

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: IMPLANTAÇÃO DE BENEFÍCIOS NAS INDÚSTRIAS DO SETOR GRÁFICO

Carlos Eduardo dos Santos¹

Valdeci Veloso de Matos²

RESUMO: A qualidade de vida no trabalho (QVT) é um conceito fundamental para o bem-estar dos colaboradores e o desempenho das empresas. A implantação de benefícios nas indústrias do setor gráfico pode ser uma estratégia eficaz para melhorar a QVT e promover um ambiente de trabalho saudável e produtivo. Atualmente a definição de qualidade de vida no trabalho abrange os aspectos físicos, aspectos ambientais e aspectos psicológicos do local de trabalho. Existem muitos colaboradores, sejam eles proletários, especialistas, administradores ou executivos, que sofrem sequelas por atuarem em organizações onde o valor humano não tem importância. Com a obrigação das organizações se tornarem mais competitivas no mercado, veio à busca incessante da qualidade total, aperfeiçoando a qualidade de vida de seus colaboradores e de suas famílias, tornando a organização mais saudável, competitiva e produtiva. A finalidade desta pesquisa é revelar como as indústrias do setor gráfico, e seus colaboradores podem obter a qualidade de vida em seu trabalho. É importante lembrar que a implantação de benefícios deve ser personalizada de acordo com as necessidades e recursos da empresa, bem como as expectativas dos funcionários. Além disso, é crucial promover uma cultura organizacional que valorize a QVT e a promoção do bem-estar dos colaboradores, pois os benefícios, por si só, não são suficientes para criar um ambiente de trabalho saudável e produtivo.

4902

Palavras Chaves: Qualidade de vida. Organizações e colaboradores

ABSTRACT: The quality of life at work (QWL) is a fundamental concept for the well-being of employees and the performance of companies. The implementation of benefits in the printing industry can be an effective strategy to improve QWL and promote a healthy and productive work environment. Currently, the definition of quality of life at work encompasses the physical, environmental and psychological aspects of the workplace. There are many employees, whether workers, specialists, administrators or executives, who suffer consequences for working in organizations where human value is not important. With the obligation of organizations to become more competitive in the market, came the relentless pursuit of total quality, improving the quality of life of its employees and their families, making the organization healthier, more competitive and productive. The purpose of this research is to reveal how the industries of the graphic sector, and their collaborators can obtain the quality of life in their work. It is important to remember that the implementation of benefits must be customized according to the needs and resources of the company, as well as the expectations of employees. In addition, it is crucial to promote an organizational culture that values QWL and the promotion of employee well-being, as the benefits alone are not enough to create a healthy and productive work environment.

Keywords: Quality of life. Organizations and collaborators.

¹ Professor e Coordenador da Etec Professor Basílides de Godoy, São Paulo, Centro Paula Souza. Orientado pelo Prof Dr. Diógenes José Gusmão Coutinho - CHRISTIAN BUSINESS SCHOOL.

² Professor e Coordenador da Etec Professor Basílides de Godoy, São Paulo, Centro Paula Souza. Orientado pelo Prof Dr. Diógenes José Gusmão Coutinho - CHRISTIAN BUSINESS SCHOOL.

I. INTRODUÇÃO

A qualidade de vida no trabalho teve como origem meados de 1950, com o surgimento da abordagem sociotécnicas, sendo na década de 60, tomaram alguns impulsos com iniciativas de cientistas sociais, líderes sindicais, empresários e governantes, na busca de melhores formas de organizar o trabalho a fim de minimizar só efeitos negativos do emprego na saúde e bem-estar geral dos trabalhadores. A expressão qualidade de vida no trabalho só foi introduzida, publicamente, no início da década de 70, então com isso surge um movimento pela qualidade de vida no trabalho, principalmente nos EUA, devido à preocupação com a competitividade internacional e o grande sucesso dos estilos e técnicas gerenciais dos programas de produtividade japonesa, centrado nos empregados.

A partir do crescimento da economia, intensificou-se a necessidade de reorganização das estruturas, da adoção de novas técnicas de gestão administrativa e de um inovador processo produtivo a fim de compatibilizar a organização com as condições necessárias à sua sobrevivência em um ambiente altamente competitivo. No mundo grego e romano, só o trabalho de direção das atividades agrícolas se reconhecia por dignidade e importância social, totalmente negada ao comércio, artesanato e atividades manuais. Na atualidade, ainda é impossível afirmar que desapareceram as situações de exploração do trabalho, até mesmo para países com economia avançada. Os alicerces da produção social deslocaram-se da agricultura para a indústria quando o comércio se sobrepôs ao trabalho agrícola e ampliou suas atividades. O modo de produção social da época industrial aumentou a especialização das tarefas e a divisão do trabalho, contribuindo para o afastamento das pessoas do conteúdo de suas próprias atividades. De acordo com Rodrigues (1994 – p 76), “a qualidade de vida no trabalho tem sido uma preocupação do homem desde o início de sua existência com outros títulos em outros contextos, mas sempre voltada para facilitar ou trazer satisfação e bem-estar ao trabalhador na execução de sua tarefa”.

As indústrias do setor gráfico têm criado inúmeros atos relacionados à qualidade de vida no trabalho. A partir de 2008 junto com o sindicato que rege a categoria Sindigráfico, foi lançado um projeto denominado programa de qualidade de vida no trabalho, buscando melhorias em todas as indústrias da região, com foco principalmente aos benefícios oferecidos pelas empresas aos seus colaboradores. Foram realizadas ações que visa às melhorias nos benefícios na área da saúde, alimentação, educação e desenvolvimento, integração e lazer.

Com isso, o nosso estudo tem como objetivo aferir o nível de satisfação dos funcionários nas Indústrias do setor Gráfico quanto à qualidade de vida no trabalho, identificando os pontos positivos e negativos identificados pelos funcionários no seu ambiente de trabalho.

2. METODOLOGIA

Na primeira fase do projeto utilizei a pesquisa descritiva sendo realizada em duas partes: Pesquisa (Quantitativa e Qualitativa), e Questionários, onde o principal objetivo é de avaliar a qualidade de vida no trabalho dos colaboradores nas indústrias do Setor Gráfico em São Paulo, através da pesquisa descritiva será possível identificar o dia a dia dos funcionários dentro da empresa, é possível levantar opiniões e atitudes dos funcionários, através das respostas obtidas serão elaborada ações com intuito de contribuir em melhorias contínuas na Qualidade de Vida dos funcionários, inclusive melhorando processos e procedimentos já utilizado dentro da organização.

Realizei uma pesquisa para verificar a opinião de pessoa de diversos segmentos sobre a qualidade de vida internamente e externamente ao local e trabalho. Sendo esta pesquisa através de questionários contendo dezessete perguntas, composto de perguntas fechadas e abertas, permitindo os funcionários indicarem seu grau de satisfação com cada um dos indicadores descritos. Para obter o maior número possível de entrevistados, este questionário será realizado pela ferramenta do Google. 4904

De acordo com Vergara (2009, pag 39) “o questionário é uma forma de coletar dados no campo, de interagir campo composto de uma série ordenada de questões a respeito de variáveis e situações que o pesquisador deseja investigar”, o questionário poderá ser utilizado também em estudo de abordagem qualitativa, podendo ser um facilitador em tempo e nas respostas obtidas dos funcionários. As informações serão totalmente sigilosas, para que os dados coletados sejam os mais fidedignos.

3. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Segundo DAVIS, K. e NEWSTROM, J. W. (1991- P 47), “embora não haja respostas simples para a questão da motivação um importante ponto de partida reside na compreensão das necessidades do empregado”.

