ambiente de manufaturas com certificado ISO 9000*. 1996. Tese (Doutorado em Administração) – Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo.

MAYO, E. *Problemas humanos de una civilización industrial*. Buenos Aires: Galares-Nueva Visión, 1959.

MORAES, L. F. R.; MARQUES, A. L.; PORTES, P. C. P. *Qualidade de Vida no Trabalho e Estresse Ocupacional na Polícia Militar de Minas Gerais*. *Revista de Psicologia Saúde Mental e Segurança Pública*, Belo Horizonte, MG, v. 3, p. 53-58, 2003.

MORAES, L. F. R.; MARQUES, A. L. *Desenvolvimento Gerencial através de Cursos de Longa Duração: um estudo sobre a percepção de eficácia dos cursos de MBA e suas relações com a qualidade de vida e estresse no trabalho*. In: ANAIS DO XXVIII ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, Curitiba – PR. 2004.

MORAES, L. F. R.; KILIMNIK, Z. M., RAMOS, W. M. *O atual estágio da arte da qualidade de vida no Brasil*. In: ANAIS DO XVII ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, Curitiba – PR. 1994.

MORAES L. R. F ; OLIVEIRA, R. C. M. *Qualidade de Vida no Trabalho: uma análise no contexto de trabalho dos detetives da Polícia Civil Metropolitana de Belo Horizonte*. In: ANAIS DO XXV ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, Campinas - SP. 2001.

NUNES, A. B. *Segurança do trabalho e gestão ambiental*. São Paulo: Ed. Atlas, 2001.

PRESSER, M. B. *Toward a 24-hour economy*. *Revista Science*, Estados Unidos, v. 284, n. 1, p. 1178-1179, 1999.

REGIS FILHO, G. I. *Síndrome de maladaptação ao trabalho em turnos: uma abordagem ergonômica*. 1998. Dissertação (Mestrado em Ergonomia) – Departamento de Engenharia de Produção, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.

RODRIGUES, M. V. C. *Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial*. Petrópolis: Vozes, 1999.

SANT'ANNA, A. S.; MORAES, L. F. R. *Programas de Qualidade de Vida no Trabalho: Um Estudo de Caso em Empresa Brasileira do Setor de Telecomunicações*. In: ANAIS DO XXIII ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, Foz do Iguaçu - PR. 1999.

SOUZA, M. L. P.; ERNST, E. L.; FILUS, W. A. *A opinião de profissionais de enfermagem sobre alguns aspectos do trabalho noturno em hospital público de Curitiba*. 2008. Disponível em: < http://www.utp.br/enfermagem/boletim_2_ano2_vol1/pdf/art2_opiniaodeprofis.pdf>. Acesso em: 10 out. 2010.

STEFANO, S. R.; GATTAL, M. C. P.; ROSSINI, V.; FRANÇA, A. C. L. *Satisfação da qualidade de vida no trabalho com relação aos fatores biopsicossociais e organizacionais: um estudo comparativo ente docentes das universidades pública e privada*. *Revista Ibero Americana de Estratégia*, São Paulo, v. 5, n. 2, p. 35-44, 2006.

VALLE, A. S.; VIEIRA, I. P. R. *Qualidade de vida no trabalho dos servidores técnico-administrativos da Universidade Federal de Minas Gerais*. In: SAMPAIO, Jäder dos Reis (org.). *Qualidade de vida, saúde mental e psicologia social: estudos contemporâneos II*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2004. Cap. 2, p. 49-111.

WALTON, R. E. *Quality of working life: what is it?* *Sloan Management Review*, Cambridge, v. 15, n. 1, p.11-21, 1973.



VIII CONGRESSO BRASILEIRO DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO

Ponta Grossa, PR, Brasil, 05 a 07 de dezembro de 2018

WALTON, R. E. *Improving the quality of work life.* Harvard Business Review, Boston, v. 12, n. 155, p. 12-19, 1974.

ZANARDO, M. D. *A qualidade de vida do trabalhador noturno e as relações do sono e do dia de descanso com o seu desempenho profissional.* 2010. Tese (Doutorado em Psicologia). Psicologia Clínica, Psicossomática e Psicologia Hospitalar - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo.