

Um estudo sobre as relações existentes de Qualidade de Vida no Trabalho e Responsabilidade Social Empresarial

Rodrigo Ribeiro de Oliveira - Instituto Federal de Educação Ciência e Tecnologia de Mato Grosso – IFMT
rodrigoriibeirosp@hotmail.com

Dagmar Silva Pinto de Castro - Universidade Metodista de São Paulo – UMESP dagmar.castro@metodista.br

Ana Cristina Limongi-França - Universidade de São Paulo – USP climongi@usp.br

Jairo Pereira - Centro Universitário Adventista de São Paulo – UNASP jairopereira@uol.com.br

Gracieli de Miranda Oliveira - Instituto Federal de Educação Ciência e Tecnologia de Mato Grosso – IFMT
gracieli.oliveira@cnp.ifmt.edu.br

RESUMO

As organizações se encontram em meio a uma série de transformações na sociedade e no mundo empresarial de natureza estrutural e tecnológica. Essas mudanças relacionadas ao processo de globalização, cada vez mais constantes na vida organizacional implicam as organizações uma postura cada vez mais responsável tanto a nível organizacional quanto social. Em se tratando de adaptações organizacionais, o funcionário poderá ser mais exigido. Se a empresa precisa estar mais competitiva para continuar no mercado e resistir, há expectativa de uma maior capacidade produtiva. Nesse contexto de pressões constantes a todos da organização, a Qualidade de Vida no Trabalho passa ser destaque como um diferencial competitivo para organizações, que programam e usufruem de seus resultados. Porém, não se pode deixar de pensar que além de produzir, as empresas devem estar preocupadas no seu papel perante a sociedade, nesse item, entra a Responsabilidade Social Empresarial. As empresas são cobradas tanto como estas podem influir na degradação dos recursos naturais, como na sua ação de fazer algo a mais que contribua para sociedade. Esse assunto vem se expandindo devido à sua importante aplicabilidade e atualmente tem pautado algumas discussões no campo organizacional. Com base neste conceito, este estudo buscou analisar as possíveis relações existentes entre os programas de Qualidade de Vida no Trabalho – QVT e Responsabilidade Social Empresarial - RSE considerando a satisfação de QVT dos indivíduos que participam dos programas de RSE nas empresas que adotam ambos os programas QVT e RSE. Optou-se em adotar um estudo de caso em associação com métodos quantitativos para aplicação do instrumento BPSO (96). Concluiu-se que os “Envolvidos” em programas de RSE não apresentaram maior satisfação de QVT em relação ao grupo “Não Envolvido”. O fato da participação do funcionário em RSE não deve ser considerado como um indicador de QVT. O que pode ter influenciado nos resultados é o perfil da amostra, que se mostrou muito heterogêneo, onde estão presentes vários tipo de pessoas e cada um com uma expectativa diferente do empenho da empresa com sua Qualidade de Vida no Trabalho.

Palavras chave: Gestão de Pessoas, Globalização, Qualidade de Vida no Trabalho, Responsabilidade Social Empresarial.

1. INTRODUÇÃO

Os dois temas Qualidade de Vida no Trabalho¹ – QVT e Responsabilidade Social Empresarial – RSE (NR) são assuntos atuais e presentes nas empresas, e há dificuldades em estabelecer seus limites. Esses temas ganharam destaque devido ao atual contexto organizacional que demanda das empresas respostas rápidas ao ambiente que estão inseridas, enquanto respondem sobre a Qualidade de Vida no Trabalho e a Responsabilidade Social Empresarial.

¹ - Será utilizada a sigla QVT para o termo Qualidade de Vida no Trabalho e a sigla RSE para Responsabilidade Social Empresarial no corpo do trabalho.

As mudanças ocorridas no modelo de gestão exigiram um aumento da produtividade, fazendo com que a sobrevivência das empresas estivesse atrelada à sua capacidade de captar, absorver e responder as demandas requeridas pelo novo ambiente cada vez mais competitivo. Isso solicita especificamente às organizações com fins lucrativos, adaptação ao novo cenário.

Segundo Silva (2007) “a estratégia competitiva refere-se como uma empresa decide competir em um mercado em resposta a estratégias e posições de seus competidores, de um modo a ganhar vantagem competitiva sustentável”.

Em geral, a sustentabilidade é demonstrada com responsabilidade em tudo que é feito pela organização. Deve-se ter noção do impacto que pode ser causado ao ambiente que se está inserido e às pessoas envolvidas no processo. As empresas que buscam sustentar vantagens competitivas ao longo prazo devem considerar relevante investir no “capital humano” (SILVA, 2007).

O pensamento de Fernandes (1996) se aproxima ao de Silva (2007), quando destacam a necessidade de competitividade, comprometimento e resultados com atenção às pessoas, para que as empresas sejam competitivas. Transcrevemos a afirmação de Fernandes (1996): “as empresas têm que ser competitivas, e para tal têm que se preocupar com as pessoas porque é através do comprometimento das pessoas com as propostas da empresa que os resultados serão atingidos”.

As organizações estão vendo os funcionários como elementos estratégicos para terem vantagem competitiva. Tolfo e Piccinini (2001) confirmam tal postura, afirmando que: “São os colaboradores que possibilitam a vantagem competitiva nas organizações”. Eles ainda levantam a questão da necessidade de programar ações que propiciem a QVT. Com isso, torna-se quase que uma obrigatoriedade às organizações de hoje, a missão de aprimorar a qualidade de vida de seus funcionários. Esse investimento se faz necessário para não comprometer sua sobrevivência no mercado global cada vez mais exigente de produtos com qualidade, produção rápida e eficiente.

Diante deste escopo, é necessário reafirmar a importância dos programas de QVT nas organizações, bem como o investimento para competitividade.

“A aplicação de programas que visem a qualidade de vida no trabalho é diferencial competitivo da organização, pois eles podem reverter em benefício para a empresa, especialmente nas suas relações com os trabalhadores e na qualidade de seus produtos” (DETONI, 2001).

Nesta mesma linha de pensamento, Conte (2003), interpreta o programa como instrumento que visa facilitar e satisfazer as necessidades do trabalhador ao desenvolver suas atividades na organização, tendo como idéia básica o fato de que as pessoas são mais produtivas quanto mais satisfeitas e envolvidas estiverem com o próprio trabalho.

O programa de QVT pode ser analisado como uma maneira das empresas renovarem suas organizações de trabalho, de modo que, ao mesmo tempo em que se eleve o nível de satisfação do pessoal, se eleve também a produtividade das empresas, como resultado de maior participação dos empregados nos processos relacionados ao seu trabalho (FERNANDES, 1996).

As pesquisas em torno da questão da Qualidade de Vida no Trabalho visam, dentre outras coisas, a compreensão a respeito de situações individuais dos trabalhadores em seus ambientes laborativos e, a nível organizacional, incluindo aspectos comportamentais e de satisfação individual na busca da concretização dos resultados da empresa.

Diante deste contexto, a busca da QVT associada ao ganho na produtividade se torna fundamental na estratégia empresarial para se competir no mercado. A organização que implementa programas de QVT mostra que dá importância no cuidado do bem-estar dos funcionários, pois estes deixam de ser apenas trabalhadores tornando-se elementos estratégicos por excelência, e assim, seu desempenho torna-se parte inerente ao desenvolvimento e competitividade da organização.

Ainda no contexto de competitividade, entra a RSE. Este movimento que tem crescido intensamente no mundo todo e também no Brasil, tornou-se uma das ferramentas de estratégias empresariais. Pelo retorno que traz a RSE já se transformou num parâmetro e referencial de excelência para o mundo dos negócios.

Muitos empresários despertaram – e outros estão despertando – para o fato de que apenas auferir grandes lucros à custa da saúde física e mental dos empregados, da destruição do meio ambiente e do desprezo por uma parcela considerável da sociedade gera prejuízos no longo prazo.

As empresas precisam investir no permanente aperfeiçoamento de suas relações com todos os públicos dos quais dependem e com os quais se relacionam: clientes, fornecedores, parceiros e funcionários. Isso inclui também a comunidade, o governo, sem perder de vista a sociedade (*stakeholders*).

A gestão baseada em princípios responsáveis não só cumpre suas obrigações legais, como vai além. Tem por premissa relações éticas e transparentes, ganhando assim condições de manter o melhor relacionamento com todos *stakeholders*. Ou seja, as organizações que estão investindo na responsabilidade social e no diálogo, seguido de posturas éticas, vêm conquistando o mercado e também, admiração e respeito da sociedade.

Levando-se em consideração o exposto até aqui, a partir da delimitação dos conceitos de QVT e RSE, o presente estudo analisou as possíveis relações entre a satisfação proporcionada pela QVT com a participação voluntária em programas de RSE.

2. PROBLEMATIZAÇÃO

O acelerado crescimento gerado pelos avanços da ciência, da revolução tecnológica e pela internacionalização da produção “deu-se por início novos paradigmas políticos, ambientais, sociais e culturais, de forma que passaram a exercer forte influência sobre o cidadão comum, as empresas e os países”. O ritmo acelerado das mudanças políticas, econômicas, sociais e tecnológicas no mundo tem como consequência frequente rupturas de tendências. Essas rupturas aumentam as incertezas das empresas independentemente da área em que a organização esteja atuando (MARCIAL; GRUBACH, 2006).

E diante dessas incertezas e mudanças estruturais, Silva (2007) assegura que existe a necessidade de uma nova postura estratégica das empresas e de todas as outras organizações da sociedade. Drucker (1999) enfatizou que esse cenário descrito, obrigaria as empresas a tornarem-se competitivas globalmente para sobreviver.

Atualmente, tudo que está sendo realizado em termos de estratégia empresarial está ligado à capacidade de competição e ao valor agregado que o processo adotado deve produzir no curto, médio e longo prazo. Parece lógico, portanto, dizer que o centro desta questão resume-se na capacidade da empresa competir em produtividade e qualidade num mercado que prestigia cada vez mais as empresas de alto desempenho.

Nesse cenário, para se chegar a resultados cada vez mais competitivos, a estratégia é aproveitar da melhor forma possível os recursos que a empresa disponibiliza, tornando-se quase que exigência, o aumento da produtividade.

Por esse motivo, “as pessoas nas empresas precisam estar mais fortes, porque as pressões externas para garantir a sobrevivência da organização diante da concorrência acirrada, estão muito mais fortes”. (LIMONGI-FRANÇA, 2004; _____, 1994).

“Em nome da busca por maior produtividade, melhor qualidade e, menores custos e prazos, as empresas passam a utilizar processos nos quais os fins alcançados justificam os meios utilizados”. Os resultados obtidos com essa prática mostram que tanto os produtos e serviços como os processos de produção melhoraram muito, porém, essa forma de gestão baseada na pressão constante sobre todos dentro da empresa, nem sempre resulta em condições mais adequadas para o bem-estar dos funcionários e como consequência vem a perda de competitividade no longo prazo (MELLO, 2001).

Para Limongi-França (2004), o grande desafio dessa produtividade está na condição básica para o ambiente produtivo da empresa, que deve dar prioritariamente condições melhores de segurança e saúde no trabalho ao fator produtivo, denominado “capital humano” pelos economistas e “recursos humanos” e, mais recentemente “gestão de pessoas” pela administração.

As condições básicas para o ambiente produtivo da empresa é criar modelos gerenciais efetivos de QVT aderentes a ambientes altamente competitivos, nos quais a busca da produtividade representa uma política decisiva (LIMONGI-FRANÇA, 2004).

As empresas se encontram num ambiente sócio-empresarial em ebulição, nos quais os fatores conjunturais de sobrevivência muitas vezes podem se sobrepor aos objetivos de responsabilidade com o bem-estar de seus funcionários e as mudanças de longo prazo na sociedade que conduzam, efetivamente, a responsabilidade social da empresa.

3. QUESTÕES DA PESQUISA - PROPOSIÇÃO

Partindo-se da premissa de que o programa de QVT resulta no bem-estar aos funcionários e, além disso, serve como estratégia no aumento da produtividade, o presente trabalho questiona se há uma maior satisfação pela percepção de QVT nos funcionários que participam como voluntários em programas de RSE, uma vez que esses podem apresentar melhor qualidade de vida no trabalho e bem-estar social por trabalharem em empresas responsáveis com a sociedade e meio ambiente. Desse modo, as questões levantadas para a pesquisa foram: - A participação do funcionário em programas de RSE pode estar relacionada à sua satisfação de QVT? Quais fatores podem influenciar nesta relação? Com qual intensidade estes programas são percebidos pelos funcionários? Os funcionários que não participam dos programas de RSE tem outra percepção da QVT?

3.1. OBJETIVO GERAL

Estudar os impactos das ações de voluntariados entre a satisfação de QVT com a participação voluntária em programas de RSE.

3.2. JUSTIFICATIVA

A QVT e a RSE estão sendo usados como diferencial de competitividade para os negócios. No passado, o que identificava uma empresa competitiva era basicamente o preço de seus produtos. Depois, veio a onda da qualidade, mas ainda focada nos produtos e serviços. Hoje, as empresas estão investindo no permanente aperfeiçoamento de suas relações com o

público do qual dependem e se relacionam, principalmente os clientes, fornecedores e funcionários. Isso inclui a sociedade na qual atuam.

No sentido de melhorar as relações com os funcionários, algumas empresas estão investindo em programas de QVT e também na responsabilidade social, ampliando a sua atuação para fora das suas linhas limítrofes, investindo recursos e esforços no sentido de atender, cada vez mais e melhor, as necessidades do meio ambiente e da sociedade, atitudes que têm conquistado mercado.

Os programas QVT e RSE têm essa relação, são diferenciais de competitividade. No entanto, Mancini (2004), levantou algumas questões concernentes a possíveis relações entre os programas, que nesse trabalho serão reproduzidas:

Será que a visão e atuação estratégica com responsabilidade social geram efeitos na qualidade de vida das pessoas? Será que ao buscar uma atuação mais integrada na sociedade a empresa não se realiza como tal, conseguindo sua sustentabilidade e as pessoas que nela trabalham tem uma melhor qualidade de vida?

A partir desta citação pode-se deduzir que estudar os funcionários de empresas com programas de Responsabilidade Social para avaliar se existe relação na satisfação de QVT em indivíduos que participam de ambos os programas, QVT e RSE.

O presente estudo ocorreu visando expandir os temas QVT e RSE. Esse motivo já é relevante, mas desejava-se descobrir possíveis relações entre estes programas, o que poderia torná-los mais atrativos e úteis para o mundo dos negócios e, por fim, pretendia-se que este estudo auxiliasse as organizações a terem informações necessárias para um melhor relacionamento com as pessoas que nelas trabalham, bem como na sociedade em que estão inseridas.

4. METODOLOGIA

O presente trabalho utilizou-se dos seguintes métodos de estudo: estudo de caso; valendo-se de fontes primárias, com avaliações de seus dados de forma quantitativa e qualitativa, sendo transversal quanto ao tempo e aplicação e exploratória quanto aos resultados.

4.1. SELEÇÃO DA EMPRESA

A seleção da empresa ocorreu pelo método de conveniência, onde a empresa selecionada deveria necessariamente apresentar programas atualizados ou implantados recentemente de QVT e RSE.

Os critérios da seleção foram os seguintes: a) ser uma organização da iniciativa privada com fins lucrativos; b) possuir no mínimo 100 funcionários; c) ter projetos implantados de QVT; d) ter projetos implantados de RSE.

Optou-se em descrever a empresa pesquisada em detalhes, seu histórico, os programas, em outro item no final do capítulo, para evitar que se perca a seqüência lógica dos procedimentos metodológicos da pesquisa.

4.2. SELEÇÃO DA AMOSTRA

Do universo da pesquisa foram estratificados 30% da população, número total de funcionários na sede da empresa onde foi realizada a pesquisa. Essa amostragem resultou em 30 sujeitos. Esta amostra foi dividida em dois grupos: os “envolvidos”, grupo de funcionários integrados aos projetos de responsabilidade social da empresa e o grupo de “não envolvidos”, ou seja, sujeitos não participantes dos programas de ação social da empresa.

4.3. INSTRUMENTOS DE PESQUISA

Os instrumentos utilizados na pesquisa foram os questionários BPSO-96 biopsicossocial e organizacional de Limongi-França, adaptado ao estudo e um gravador para entrevista semi-estruturada, com líderes organizacionais dos respectivos programas.

O protocolo BPSO (96), foi validado em sua tese de doutorado sobre Indicadores Empresariais de Qualidade de Vida No Trabalho: Esforço Empresarial e Satisfação dos Empregados no ambiente de Manufaturas com Certificação ISO 9000, em 1996, a partir dos estudos da medicina psicossomática combinados com elementos da gestão de pessoas. Hoje já existem vários estudos que utilizam o mesmo instrumento para avaliar a satisfação do funcionário nos programas de Qualidade de Vida no Trabalho.

4.4. CARACTERIZAÇÃO DA EMPRESA ESTUDADA²

A Cometa Motocenter iniciou suas atividades com a fundação da Autopeças Cometa em 1973, na cidade de Mirassol D'Oeste, Mato Grosso.

A primeira filial foi aberta em Araputanga, MT, e depois em São José dos Quatro Marcos, MT, em 1979.

Desse segmento de autopeças, essas lojas foram pioneiras nessas cidades. Um ano depois foi inaugurada em Mirassol D'Oeste a nova Autopeças Cometa, com instalações modernas e um grande estoque de peças e acessórios para automóveis, caminhões e tratores de todas as marcas.

Logo em seguida, foram abertas filiais em cidades como Pontes e Lacerda, Jauru, Cáceres e Cuiabá no Mato Grosso e Vilhena em Rondônia.

Em 1984, a Cometa Motocenter investiu em um novo mercado e conseguiu a consessão da primeira concessionária Honda na cidade de Vilhena, RO. No ano seguinte incidiu a aquisição de mais uma concessionária esta na cidade de Cáceres, MT, cidade que atualmente abriga a sede do Grupo Cometa. Hoje o grupo é formado por dez concessionárias de motocicletas Honda, duas revendas de automóvel Volkswagen, três autopeças e um hotel.

A Cometa Motocenter, também conhecido como Grupo Cometa, é uma das principais empresas da Região Centro-Oeste e Norte do País. Está presente em seis estados: Acre, Amazonas, Mato Grosso do Sul, Rondônia, Pará e Mato Grosso, onde se localiza a sede. O principal ramo de atividade é hoje o de revenda de motocicletas, destacando -se como uma das principais concessionárias Honda no País.

Atualmente o Grupo Cometa emprega mais de 600 funcionários diretos e indiretos, e sua organização funcional está baseada na centralização num escritório central. Toda a administração financeira e gerencial do Grupo Cometa está sediada em sua Matriz, na cidade de Cáceres, MT. De lá ocorre o monitoramento on-line de todos os processos, serviços e produtos de cada uma das empresas.

Atualmente, o Grupo está inserido em Programas de Responsabilidade Social Empresarial e já tem ganho prêmios, como o Prêmio Responsabilidade Social e Sustentabilidade no Varejo da FGV - Fundação Getúlio Vargas. Também está associado entre as 1381 empresas membro do Instituto Ethos.

5. AVALIAÇÃO DA SATISFAÇÃO DO FUNCIONÁRIO SOBRE A QVT

² - A fonte de dados para a caracterização da empresa foi obtida nos registros da empresa, site e folders da empresa.

A percepção dos funcionários sobre a QVT foi avaliada de acordo com os seguintes indicadores Organizacionais; Biológicos; Psicológicos e Sociais; BPSO.

5.1. ASPECTOS ORGANIZACIONAIS

A Figura 1 mostra, numa escala de 1 a 5 pontos, que as médias entre as questões se encontram no intervalo de 3,00 a 4,75 pontos. Dos seis itens avaliados referentes aos assuntos organizacionais, houve pequenas diferenças nos níveis de satisfação obtidos com as respostas dos dois grupos em estudo. Todavia o grupo dos “Não Envolvidos” demonstrou, de forma geral, uma maior satisfação que os “Envolvidos”.

Em apenas duas questões os “Envolvidos” mostram-se mais satisfeitos que os do outro grupo. Destacamos um item, o C, onde este grupo mostrou-se mais satisfeito com a tecnologia empregada pela empresa. Outro item foi o D, porém esse item foi avaliado pelos funcionários como grau de pouca importância, uma vez que nesta empresa esse processo não existe. Os “Envolvidos” demonstraram maior interesse em participar do comitê de decisão que o grupo “Não Envolvido”.

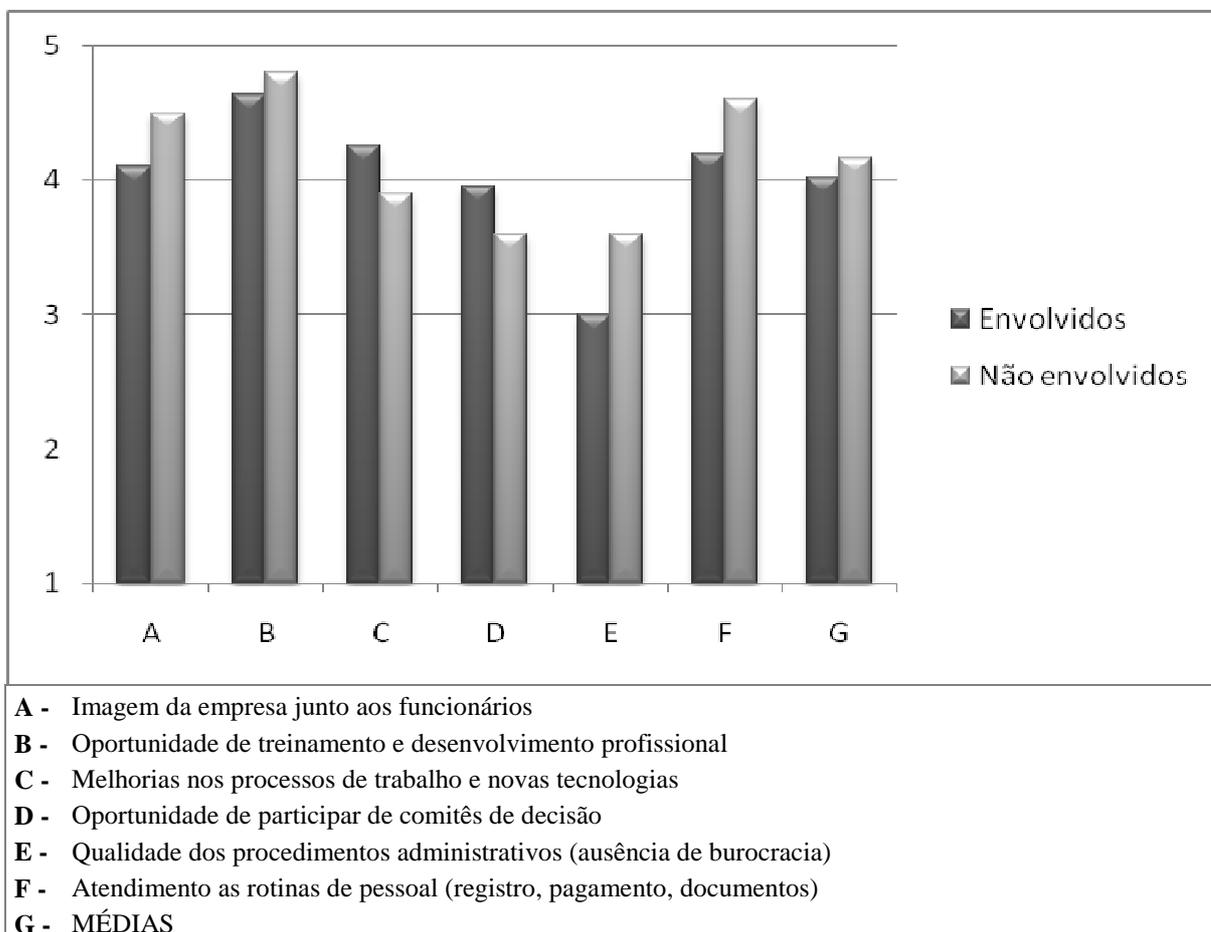


Figura 1. Gráfico do Aspecto Organizacional.

Deve-se salientar que dentre os aspectos avaliados (biopsicossocial e organizacional), apesar dos “Envolvidos” não se mostrarem insatisfeitos, apenas neutros na questão, o item que apresentou a mais baixa avaliação (3,0) por parte do grupo foi o E, referente à qualidade dos procedimentos administrativos.

Desta forma, no cômputo geral dos elementos avaliados, os dois grupos alcançaram a média de 4,09 no aspecto organizacional, esse sendo o aspecto com maior pontuação do questionário, indicando mais satisfação dos funcionários no aspecto organizacional de QVT.

5.2. ASPECTOS BIOLÓGICOS

Verificou-se que o interesse maior dos grupos foi pelos itens referentes ao controle dos riscos ergonômicos e oportunidade de realizar ginástica. Cabe ressaltar que no dia da aplicação dos questionários, houve uma demonstração de ginástica laboral na empresa, fato esse que pode ter influenciado para o nível de importância.

Quanto ao interesse na qualidade da SIPATs, os grupos concordaram quanto ao nível de importância. O grupo “Não Envolvido” deu prioridade ao atendimento no ambulatório pelo fato de estarem mais expostos a acidentes. De modo geral, os grupos se apresentaram quase que na mesma média de interesse entre as questões, não apresentando diferenças significativas entre os grupos.

É importante dizer que pelo fato da empresa em questão estar situada em uma cidade pequena no interior do País, dá-se a oportunidade dos funcionários irem almoçar em casa. Por esse motivo eles não se mostram tão interessados quanto a refeições servidas pela empresa.

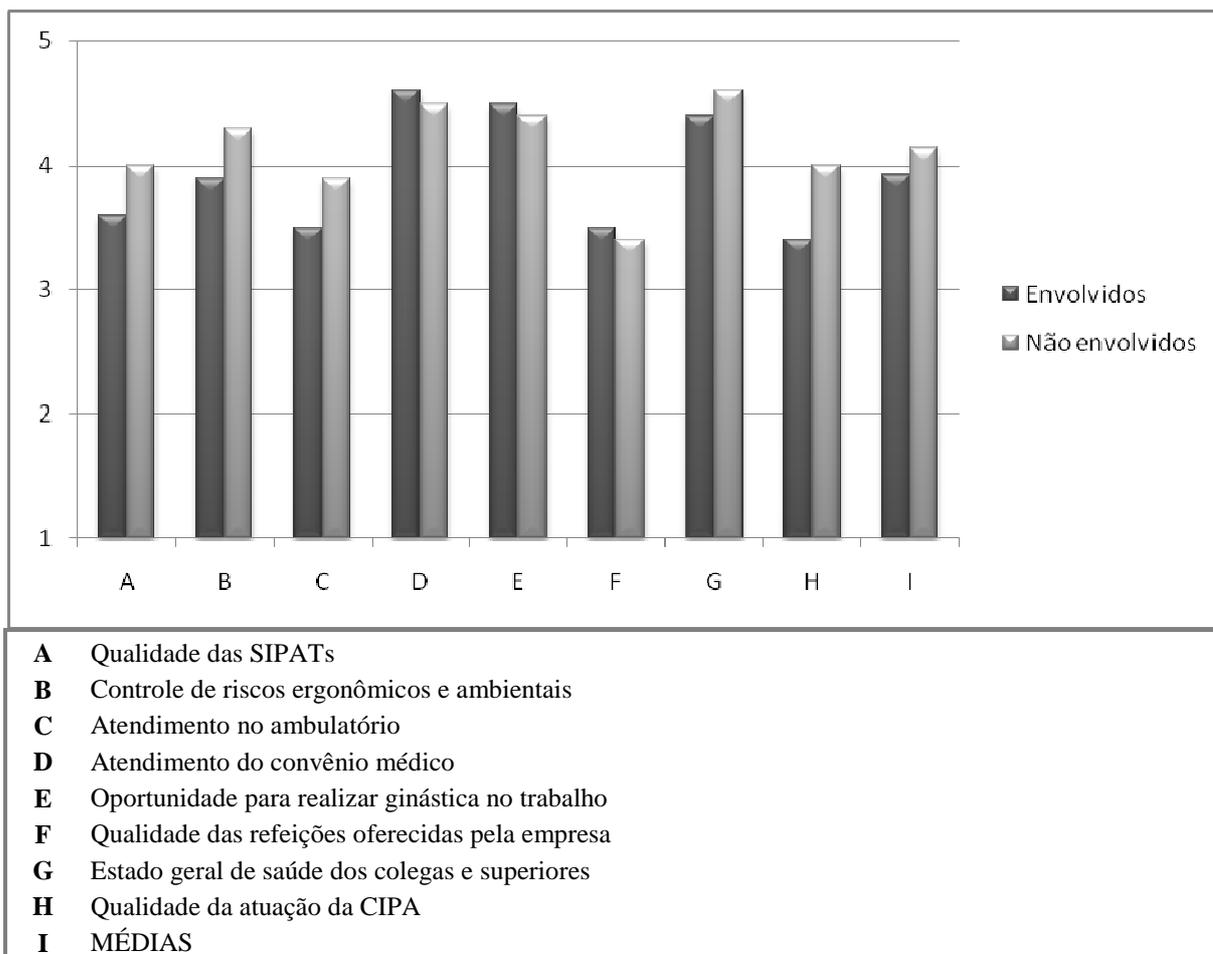


Figura 2. Gráfico do Aspecto Biológico.

Na Figura 2 acima, visualiza-se os itens que foram avaliados quanto à satisfação. Os “Envolvidos” apresentaram-se um pouco mais satisfeitos que o grupo “Não Envolvidos” somente no item D.

A atuação da CIPAs foi a questão de maior divergência entre os grupos. Apesar dos “Envolvidos” não se mostrarem insatisfeito, média de 3,31, o nível de satisfação do grupo “Não Envolvido” foi superior, média 4,00. Esse resultado foi o que apresentou maior diferença de satisfação entre os grupos.

5.3. ASPECTOS PSICOLÓGICOS

Na Figura 3 observa-se que em quase todas as questões os níveis de satisfação foram maiores nas respostas do “Não Envolvido”, exceção feita à questão E, onde houve uma inversão de satisfação. Esse critério no que se refere ao salário foi o que apresentou a mais baixa avaliação (3,07) para o grupo “Não Envolvido” dentre os aspectos biopsicossociais e organizacionais avaliados. Apesar do grupo não se mostrar insatisfeito, apresentou-se neutro a questão.

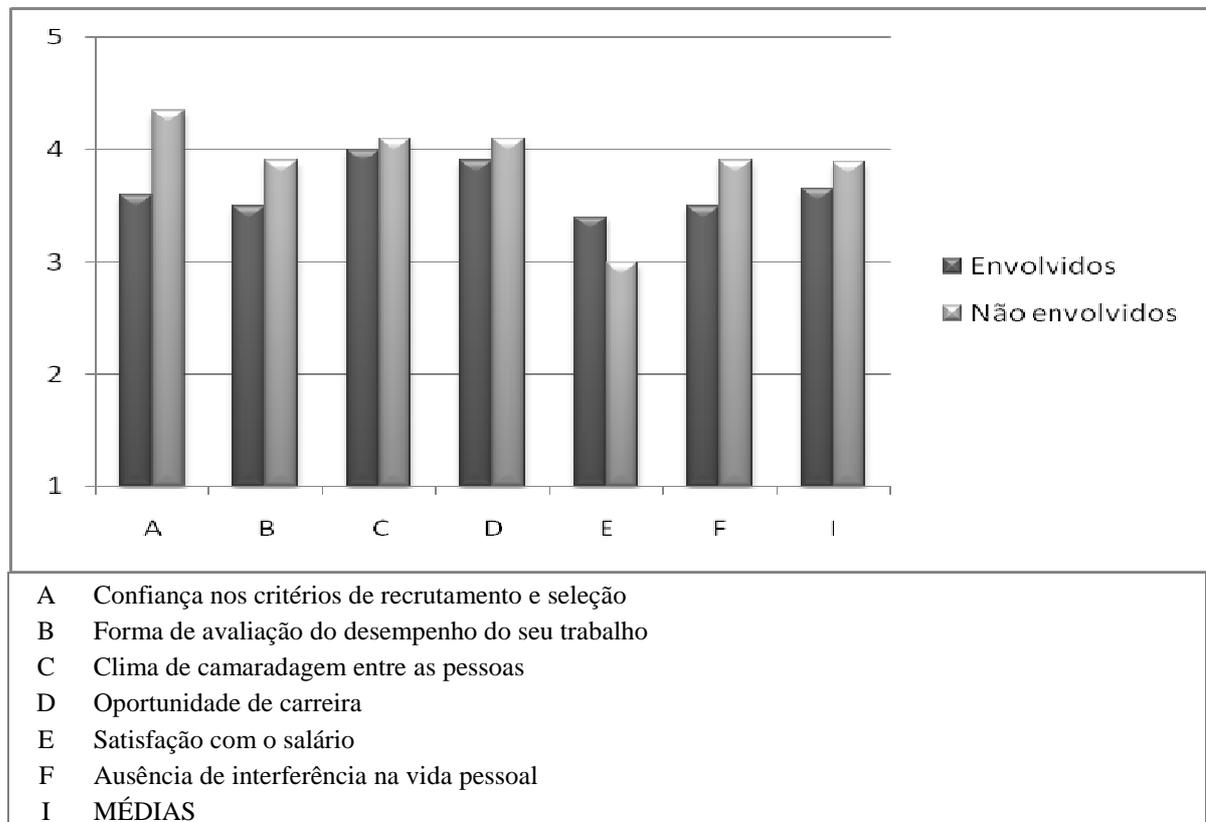


Figura 3. Gráfico do Aspecto Psicológico

Outro item que merece destaque é o item A que se refere a confiança nos critérios de recrutamento e seleção. O grupo “Não Envolvidos” mostrou-se mais satisfeito a esse critério, caso com menor satisfação para os “Envolvidos”.

Em relação à forma de avaliação do desempenho do seu trabalho, os dois grupos apresentaram quase que neutros, médias de 3,47 e 3,87 para “Envolvidos” e “Não Envolvidos”, respectivamente.

Em geral, a amostra não está insatisfeita, mas quase que neutra para as questões do aspecto psicológico. Esse aspecto foi o que apresentou a média geral com mais baixa pontuação (3,79).

5.4. ASPECTOS SOCIAIS

Esse resultado mostra a diferença de interesses entre os grupos. O grupo “Não Envolvidos” mostrou grande interesse ao Seguro de Previdência Privada em relação aos outros itens avaliados como de importância. Para os “Envolvidos”, foi demonstrado grande interesse aos convênios com farmácia e supermercados, ao seguro de previdência privada e ao atendimento dos filhos, e não deu tanta importância à cesta básica, esse item que apareceu como secundário ao grupo “Não Envolvidos”.

Quanto à satisfação, a Figura 4 demonstra que o grupo “Não Envolvidos” apresentou mais satisfação para oportunidade de distração e ações que levam a realização pessoal, enquanto os “Envolvidos” mostraram-se com maior satisfação no item referente ao financiamento de cursos. Porém, na questão das ações que levam a realização pessoal, os “Envolvidos” mostram-se menos satisfeitos que o grupo “Não Envolvidos”.

As médias de satisfação dos grupos estiveram muito próximas, podendo ser inferido que a satisfação dos grupos referente aos aspectos sociais foi igual. Entretanto, quanto ao nível de importância, os “Envolvidos” mostraram grande interesse pelos assuntos de convênios, atendimento aos filhos e financiamento de cursos.

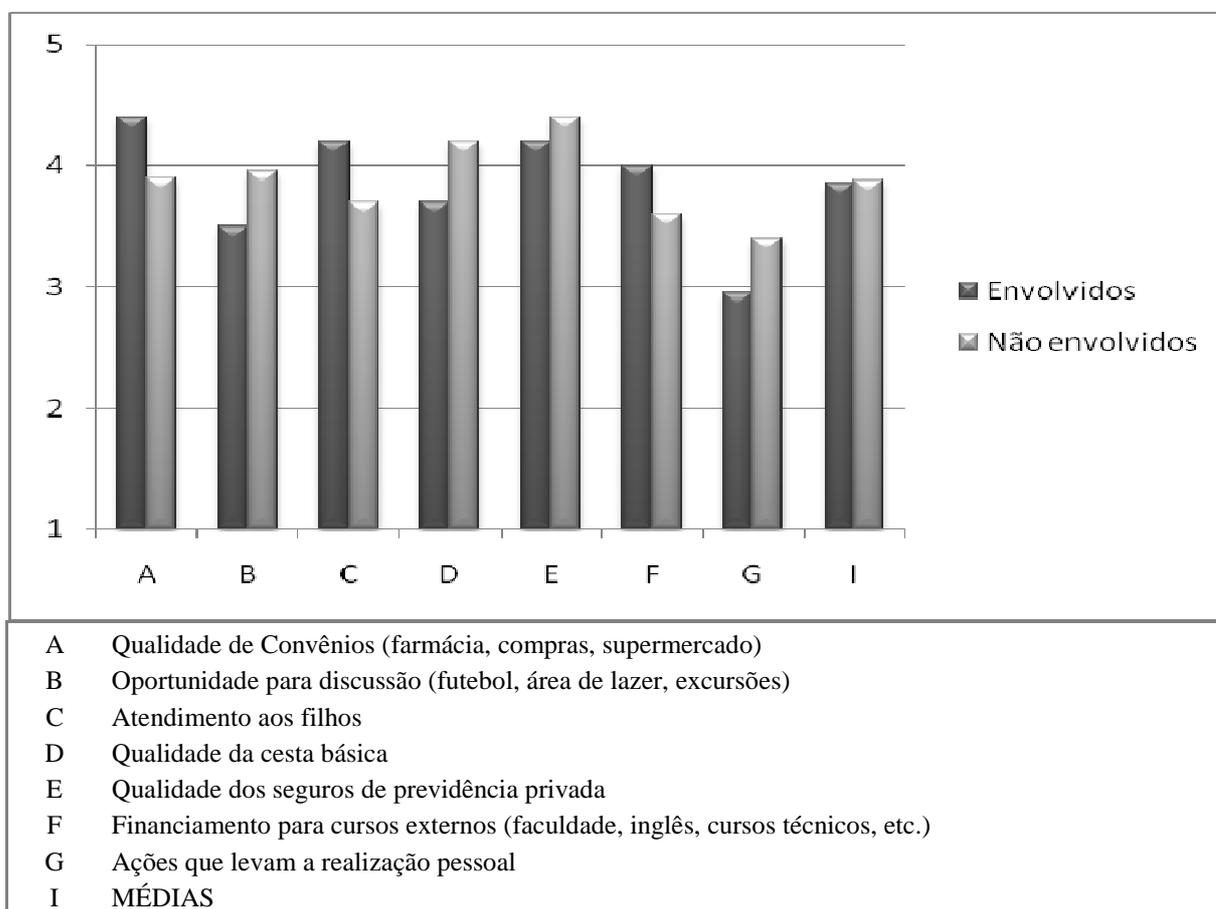


Figura 14 Gráfico do Aspecto Social

5.5. SÍNTESES DOS ASPECTOS BIOPSISSOCIAIS E ORGANIZACIONAIS

A Figura 5 foi elaborada para se dar melhor visualização das médias gerais entre os aspectos biopsicossociais e organizacionais dos grupos.

Dos quatro aspectos avaliados, o grupo “Não Envolvidos” apresentou médias maiores em três aspectos e no último aspecto teve a média muito próxima dos “Envolvidos”. Nessa avaliação o grupo “Não Envolvidos” está mais satisfeito que os “Envolvidos”.

Ressalva-se que a média mínima foi de 3,79 pontos e máxima de 4,09 pontos. Isso demonstra que dentro da escala proposta, os grupos estão no intervalo entre neutro e satisfeito.

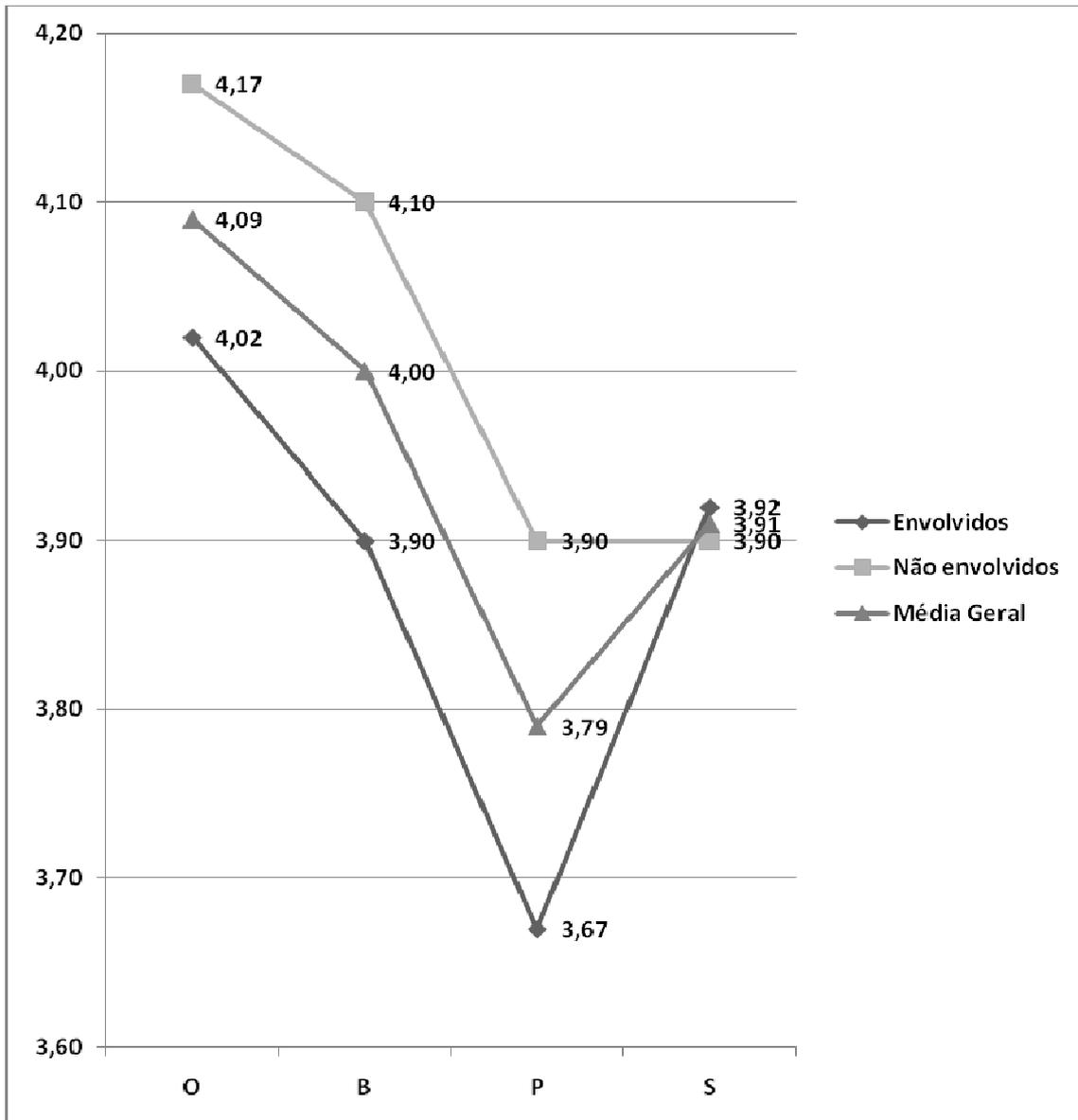


Figura 5. Gráfico das Médias Gerais BPSO

6. CONCLUSÃO

Os achados de pesquisas sinalizaram possíveis relações entre a existência de diferenças na satisfação e atribuição de importância em qualidade de vida no trabalho entre os grupos. No cômputo geral, percebeu-se que as médias dos grupos ficaram no máximo com 4,09 no aspecto organizacional e 3,79 no aspecto psicológico, mostrando que a amostra do estudo está satisfeita com a Qualidade de Vida no Trabalho.

A amostra estudada revelou satisfação com a QVT. A satisfação foi maior para o aspecto organizacional, que é “percebida através a política da empresa” (LIMONGI-FRANÇA, 1996). Essa satisfação confirma as declarações das entrevistas em que os funcionários disseram ter orgulho da empresa. O mesmo estudo relacionou as variáveis do instrumento ao perfil sócio-funcional, perfil dos empregados, ramo de atividade e estágio da gestão de QVT na empresa. Com isso, ficou evidenciado que ambos grupos estão satisfeitos, porém a amostra está dividida pelo seu ramo de atividade, pois alguns dos “Não Envolvidos” são do setor comercial e um do grupo dos “Envolvidos” é da gerência.

Outra questão é em relação ao perfil dos empregados. Ficou evidente a divisão da amostra pelos fatores: gênero, escolaridade, nível hierárquico e faixa salarial.

O grupo dos “Não Envolvidos” apresentou-se satisfeito na seguinte ordem: organizacional, biológico, social e psicológico. O organizacional foi o item de maior importância para os dois grupos pelo fato da empresa ter boa base de organização, é uma empresa que os funcionários se orgulham em trabalhar.

No nível biológico demonstra a maior necessidade à segurança e alimentação. O nível social, devido a seu alto índice de satisfação na distração e seu grande interesse no seguro privado e convênios com farmácias e supermercados. O psicológico por último, pois esse grupo apresentou a média mais baixa no item salário.

O grupo dos “Envolvidos” se apresentou menos satisfeito que o grupo dos “Não Envolvidos”. A ordem de satisfação desse grupo foi: organizacional, social, biológico e psicológico. No aspecto organizacional mostraram-se mais criteriosos nos processos administrativos. Em segundo apareceu o critério social que demonstra a associação do perfil do grupo com seus interesses.

Esse grupo tem uma forte representatividade materna e tem grande satisfação pelo investimento da empresa em cursos externos. Já o nível biológico foi representado em sua grande maioria pela satisfação com o convênio médico, pois foi o grupo que apresentou o maior número de casos de doenças no último ano e o que mais utilizou-se do convênio médico.

Outro item de grande interesse demonstrado pelo grupo foi a ginástica laboral.

Por fim, o aspecto psicológico demonstrou a menor satisfação nos critérios de recrutamento e seleção e também na satisfação com o salário.

Entendeu-se que o grau de satisfação da amostra com relação aos programas e ações de qualidade de vida no trabalho realizada pela empresa é satisfatório. No entanto o grupo dos “Não Envolvidos” demonstrou, nesse estudo, que está mais satisfeito que o grupo dos “Envolvidos”.

Parte-se da premissa que a percepção da qualidade de vida no trabalho está relacionada a vários fatores, entre eles o perfil da amostra que nesse estudo demonstrou heterogeneidade entre os grupos de estudo. Isso demonstrou também, que os “Envolvidos” podem ter uma visão ou percepção de QVT diferenciada, mas não menor em relação ao grupo “Não Envolvido”.

Os resultados obtidos e analisados com esta pesquisa possibilitaram compreender que não existe relação entre a satisfação de QVT com a participação voluntária em programas de RSE, a partir do instrumento BPSO (96), atingindo assim, a meta proposta pelo objetivo geral deste trabalho.

Estes resultados não esgotam a possibilidade de se continuar os estudos sobre estes temas, em diálogo com a gestão de pessoas, no contexto organizacional. Pelo contrário, abrem-se aqui outras possibilidades de pesquisa e estudos sobre o tema. Nota-se ser possível estudar as expectativas dos perfis do estudo, esses que compõem os fatores constituintes da QVT. Recomenda-se para trabalhos futuros pesquisas multidisciplinares entre a psicologia e a administração. Dando ênfase às possíveis relações de sustentabilidade entre Qualidade de Vida no Trabalho e Responsabilidade Social Empresarial.

7. REFERÊNCIAS

CONTE, A. L. Qualidade de Vida no Trabalho. Revista Fae Business n.7 nov. 2003. Disponível em: http://www.fae.edu/publicacoes/pdf/revista_fae_business/n7/rev_fae_business_07_2003_gestao_10.pdf. (Acesso em 11/12/2007).

DETONI, D. J. Estratégias de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho. Estudos de caso em agroindústrias. 2001. 124p. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção). Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, SC.

DRUCKER, P. Desafios da Gestão para o século XXI. Lisboa: Civilização, 1999.

FERNANDES, E. C. Qualidade de Vida no Trabalho. Salvador: Casa da Qualidade, 1996. BA.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. Como gerenciar sua saúde no trabalho: um manual sobre o estresse e as queixas psicossomáticas no dia-a-dia das empresas. São Paulo: Editora STS, 1994.

_____. Indicadores empresariais de qualidade de vida no trabalho: um estudo comparativo entre satisfação dos empregados e esforço empresarial nas empresas com certificação ISO 9000. 1996. Tese de Doutorado -Faculdade de Economia e Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo – FEA/USP.São Paulo – SP.

_____. Qualidade de Vida no Trabalho – QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

MANCINI, S. et al. Qualidade de Vida no Trabalho e Responsabilidade Social. In: ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM AMBIENTE E SOCIEDADE – ANPAS. II ANPAS, abril, 2004. Anais. Disponível em: http://www.anpas.org.br/encontro_anual/encontro2/GT/GT12/sergio_mancini.pdf. Acesso em 23/10/07.

MARCIAL, E. C; GRUMBACH, R. J. S. Cenários prospectivos: como construir um futuro melhor. 4ª ed. Rio de Janeiro: FGV, 2006.

MELLO, R. S. Qualidade de vida no trabalho: um estudo sobre sua prática em empresas de autopeças da região do ABC. 2001. Dissertação de Mestrado - Universidade Metodista de São Paulo (UMESP), São Bernardo do Campo – SP.

SILVA, R. C. Gestão Estratégica da Tecnologia: Instrumentos teóricos e aplicações. Ricardo Costa Silva (organizador). Bahia: Jacobina, 2007.

TOLFO, S. R.; PICCININI, V. C. As Melhores Empresas Para Trabalhar No Brasil e a Qualidade de Vida no Trabalho: Disjunções entre a Teoria e a Prática. RAC, v. 5, n. 1,

Jan./Abr. 2001: 165-193. Disponível em: <http://www.poprh.com.br/clientes/poprh/adm/arquivos/arqs/arc%5B4%5D%5B1%5D.pdf>. Acesso em (11/12/2007).