

A Qualidade de Vida no Trabalho tem Influência sobre a Rotatividade dos Trabalhadores no Setor de Produção? Um Estudo Exploratório de uma Empresa do Segmento Metalúrgico.

Richard J. S. Flink (UNIP)
Anízio de Souza Pinto (UNIP)
Eunice Dalva de Medeiros (UNIP)
Marcos William M. Abraham (UNIP)

Resumo

Este trabalho apresenta os resultados de uma pesquisa aplicada em uma empresa metalúrgica, estabelecida na cidade de Piedade, interior do estado de São Paulo, para avaliar se a qualidade de vida no trabalho interfere no índice de rotatividade dos funcionários do setor de produção. A pesquisa baseada no modelo de Walton foi realizada através de questionários aplicados a 20 funcionários, representando 26% do total de funcionários da área de produção, utilizando-se para tanto, a técnica *survey*, uma vez que se pretendeu apenas mapear o estágio atual de qualidade de vida no trabalho. Assim, a pesquisa é do tipo exploratória, quantitativa e os dados são preliminares. Os resultados apontam para um alto grau de satisfação de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), atingindo uma marca de 90% entre satisfeitos, muito satisfeitos e totalmente satisfeitos. Apenas 10% mostraram-se insatisfeitos com a qualidade de vida no trabalho atual e com os esforços da empresa em melhorá-la. A rotatividade de 7%, considerada um pouco acima do desejado, haja vista setores que apresentam valores em torno de 4%, por exemplo, parece não sofrer influência única dos índices de QVT, ou seja, apesar dos funcionários afirmarem que estão felizes com a atuação da empresa no quesito qualidade de vida no trabalho, a saída dos mesmos da companhia dá-se acima do esperado.

Palavras-Chaves: Qualidade de Vida no Trabalho; Rotatividade; Produção

Abstract

This study presents the results of a research applied in a metallurgic company established in the city of Piedade, interior of the state São Paulo State, to evaluate if the quality of life in the work intervenes with the index of turnover of the employees in production sector. The research based on the model of Walton was carried through applied questionnaires in the 20 employees, having represented 26% of the total of employees of the production area, using the survey technique once that it only intended to overview the current of work quality of life. Thus, the research is of the exploratory, quantitative type and the data are preliminary. The results pointed with respect to one high degree of satisfaction of Work Quality of Life (WQL), reaching a mark of 90% between satisfied, very satisfied and total satisfied. But 10% had revealed unsatisfied with the quality of life in the current work and with the efforts of the company in improving it. The 7% turnover, considered a little above of the desired one, has seen sectors that present values around 4%, for example, seems not to suffer only influence from the WQL indices, that is, although the employees to affirm that they are happy with the performance of the company in the question work quality of life the exit of the same ones of the company of above of the waited one.

Keywords: Quality Work of Life; Turnover; Production.

1. Introdução

De certa maneira, as relações de negócios tornaram-se mais profissionalizadas e racionais: as empresas, mais enxutas e produtivas e as relações capital-trabalho ainda mais ásperas. Apesar das diversas posições teóricas e práticas acerca destes temas, é certo dizer que, muitas empresas têm buscado alternativas de envolvimento da força de trabalho em novas formas de organização para que os interesses do capital e dos trabalhadores sejam atendidos. As empresas querem maior produtividade e competitividade sem deteriorar a qualidade de vida de seus trabalhadores (RUGUÊ, 2001).

O tema qualidade de vida no trabalho (QVT) surgiu na década de 50, para denominar os estudos sobre a relação trabalho/indivíduo/organização. Segundo Walton (1973), in Rodrigues (1994), a expressão “qualidade de vida” tem sido usada com crescente frequência para descrever certos valores ambientais e humanos, negligenciados pelas sociedades industriais em favor do avanço tecnológico, da produtividade e do crescimento econômico.

A preocupação com a qualidade de vida no trabalho tem sido constante nas empresas, devido ao fato das mesmas reconhecerem cada vez mais, que fatores ligados à QVT, têm interferência direta nas das atividades executadas por pessoas.

De acordo com Macedo e Matos (2007) “de forma constante são detectadas manifestações de satisfação e insatisfação com algumas variáveis (...) que tendem a fortalecer ou enfraquecer a qualidade de vida”.

Desta forma, justifica-se este trabalho em função da importância com que se apresenta o tema QVT e estudar suas ligações com os diversos aspectos que envolvam produtividade e eficácia é fundamental.

Para este estudo, a intenção foi pesquisar se a qualidade de vida no trabalho tem influência sobre a rotatividade dos colaboradores do setor de produção, haja vista que tal aspecto tem influência direta nos resultados da empresa, no que tange a mão de obra. Para tanto, utilizou-se uma empresa do ramo metalúrgico, instalada na cidade de Piedade, interior de São Paulo.

2. Revisão da Literatura

Este estudo refere-se ao tema Qualidade de Vida no Trabalho e sua possível relação com rotatividade da mão de obra. Assim, a seguir, serão tratados os assuntos relativos a eles, quais sejam: qualidade, qualidade de vida, trabalho, qualidade de vida no trabalho e rotatividade da mão de obra.

2.1. Qualidade

O conceito de qualidade depende do contexto em que é aplicado. Para Garvin (1992) apud Oliveira et al (2006), existem cinco abordagens para a definição de qualidade: **transcendental**, onde qualidade é sinônimo de excelência absoluta; **fundamentada no produto**, onde a qualidade é considerada uma variável precisa e mensurável; **fundamentada no usuário**, onde a qualidade está nos olhos de quem observa; **fundamentada na produção**, onde o que interessa são as práticas de engenharia e de produção e **fundamentada no valor**, onde a qualidade está relacionada a custo e preço.

Usando uma classificação espacial, Vieira apud Búriço (1997, p. 28) afirma que a questão da qualidade no mundo encerra as seguintes abordagens: a) a européia, cuja preocupação é mais defensiva, centrada na definição de critérios para certificação de produtos; b) a americana, voltada ao controle estatístico do processo; e c) a japonesa, centrada no gerenciamento da qualidade envolvendo todos os membros da organização (BRIGHENTI et al, 2002).

O conceito de qualidade tem mudado, dramaticamente, durante os últimos dez anos. Uma década atrás, era dada ênfase aos produtos, ou seja, qualidade significava a capacidade de um produto de estar em conformidade com as especificações. Mais tarde, sua definição começou a incorporar elementos do cliente e, a qualidade foi definida como a provisão e a superação das expectativas do cliente (RUGUÊ, 2001).

2.2. Qualidade de Vida

Para a Organização Mundial da Saúde (OMS), saúde é “o completo estado de bem-estar físico, psíquico e social” do ser humano. Esta definição inclui o conceito de saúde como qualidade de vida e a relação do indivíduo com o seu meio ambiente. Atitudes consideradas sadias certamente previnem as pessoas de doenças, bem como práticas consideradas saudáveis de higiene pessoal, de cuidados médicos, de prevenção de acidentes e de equilíbrio entre as atividades de trabalho, descanso e recreação (FILHO e LOPES, 2001).

Jacques (1996) apud Martins (2003), afirma que buscar qualidade de vida significa entender e procurar atender as pessoas em suas necessidades integrais, em sua dimensão bio-psico-sócio-espiritual.

Para Corrêa (1997) apud Martins (2003), o conceito de qualidade de vida precisa estar associado ao verbo “ser”, pois é no plano ser que se desenvolve todo o poder necessário para se criar um nova realidade e o equilíbrio indispensável entre o corpo, a mente e o espírito, em contrapartida ao verbo “ter”.

Sob o ponto de vista organizacional, a empresa constitui o ambiente dentro do qual as pessoas trabalham e passam a maior parte de suas vidas. A maneira pela qual este ambiente é estruturado influencia poderosamente a qualidade de vida dos indivíduos (CHIAVENATO, 2005).

2.3. Trabalho

A palavra trabalho vem do latim *tripalium*, termo utilizado para designar instrumento de tortura, ou mais precisamente, “instrumento feito de três paus aguçados, algumas vezes ainda munidos de pontas de ferro, nas quais agricultores bateriam o trigo, as espigas de milho, o linho, para rasgá-los e esfiapá-los” (ALBORNOZ, 1994, p.10 apud RIBEIRO e LEDA, 2004).

Ruguê (2001) entende que o trabalho é o esforço do homem aplicado na produção. No sentido econômico, não é mero dispêndio de energia, mas a atividade humana capaz de criar ou de transformar produtos, com o objetivo de utilidade ou de lucro.

2.4. Qualidade de vida no Trabalho

O tema qualidade de vida no trabalho (QVT) surgiu na década de 50, para denominar os estudos sobre a relação trabalho/indivíduo/organização, de acordo com Walton (1973), in Rodrigues (1994).

Kiliminik et al. (1994:322) apud Oliveira e Moraes (2001), entende a QVT como um processo “dinâmico, processual, estabelecido numa relação dual, envolvendo trocas em vários níveis na tentativa de manter um equilíbrio interno na organização”.

Um dos principais autores nesta área, Walton (1973) afirma que a qualidade de vida no trabalho pode ser tomada como uma expressão para caracterizar determinados valores ambientais e humanos que foram suprimidos em favor do avanço tecnológico, da produtividade industrial e do crescimento econômico. Na visão do autor, para a que se possa

determinar o nível de QVT, alguns questionamentos se tornam fundamentais, pois servem para fornecer uma estrutura.

“Como deveria a QVT ser conceituada e como ela pode ser medida?; Quais são os critérios apropriados e como eles são interrelacionados?; Como cada um é relacionado à Produtividade? e São estes critérios uniformemente destacados em todos os grupos de trabalho?”(WALTON, 1973 p.11).

Através destas questões, Walton (1973), com base em observações pessoais, experiências, valores e suposições sobre a natureza humana, criou um modelo denominado Modelo de Walton, onde formulou oito categorias conceituais de QVT, que são avaliadas através de um questionário aplicado entre os colaboradores de uma empresa, quais sejam: compensação justa e adequada, condições de trabalho, uso e desenvolvimento de capacidades, oportunidade de crescimento e segurança, integração social na organização, constitucionalismo, trabalho e espaço total de vida e relevância social do trabalho. Tais critérios podem ser melhor observados no quadro 01.

Categorias	Indicadores de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)
1. Compensação Justa e Adequada	Eqüidade interna e externa Justiça na compensação Partilha dos ganhos de produtividade Proporcionalidade entre salários
2. Condições de Trabalho	Jornada de trabalho razoável Ambiente físico seguro e saudável Ausência de insalubridade
3. Uso e Desenvolvimento de Capacidades	Autonomia Autocontrole relativo Qualidades múltiplas Informação sobre o processo total do trabalho
4. Oportunidade de Crescimento e Segurança	Possibilidade de carreira Crescimento pessoal Perspectivas de avanço salarial Segurança de emprego
5. Integração Social	Ausência de preconceitos

na Organização	Igualdade Mobilidade Relacionamento Senso comunitário
6. Constitucionalismo Direitos de proteção do trabalhador	Privacidade pessoal Liberdade de expressão Tratamento imparcial Direitos trabalhistas
7. O Trabalho e o Espaço Total de Vida	Papel balanceado no trabalho Estabilidade de horários Poucas mudanças geográficas Tempo para lazer da família
8. Relevância Social do Trabalho na Vida Imagem da empresa	Responsabilidade social da empresa Responsabilidade pelos produtos Práticas de emprego

Quadro 01: Critérios de Indicadores de Qualidade de Vida no Trabalho (WALTON,1973 apud DETONI , 2001)

Outros três modelos mais comumente citados na literatura são os modelos de Hackman & Oldham, Westley e Wether & Davis.

O modelo de Hackman & Oldham parte do pressuposto de que a Qualidade de Vida no Trabalho pode ser avaliada em função das dimensões da tarefa, do estado psicológico do trabalhador e dos resultados pessoais e de trabalho (RODRIGUES, 1999 apud Detoni, 2001).