Parte da motivação de uma pessoa vem do fato de ela saber que tem um papel importante na organização e que outras pessoas contam com ela. Segundo Weiss, (1991) “As pessoas trabalham por recompensas”.

De acordo com Matos (1997), os fatores que influem, decisivamente, sobre a motivação humana são: Trabalho em grupo; Reconhecimento, segurança e integração ao grupo; Necessidades fisiológicas; Necessidade de segurança material; Necessidades sociais; Necessidade do ego; Necessidade de auto-realização. O ambiente das sociedades industriais avançadas nas quais a sobrevivência não constitui mais a principal motivação para o trabalho está gerando uma nova atitude à organização. A motivação é curiosa porque os motivos não podem ser observados ou medidas diretamente, tem que ser inferidos do comportamento das pessoas. Dois outros fatores envolvidos são as capacidades do indivíduo e suas compreensões dos comportamentos necessários para conseguir um ótimo desempenho; este fator chama-se percepção do papel. A motivação, as capacidades e as percepções do papel estão inter-relacionadas.

Segundo Roesch (2005, pag.90) “um problema é uma situação não resolvida, mas também pode ser a identificação de oportunidades até então não precedidas pela empresa”. Nesse contexto a pesquisa irá abordar o tema sobre qualidade de vida no trabalho. 4905

3.1 Breve Históricos: A qualidade de vida é conceito que foi aprimorado ao longo dos anos, neste contexto surgem duas teorias formadas por Ford e Taylor conforme veremos abaixo:

Segundo Ford durante o processo de fabricação o produto final era encarecido, pois os problemas encontrados limitavam o potencial produtivo de uma indústria. Para que um bem fosse fabricado ao mesmo tempo era necessário reunir vários funcionários para executar funções aleatórias, onde suas tarefas eram limitadas pois nem todos os técnicos eram especializados. Em outras situações, a mão de obra de um operário era desperdiçada no tempo em que esperava pela conclusão da tarefa de outro funcionário, tentando solucionar esse problema, o empresário norte-americano Henry Ford estabeleceu um eficiente modelo desenvolvido segundo as necessidades de expansão da indústria automobilística, para tanto, concebeu a chamada linha de produção, essa linha era composta por uma esteira rolante que movimentava o produto fabricado, a cada movimento, um operário desempenhava uma pequena parcela da montagem do produto industrial.

Por meio desse modelo, Henry Ford conseguiu diminuir o número de problemas que afetavam a qualidade do produto a ser comercializado. Ao mesmo tempo, empreendeu uma nova

dinâmica de produtividade ao conseguir fabricar uma quantidade de automóvel nunca antes observada. O sucesso de sua experiência acabou sendo empregado em outros campos da economia industrial. Consequentemente, as possibilidades lucrativas das indústrias aumentaram de forma exorbitante.

Outro importante método de racionalização do trabalho industrial foi concebido graças aos estudos desenvolvidos pelo engenheiro norte-americano Frederick Winslow Taylor. Uma de suas preocupações fundamentais era conceber meios para que a capacidade produtiva dos homens e máquinas atingisse seu patamar máximo, para tanto ele acreditava que estudos científicos minuciosos deveriam combater os problemas que impediam o incremento da produção.

Utilizando de uma série de experimentações, Taylor provou que o máximo controle sobre o desempenho das máquinas e do trabalho poderia desenvolver uma indústria. As situações empíricas, ou seja, aquelas que não poderiam ser controladas por meio de dados estatísticos e numéricos deveriam ser expressamente vedadas. O treinamento, a especialização e o controle seriam as ferramentas básicas que concederiam a interferência positiva na produtividade da indústria.

4906

Ao longo do tempo, a popularização desses conceitos fez com que a demanda por mercados consumidores, matéria-prima e mão de obra aumentassem. A indústria que melhor conseguiria atingir e reproduzir as concepções instituídas por Ford e Taylor teria oportunidades de conquistar novos mercados e superar os demais concorrentes comerciais. Até a segunda metade do século XX, estes modelos influenciaram o processo de industrialização em várias partes do mundo.

Nos sistemas desenvolvidos por Taylor e Ford, o que se pode verificar é que através da descentralização das decisões; redução de níveis hierárquicos; supervisão democrática; ambiente físico seguro e confortável; além de condições de trabalho capazes de gerar satisfação; oportunidade de crescimento e desenvolvimento pessoal, estas práticas representam um esforço para a melhoria das condições de trabalho, ou seja, existe um movimento pela melhoria da qualidade de vida no trabalho na filosofia do controle da qualidade total.

3.2 QUALIDADE - CONCEITO E DEFINIÇÃO

I - Conceito: O termo qualidade é utilizado numa infinidade de situações. Fala-se, por exemplo, de qualidade de vida, da qualidade do ensino, da qualidade de um atendimento, e

observa-se, sempre o que chamamos de qualidade, em qualquer situação, depende sempre de alguns fatores, que se alterados, podem modificar a nossa percepção da qualidade. Podemos citar exemplos: Se vamos a um supermercado, um veículo de qualidade pode ser um carro comum que tenha um bom porta-malas. Embora, de uma maneira geral, um carro superesportivo, de marca conceituada seja, quase sempre, considerado de maior valor, de maior qualidade, como um veículo em si, em situações particulares, onde se considere como importante, o fator de capacidade de carga, ele, com certeza, será preterido em favor do veículo comum. Por outro lado, dependendo do indivíduo, a noção de qualidade pode ser diferente daquela de outra pessoa. Se, por exemplo, o preço de um produto é um fator limitante, a sua exigência, pelo desempenho de um produto, não será a mesma de outra pessoa, que tenha limites financeiros maiores.

Tendo-se em vista essa variabilidade, a ASQ (American Society for Quality – Sociedade Americana para a Qualidade) apresenta o seguinte conceito:

II - Qualidade: Um termo subjetivo, para o qual cada pessoa, ou setor, tem a sua própria definição. Em sua utilização técnica, a qualidade pode ter dois significados:

O termo qualidade é utilizado numa infinidade de situações. Fala-se, por exemplo, de 4907 qualidade de vida, da qualidade do ensino, da qualidade de um atendimento, e observa-se, sempre o que chamamos de qualidade, em qualquer situação, depende sempre de alguns fatores, que se alterados, podem modificar a nossa percepção da qualidade. Podemos citar exemplos: Se vamos a um supermercado, um veículo de qualidade pode ser um carro comum que tenha um bom porta-malas. Embora, de uma maneira geral, um carro superesportivo, de marca conceituada seja, quase sempre, considerado de maior valor, de maior qualidade, como um veículo em si, em situações particulares, onde se considere como importante, o fator de capacidade de carga, ele, com certeza, será preterido em favor do veículo comum. Por outro lado, dependendo do indivíduo, a noção de qualidade pode ser diferente daquela de outra pessoa. Se, por exemplo, o preço de um produto é um fator limitante, a sua exigência, pelo desempenho de um produto, não será a mesma de uma outra pessoa, que tenha limites financeiros maiores.

III - Evolução da Qualidade: A qualidade tinha uma conotação artesanal, ou seja, dependia daquele que executasse determinada atividade ou produzisse algo. Assim, por exemplo, tínhamos os violinos Stradivarius.

Com a revolução industrial na Inglaterra, com a utilização de fábricas iniciou-se a ênfase na inspeção do produto e com o início do século 20, os fabricantes começaram a introduzir a qualidade dos processos entre as suas práticas da qualidade. Com a sofisticação dos processos produtivos, onde componentes de um mesmo equipamento final, eram fabricados em localidades diversas e se tomou força, o uso de normas aplicáveis aos diversos tipos de fornecimentos. Outro exemplo foram os "Dezoito Critérios de Garantia da Qualidade", aplicáveis á construção de usinas nucleares, atividade em pleno desenvolvimento nos Estados Unidos, no final dos anos 60 e início dos anos 70.

Hoje em dia, temos percepção clara de que uma qualidade consistente deve estar presente nos produtos e serviços que utilizamos, tem-se a adoção universal das Normas ISO, série 9000.

IV - Custa na Qualidade: O termo "custos da qualidade", não se aplica ao estabelecimento de um sistema, através do qual consiga-se obter a qualidade desejada ou especificada. Os custos da qualidade referem-se à diferença dos custos relativos à implantação e manutenção de tal sistema e os custos decorrentes da "não qualidade", que resultam em produtos rejeitados pela produção, produtos devolvidos pelos consumidores, custos de reparo, custos de retrabalhos, custos de garantia, receitas perdidas devido à perda de credibilidade do fornecedor e outros. Assim, fazendo-se uma análise criteriosa pode-se verificar que sempre é vantajoso o estabelecimento e implementação de um sistema que proporcione um grau de qualidade compatível com o produto e/ou serviço sendo oferecido. 4908

V - Termos Relativos à Qualidade: Termos relacionados com a qualidade podemos citar o controle da qualidade é o sistema de garantia da qualidade e o sistema de gestão da qualidade. O controle da qualidade se consiste em ações de garantia da qualidade que proporcionam meios para controlar e medir as características de um item, processo ou instalação de acordo com requisitos estabelecidos e incluindo-se aqueles de qualificação do pessoal que executam essas atividades. Isso significa que o controle da qualidade tem mais a ver com o produto em si. Já um sistema de garantia da qualidade é um conjunto de medidas desenvolvidas por uma organização, no sentido de promover a integração dos elementos relacionados com:

- o planejamento estratégico
- a estruturação organizacional
- a definição de responsabilidades
- e atribuições de indivíduos ou grupos
- a adoção de procedimentos administrativos
- e executivos requeridos

A utilização de métodos e processos apropriados e a alocação dos recursos materiais e humanos, necessários para permitir uma implementação efetiva das ações de garantia da qualidade aplicavam ao produto e/ou serviço. Considerando-se que a garantia da qualidade é o conjunto das ações sistemáticas e planejadas necessárias para proporcionar confiança adequada de que uma estrutura, sistema componente ou instalação, ou serviço funcionarão adequadamente, verifica-se que a definição de sistema de garantia da qualidade é um detalhamento da definição da ISO 9000, o que define-se sistemas de gestão da qualidade, como a parte do sistema de gestão de uma organização, utilizada para desenvolver e implementar a sua política da qualidade e para dirigir e controlar a organização no que diz respeito à qualidade.

3.3 CONCEITO DE QUALIDADE TOTAL

Preocuparem-se com a qualidade, bens e serviços não são novidade para as organizações, desde a década de 30/40 países como os Estados Unidos vêm buscando sistemas de qualidade para melhorar esses serviços. Na década de 50, Peter Drucker, apareceu preocupação com a gestão da qualidade, que então originou uma nova filosofia tratando-se de gestão, estabeleceu o conceito da gestão da qualidade total.

4909

Gestão da qualidade total caracteriza-se como uma tática da administração orientada para criar consciência da qualidade em todos os procedimentos organizacionais. É citada como “total”, pois sua finalidade é a atingir não apenas os níveis hierárquicos da organização, mas também seus parceiros, seus fornecedores, seus distribuidores e todos envolvidos nos negócios. Segundo Robbins (2002), gestão da qualidade total é uma ferramenta da administração e é gerada pelo constante aperfeiçoamento e resposta sobre às necessidades e expectativas do consumidor.

Algumas benfeitorias básicas da aplicação desse modelo de gestão, segundo Robbins (2001).

- Melhorar a satisfação dos clientes;
- Atingir metas de produtividade;
- Reduzir os custos internos;
- Aperfeiçoar os processos continuamente;

Para Longo (1996, p.34):” Gestão da Qualidade Total é uma alternativa para reorganizar o gerenciamento das organizações, tem como objetivo: foco no cliente; trabalho em equipe; decisões baseadas em fatos e dados; e a busca constante da solução de problemas e da diminuição de erros. A GQT valoriza o ser humano no âmbito das organizações, reconhecendo sua capacidade de resolver problemas e a busca permanente da perfeição.”

A implantação deste padrão implica em vários conflitos, vários empecilhos que ali estão estagnadas, como por exemplo, o conformismo. A maioria das empresas do Brasil é familiar e essa é outra grande dificuldade quando se pensa na implantação da gestão de qualidade total, são culturas que por anos permaneceram nas empresas.

Muitos benefícios são originários desse exemplo de gestão, sendo que sua implantação é uma excelente ferramenta e um grande diferencial para as organizações. Assim como esse exemplo de gestão, existem múltiplas maneiras que podem ser utilizadas nos mais diversos momentos da gestão empresarial. Pertence ao administrador aprimorar seus conhecimentos e decidir qual é a melhor gestão/técnica a ser aplicada.

I - Qualidade total como contribuição para a qualidade de vida no trabalho

Quando uma empresa se preocupa com a qualidade total ela está visando sua continuidade por meio de gerenciamentos de controle de qualidade, pois uma empresa certificada é mais fácil de ser avaliada pela organização tanto interno quanto externo, obtendo assim melhores resultados e satisfazendo seus clientes finais, além é claro de identificar problemas e atuar diretamente nos processos mais críticos.

4910

Diante do cenário competitivo as organizações tentam suprir as expectativas do cliente final, mas para isto acontecer o ser humano deve ser mais valorizado.

A qualidade de vida no trabalho o indivíduo é o foco principal, pois a empresa procura manter seus colaboradores com uma concentração maior através de melhorias e reconhecimentos, na gestão de qualidade total é possível planejar, criar estratégias e gerenciar diversos níveis de acompanhamento da empresa, ou seja, serviços prestados, produtividade, capacitação de mão de obra, qualidade de produtos, redução de custos, ou seja, uma excelente combinação.

Percebe-se que a qualidade total está diretamente relacionada com a qualidade de vida no trabalho. Segundo Albuquerque e França (1998, p. 40) “o ambiente empresarial brasileiro vem se tornando intensamente competitivo em virtude das profundas mudanças que vêm ocorrendo na economia mundial, nas relações sociais e políticas, na tecnologia, na organização produtiva, nas relações de trabalho e na própria inserção do elemento humano no tecido social e produtivo”.

Quando o funcionário entende que é responsável pelo que faz e é reconhecido por isso, trabalha com maior desempenho da sua função, pois sabe que seu trabalho trará resultados específicos dentro da organização, é a empresa deverá fazer com que ocorra esse envolvimento.

3.4 Conceito de Qualidade de Vida

Qualidade de Vida: O conceito na qualidade de vida apresenta várias definições, por várias divergências, que dependem de outros fatores da área de interesse das investigações, pois é consenso que não inclui apenas fatores relacionados à saúde, o bem-estar físico, funcional, emocional e mental, mas com outros elementos importantes na vida das pessoas como trabalho, família, amigos e outras circunstâncias do nosso cotidiano, sempre considerando que a percepção pessoal de quem pretende se investigar é primordial. A Organização Mundial da Saúde (OMS) sugere que a qualidade de vida reflete a percepção dos indivíduos, suas necessidades estão sendo satisfeitas, ou que ainda lhes estão sendo negadas tendo oportunidades de alcançar a felicidade e o autorrealização, com independência de seu estado de saúde físico e/ou das condições sócias e econômicas.

4911

3.5 Conceito de Características Individuais e Situações

Segundo Machado (2007), uma pessoa pode estar na condição de subocupada se deseja encontrar alguma ocupação alternativa a que possui e nela se engajar. Se está subocupada, significa que sua capacidade produtiva estaria sendo subaproveitada, pois estaria melhor num outro tipo de trabalho. Portanto, existe uma relação entre pessoas não satisfeitas com o trabalho e o grau de rotatividade dentro do mercado de trabalho.

Separamos estes fatores em dois grupos:

- **Características do trabalhador:** sexo, idade, *proxy* da experiência (idade elevado ao quadrado), se chefe de família, região metropolitana onde o domicílio da pessoa está localizado;
- **Características da Situação do trabalhador:** tempo de permanência na sua ocupação atual, de forma a descrever algo sobre instabilidade na ocupação (*instab* igual a 1 se o trabalhador está menos de um ano na ocupação), se sua ocupação não tem uma relação de trabalho formal (*informal*), total de horas habituais que trabalha na semana, rendimento horário habitual mensal, setor de atividade da sua ocupação e se trabalha num pequeno estabelecimento (com menos de 5 empregados).

3.6 Benefícios Sociais

O objetivo dos planos de benefícios sociais está voltado para vantagens tanto organizacional como para os colaboradores, assim relacionados à motivação e satisfação do trabalhador. Suas origens são recentes e sofrem mudanças constantes, buscando a flexibilização, o que significa adequação às diferentes necessidades individuais. Os planos de benefícios podem ser disponibilizados em três situações: no exercício do cargo, fora do cargo e fora da empresa. Quanto a sua exigência podem ser classificados como legais e espontâneos; quanto a sua natureza podem ser monetários ou não monetários; quanto a seus objetivos, podem ser assistenciais, recreativos ou supletivos. Os custos dos benefícios devem ser compartilhados entre a organização e seus participantes, constituindo uma mútua responsabilidade, de forma a conscientizá-los de sua importância e dinheiro aplicado. O plano de benefícios vem como uma proposta mais viável para lidar com essa diferenciação no mercado de trabalho. As organizações cientes dessa importância procuram atrair e agregar valor aos seus empregados, criando expectativas em função dos benefícios que irão desfrutar. O objetivo foi mostrar como as empresas podem lidar com este efeito, beneficiando seus empregados e atingindo seu objetivo principal: o crescimento organizacional, por meio da implantação de um plano de benefícios sociais. 4912

Chiavenatto, (1985, p.77) “Benefícios sociais são aquelas facilidades, conveniências, vantagens e serviços que as organizações oferecem aos seus empregados, no sentido de poupar-lhes esforços e preocupação, e estão intimamente relacionados com a gradativa conscientização da responsabilidade social da organização”.

Ex: O funcionário A ganha por mês R\$1000,00, porém não tem benefícios em sua empresa, já o funcionário B apesar de ganhar R\$700,00 possui assistência médica, vale refeição, vale transporte, ônibus fretado e auxílio creche, onde existe um vínculo maior com a empresa.

4 RESULTADOS DA DISCUSSÃO

Qualidade de vida no trabalho é essencial em todas as organizações, para que haja uma boa relação entre organização x colaboradores x sucesso. Devido à conexão existente entre eles, condições apropriadas para realização do trabalho são de extrema importância para atingir um alto nível de produtividade.

A qualidade de vida no trabalho tem sido um diferencial nas empresas que possuem uma visão voltada para o desenvolvimento do potencial humano, atentando para fatores físicos, sociológicos e psicológicos, onde esses fatores interferem na satisfação dos colaboradores diminuindo a produtividade que a empresa espera deles.

A falta de qualidade de vida no trabalho pode gerar alguns transtornos na vida dos profissionais e, conseqüentemente, na vida das empresas. “*Os problemas físicos aparecem com maior intensidade, e o psicológico fica bastante afetado pela ausência da qualidade de vida*”, as crises de estresse, descontentamento e irritação são mais intensas, o que afeta não só o rendimento pessoal, mas também faz com que problemas profissionais sejam levados para casa, afetando o relacionamento familiar.

Devido a grande quantidade de profissionais que trabalham extremamente insatisfeitos surge então a necessidade da realização de um estudo sobre o que causa esta insatisfação de maneira a interferir diretamente no desenvolvimento e desempenho do trabalhador.

4.1 JUSTIFICATIVAS (DELIMITAÇÃO)

A hipótese proposta para este estudo parte do princípio de que atualmente as empresas trabalham com um grau de insatisfação no setor de produção das indústrias do setor gráfico, sendo estes gerados por diversos fatores que precisam ser consideradas para quantificar e determinar quais pontos precisam ser avaliados para mensurar a qualidade de vida no trabalho da organização.

Entre as ferramentas existentes para mensurar a qualidade de vida dos trabalhadores poucas conseguem fornecer resultados de ordem prática e fácil compreensão, onde muitas vezes os gestores precisam obter um resultado rápido para tomada de decisões, principalmente no concerne a programas de qualidade de vida.

Percebe-se também que o assunto qualidade de vida no trabalho, analisados em conjunto, ainda são escassos, de modo justificar a realização desta pesquisa. Além disso, pretende-se com este trabalho identificar estratégias para análise da influência das variáveis de insatisfação no trabalho com a qualidade de vida dos funcionários da indústria do setor gráfico, visando minimizar os efeitos colaterais da relação empresa x funcionário, de maneira a proporcionar um ambiente de trabalho mais produtivo atendendo as expectativas tanto empresariais quanto pessoais dos seus funcionários.

4.2 Justificativas (relevância)

Ultimamente temos visto e ouvido estudos, reportagens e comentários sobre a qualidade de vida no trabalho, pois as empresas perceberam que o funcionário motivado agrega muito mais, fazendo com que o funcionário sintasse muito mais valorizado, pois ao perceber que a organização preocupa-se com ele num todo, inicia-se um vínculo muito maior entre a empresa e o funcionário.

É considerada fundamental importância o estudo da qualidade de vida no trabalho para qualquer organização que tenha como objetivos promover a participação nos processos decisórios, a ênfase no enriquecimento das tarefas, nos sistemas de compensação, no bom relacionamento interpessoal, dentre outros aspectos, ou seja, promover a construção de relações de trabalho mais humanizadas, que reflitam na maior satisfação e produtividade dos trabalhadores.

De acordo com a ABIGRAF – Associação Brasileira das Indústrias Gráficas, existem mais de 1.200 indústrias gráficas em operações no Estado de São Paulo.

O intuito de estudo é compartilhar os resultados desta pesquisa com o Departamento de Gestão de Pessoas das empresas do Setor Gráfico na cidade de Osasco, Barueri, São Paulo e Região, oferecendo subsídios a esses profissionais, a fim de que possam contribuir para a 4914
viabilização da melhoria da qualidade de vida no trabalho dos pesquisados. Acredita-se, também, que o estudo é relevante no sentido de colaborar com o desenvolvimento pessoal e mais participativo dentro da empresa, e também em universidades, acerca da qualidade de vida no trabalho.

4.3 Justificativas (estudo de viabilidade do artigo)

A qualidade de vida no trabalho tem sido um diferencial nas empresas que possuem uma visão voltada para o desenvolvimento do potencial humano, atentando para fatores físicos, sociológicos e psicológicos, onde esses fatores interferem na satisfação dos colaboradores diminuindo a produtividade que a empresa espera deles.

A falta de qualidade de vida no trabalho pode gerar alguns transtornos na vida dos profissionais e, conseqüentemente, na vida das empresas. “*Os problemas físicos aparecem com maior intensidade, e o psicológico fica bastante afetado pela ausência da qualidade de vida*”, alerta Valéria. Ela afirma que as crises de estresse, descontentamento e irritação são mais intensas, o que afeta não

só o rendimento pessoal, mas também faz com que problemas profissionais sejam levados para casa, afetando o relacionamento familiar.

Sendo assim o estudo realizado mostra que o projeto em si terá um retorno positivo dentro de um período específico, trazendo benefícios para o colaborador e para a empresa.

PEQUISA DE CAMPO

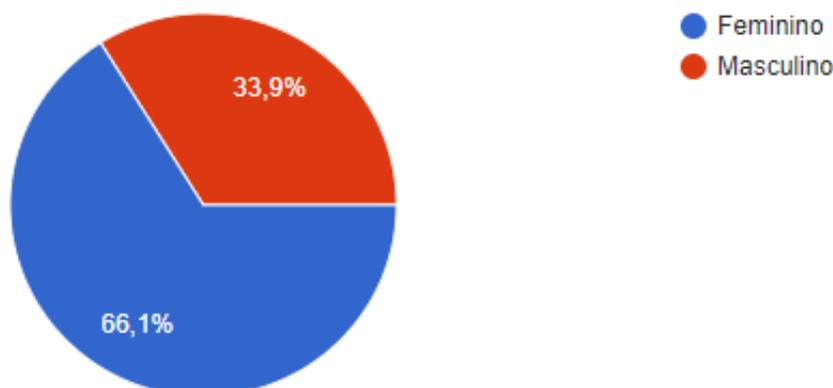
Atualmente a definição de qualidade de vida no trabalho abrange os aspectos físicos, aspectos ambientais e aspectos psicológicos do local de trabalho. Existem muitos colaboradores, sejam eles especialistas, administradores ou executivos, que sofrem sequelas por atuarem em organizações onde o valor humano não tem importância. Com a obrigação das organizações se tornarem mais competitivas no mercado, veio à busca incessante da qualidade total, aperfeiçoando a qualidade de vida de seus colaboradores e de suas famílias, tornando a organização mais saudável, competitiva e produtiva. A finalidade desta pesquisa é revelar como as indústrias, e seus colaboradores podem obter a qualidade de vida em seu trabalho.

Dados do entrevistado:

4915

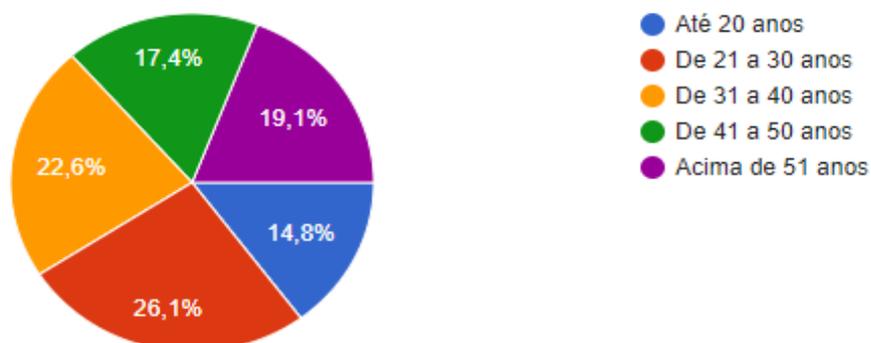
1) Informe abaixo o seu sexo:

115 respostas



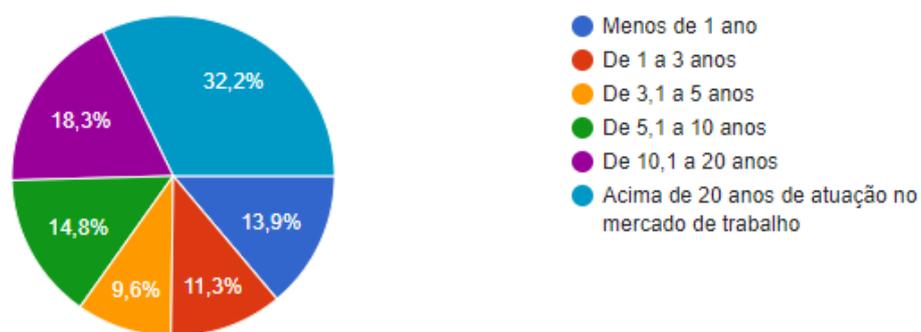
2) Qual a sua faixa etária?

115 respostas



3) Qual o seu tempo de serviço (contribuição) no mercado de trabalho?

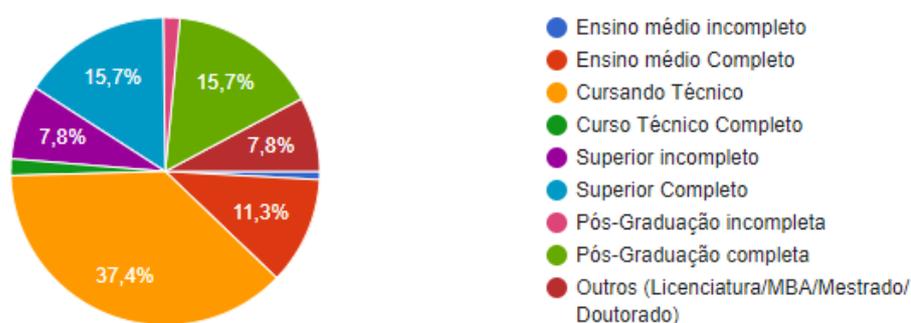
115 respostas



4916

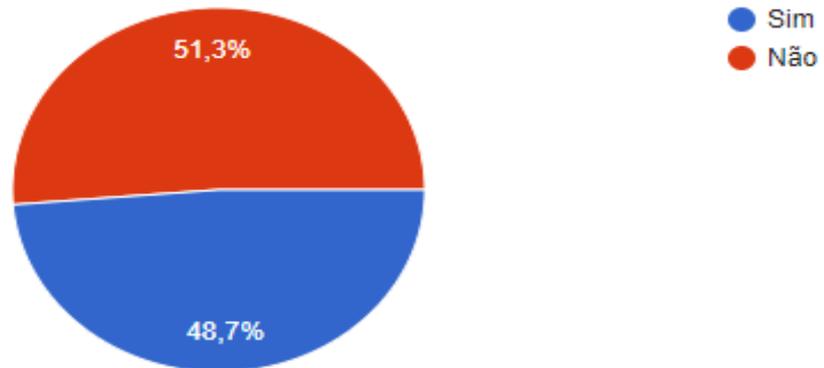
4) Qual o seu grau de escolaridade?

115 respostas



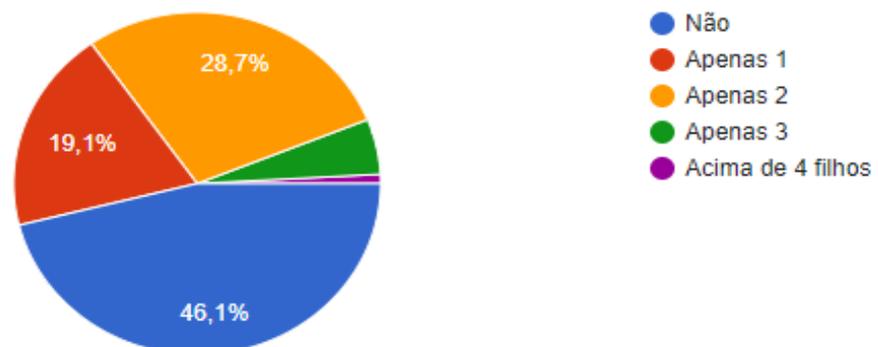
5) Você é casado(a)?

115 respostas



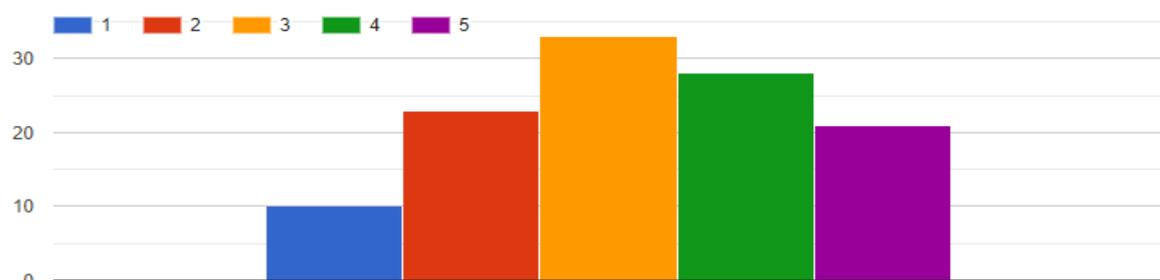
6) Você tem filhos?

115 respostas

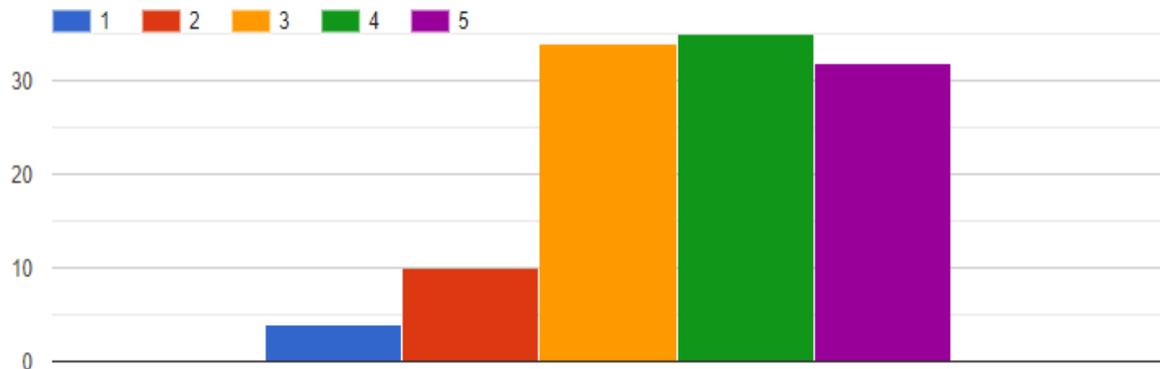


Existem ações que as empresas podem tomar para melhorarem a qualidade de vida de seus colaboradores.

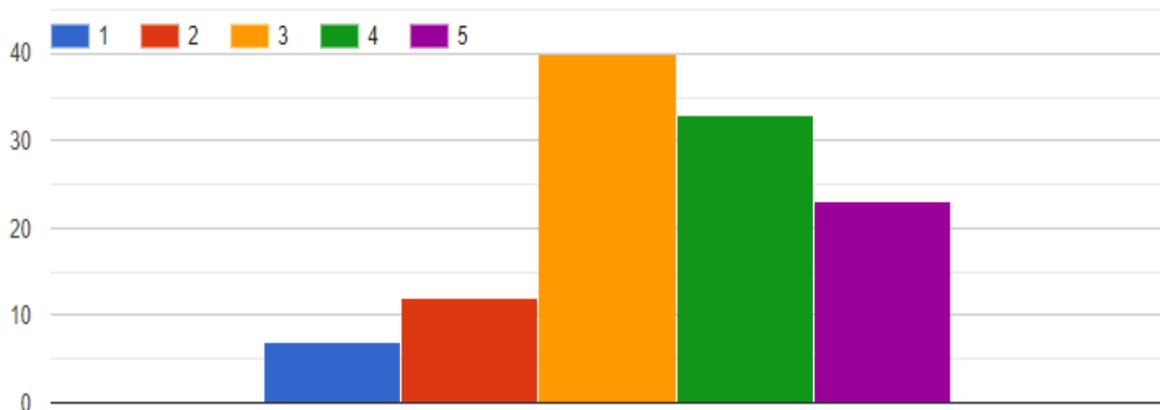
A) O trabalho lhe permite usar a suas habilidades e capacidade ao seu nível máximo de conhecimento?



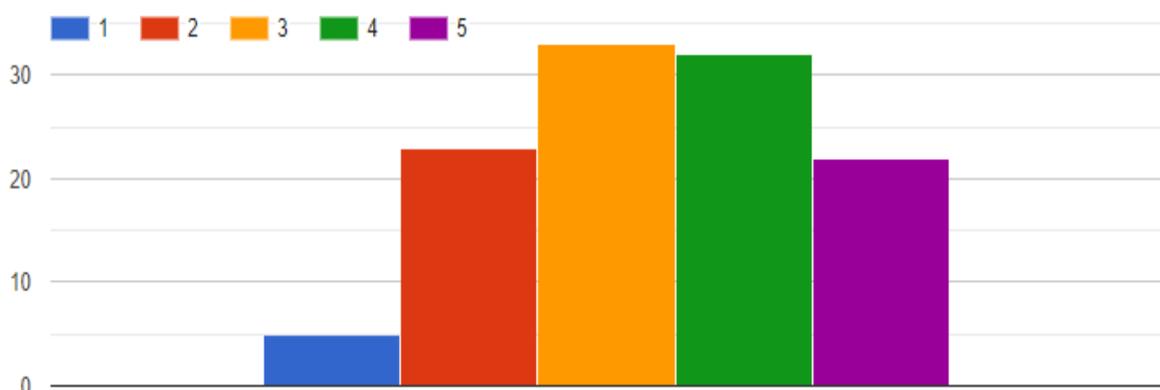
B) Você é tratado com respeito e consideração no local de trabalho?



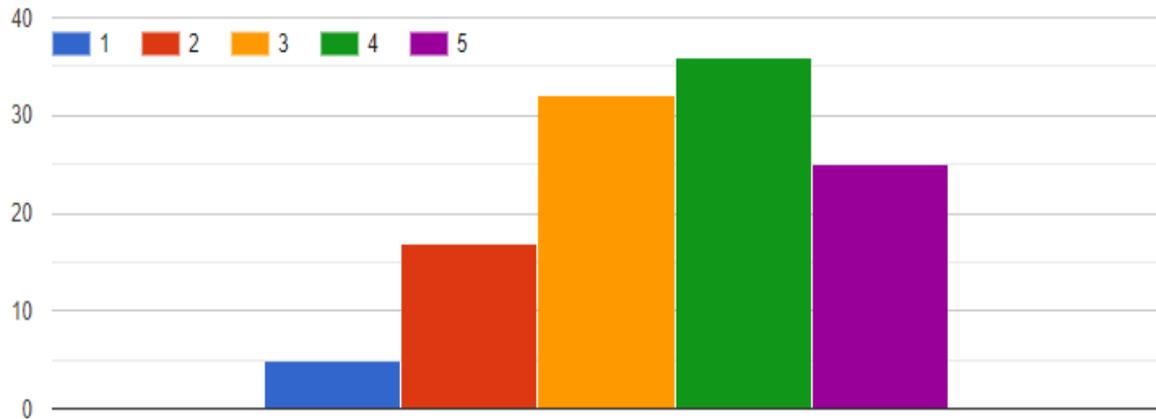
C) O espaço e as instalações do seu local de trabalho são adequadas?



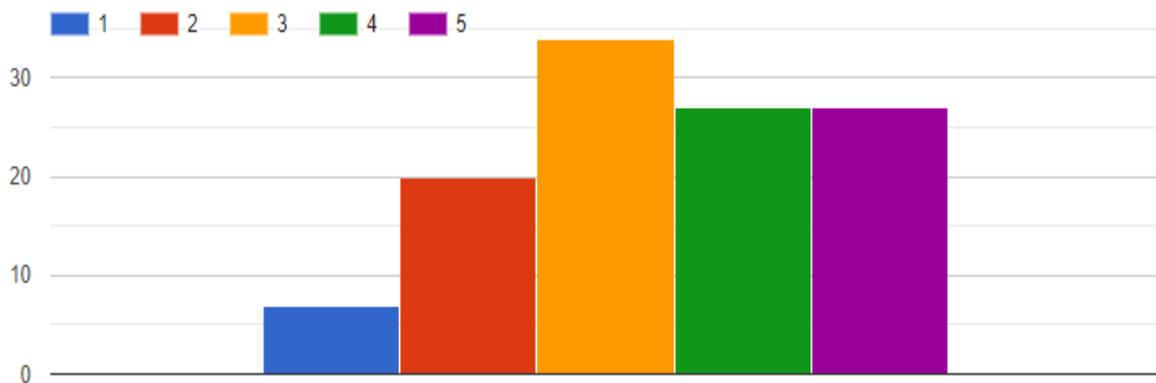
D) As tarefas e os prazos a serem cumpridos são adequados para que o seu trabalho seja executado adequadamente?



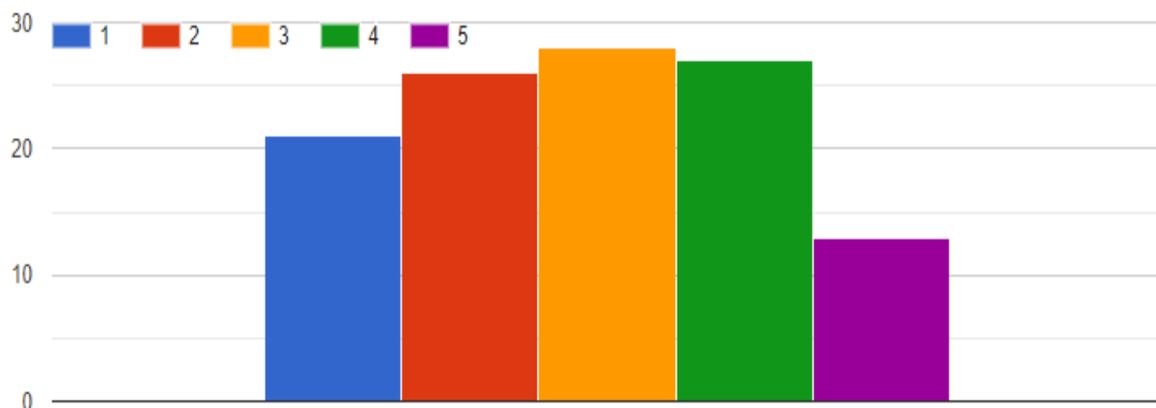
E) Você dispõe de condições materiais apropriadas para o desenvolvimento do seu trabalho?



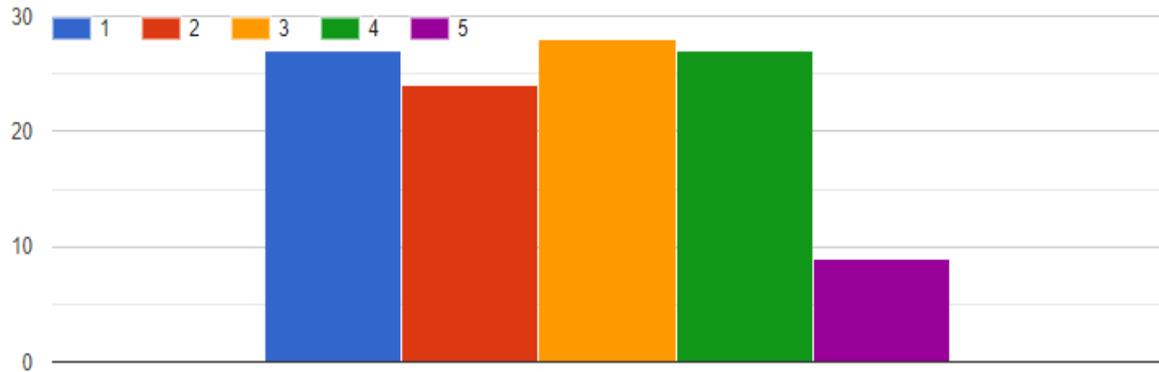
F) Você recebe orientações adequadas sobre como realizar as suas tarefas?



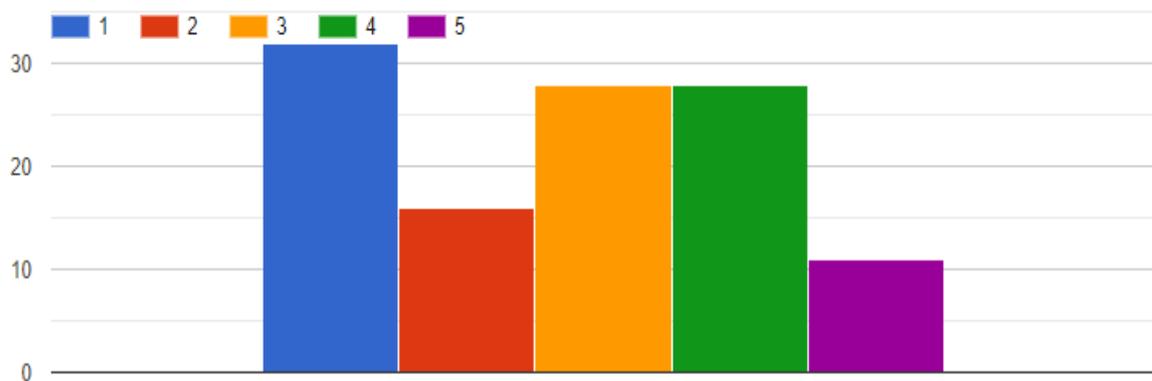
G) Você se sente reconhecido e valorizado pelo seu trabalho?



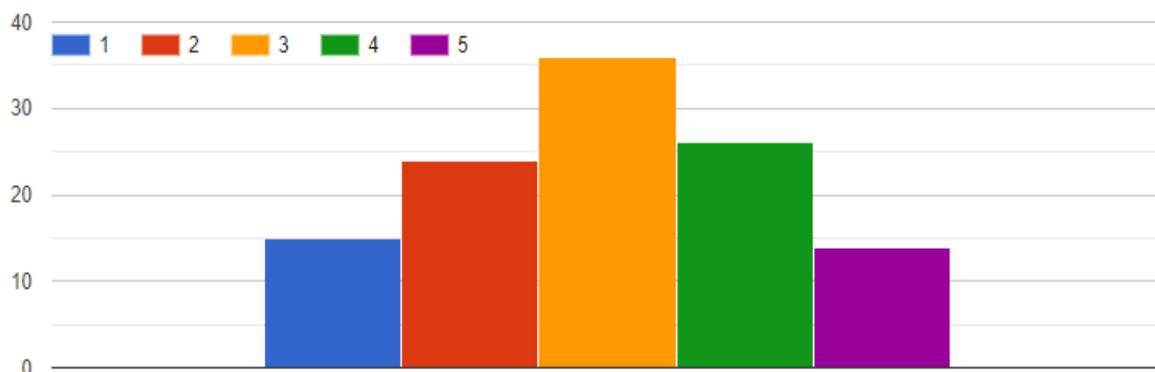
H) Há perspectivas de crescimento profissional dentro da empresa em que você trabalha?



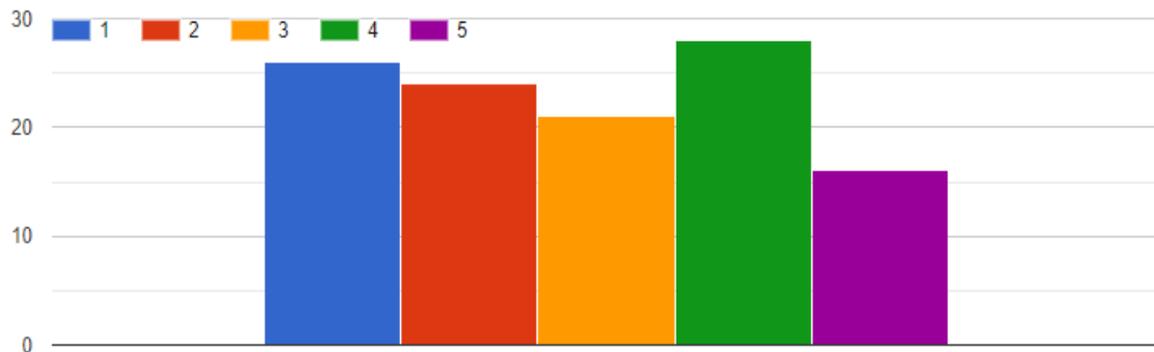
I) Com relação ao pacote de benefícios oferecidos pela empresa, qual o seu grau de satisfação?



J) Quanto a política de salário praticado pela empresa em relação ao mercado de trabalho?



K) Sua empresa investe em capacitação e treinamento para melhoria da rotina do seu trabalho e demais colaboradores?



CONSIDERAÇÕES FINAIS

Na busca da satisfação de todos os colaboradores, objetivos comuns devem ser traçados para que as Indústrias do setor gráfico atuem na gestão de pessoas. Quando as empresas veem os colaboradores como parceiros e aliados de seu desenvolvimento, e estes pensam o mesmo em relação a empresa, a relação torna-se mais saudável e todos colaboram para o desenvolvimento espontâneo, assim o trabalho torna-se mais prazeroso. A ação e a cooperação das pessoas são fundamentais para mudarem a forma de administrarem as necessidades e benefícios a serem oferecidos, e como espelho desta atitude, é preciso reconhecer o papel organizacional da indústria, que tem e sabe motivar, incentivar, renovar e treinar seus colaboradores. A organização, deve não somente prever os possíveis problemas, mas corrigi-los e um dos melhores instrumentos de que dispõe as empresas para anteciparem-se aos acontecimentos, é investir nas pessoas que é o seu bem capital de maior valor agregador, pois, o contentamento profissional reflete na qualidade de vida de seus colaboradores e na sub-existência da indústria. 4921

Conclui-se que a Qualidade de Vida no Trabalho, é importante porque proporciona à indústria, um aumento significativo na satisfação do colaborador em relação ao trabalho, gerando maior qualidade de vida destes e o relacionamento com a organização se torna mais saudável.

Através deste estudo, foi possível elaborar algumas propostas de melhorias para as indústrias do setor gráfico: Com capacitação dos funcionários; Melhorias no ambiente físico; Aumento da inclusão Social; Elaboração de rotinas para evitarem sobrecargas de tarefas; Revisão de benefícios aos colaboradores; Realização de Feedbacks para verificarem a evolução das melhorias e identificarem os pontos que precisam ser melhorados.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALBUQUERQUE, L. G. DE; FRANÇA, A. C. L. Estratégias de recursos humanos e gestão da qualidade de vida no trabalho: o stress e a expansão do conceito de qualidade total. *Revista de Administração de Empresas*, v. 33, n. 2, p. 40-51, abr./jun. 1998.

CHIAVENATO, Idalberto. *Introdução à teoria geral da administração*. 3. ed. São Paulo: McGraw-Hill do Brasil, 1983.

DAVIS, K. e NEWSTROM, J. W. *Comportamento humano no trabalho – Uma abordagem psicológica*. São Paulo: Pioneira, 1991- p 47.

DRUCKER, Peter. *Inovação e Espírito Empreendedor: prática e princípios*. São Paulo: Pioneira, 1987.

FRANÇA, Albuquerque. Estratégias de recursos humanos e gestão da qualidade de vida no trabalho: o stress e a expansão do conceito de qualidade total. *Revista de Administração de Empresas*, v. 33, n. 2, p. 40-51, abr./jun. 1998. 4922

FERNANDES, Eda Conte. *Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar*. 2. ed. Salvador/BA: Casa da Qualidade, 1996. 115p.

LONGO, R.M.J. *Gestão da Qualidade: Evolução Histórica, Conceitos Básicos e Aplicação na Educação*, Brasília, janeiro de 1996.

MACHADO, D.C., MACHADO, A.F. (2007). Um aspecto da subocupação por insuficiência de horas trabalhadas: a análise do desejo de trabalhar horas adicionais. *Anais do X Encontro Nacional da Associação Brasileira de Estudos do Trabalho – ABET*, Salvador, nov.

MAXIMIANO, Antônio César Amaru. *Teoria geral da administração: da escola científica à competitividade na economia globalizada*. 2. ed. São Paulo: Atlas S.A, 2000. 530p.

ROBBINS, S. P. (2002) – *Administração: mudanças e perspectivas*. São Paulo: Saraiva

RODRIGUES, M. V. C. *Qualidade de vida no trabalho – Evolução e Análise no nível gerencial*. Rio de Janeiro: Vozes, 1994. Página 76

WADA, Celia. O que é gestão de qualidade CMOV, 2007. Disponível em:<http://www.cmqv.org/website/artigo.asp?cod=1461&idi=1&moe=212&id=4467> Acesso em: 19set. 2020.

Disponível em:<http://www.administradores.com.br/informe-se/artigos/qualidade-de-vida-no-trabalho/22136/> Acesso 15/09/2020

Disponível em: <http://www.artigonal.com/administracao-artigos/qualidade-de-vida1744030.html> Acesso 02/09/2020

Disponível em: <http://www.capina.org.br/download/pub/ve1997.pdf> Acesso 16/09/2020

4923

Disponível em: http://www.cin.ufpe.br/~if716/arquivos/Primeira_Parte.pdf Acesso 16/10/2020

Disponível em: <http://jobs.aol.com/articles/2009/09/20/eight-ways-to-improve-your-quality-of-life-at-work/> Acesso: 01/10/2020

Disponível em: www.luzimarteixeira.com.br/.../qualidade-de-vida-no-trabalho-origem.pdf Acesso 16/09/2020. Disponível em:

http://www.rhportal.com.br/artigos/wmview.php?idc_cad=a702sdrwi - Acesso 15/09/2020

Disponível em: <http://www.webartigos.com/artigos/qualidade-de-vida-no-trabalho-um-estudo-sobre-o-nivel-de-satisfacao-dos-funcionarios-de-uma-clinica-de-exames-e-diagnosticos-por-imagem/15032/> Acesso 02/09/2020