O modelo de Westley é uma avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho alicerçado em quatro indicadores fundamentais: econômico, político, psicológico e sociológico (FERNANDES, 1996 apud Detoni 2001).

Para o modelo de WERTHER & DAVIS (1983) apud Detoni (2001), a Qualidade de Vida no Trabalho pode ser afetada por diversos fatores: ambientais, organizacionais e comportamentais. Dessa forma os autores se preocupam, em seu modelo, em analisar o conteúdo e a designação dos cargos.

Objetivando fornecer uma visão sumarizada do atual estágio dos estudos sobre Qualidade de Vida no Trabalho no Brasil, o quadro 02 a seguir, apresenta um conjunto de opções metodológicas que fizeram parte do delineamento das principais pesquisas realizadas nestes campos.

Autores	Fenômeno Estudado	Categoria de Trabalho	Modelo Teórico	Local da Pesquisa	Método Utilizado	Técnicas de Pesquisa
MACEDO (1990)	Satisfação e motivação de empregados de áreas de processamento de dados e atendimento ao cliente	Técnica e gerencial	HACKMAN & OLDHAM (1975)	Instituição bancária pública mineira	Estudo de caso quantitativo	Análise de documentos e questionário
MORENO (1991)	Qualidade de vida no trabalho de profissionais bibliotecários	Técnica e administrativa	HACKMAN & OLDHAM (1975)	Bibliotecas das Univ. Estaduais do Paraná	Survey	Questionário
MORAES et al (1992)	Qualidade de vida e Estresse no trabalho de ocupantes de cargo de chefia	Gerencial	HACKMAN & OLDHAM (1975) COOPER et al (1988)	Empresas mineiras Públicas e privadas	Survey	Questionário
RUSCHEL (1993)	Satisfação de empregados do ramo imobiliário do ponto de vista econômico, político, psicológico e	Diversos níveis hierárquicos	WESTLEY (1979)	Empresas gaúchas do ramo imobiliário	Estudo de caso quantitativo e qualitativo	Entrevista estruturada e questionário

	sociológico					rio
TANNHA USER (1994)	Papel dos profissionais de psicologia organizacional na gestão de RH e melhoria da QVT	Profissional	WALTON (1973)	Empresas gaúchas	Estudo de caso quantitativo e qualitativo	Entrevista em profundidade e questionário
RAMOS (1995)	Qualidade de vida no trabalho de médicos e enfermeiros que prestam assistência direta ao paciente	Profissional	WESTLEY (1979)	Hospital público de Belo Horizonte	Estudo de caso quantitativo e qualitativo	Questionário e entrevista semi-estruturada
MORAES et al (1995)	Inter-relações entre QVT, estresse e comprometimento	Gerencial, técnica e administrativa	HACKMAN & OLDHAM (1975) COOPER et al (1988)	Empresas privadas mineiras	Estudo de caso quantitativo comparativo	Questionário
ALMEIDA (1996)	Qualidade dos produtos e serviços de software sob a ótica da QVT	Profissional e técnica	HACKMAN & OLDHAM (1975)	Empresas de informática de Belo Horizonte, Curitiba e Londrina	Estudo de caso quantitativo	Análise de documentos e questionário
SANT'ANNA (1997)	Fatores de pressão e insatisfação de empregados	Profissional e	HACKMAN & OLDHAM	Empresa pública mineira do setor de	Estudo de caso quantitativo	Análise de documentos

	de áreas de teleatendimento e atendimento direto ao público	técnica	(1975) COOPER et al (1988)	serviços	o e qualitativo	questionário e entrevista semi-estruturada
HONÓRIO (1998)	Qualidade de vida e pressão no trabalho de empregados envolvidos em processos de cisão, privatização e entrada da concorrência	Gerencial, profissional e técnica	HACKMAN & OLDFHAM (1975) COOPER et al (1988)	Empresa pública mineira do setor de Telecomunic.	Estudo de caso quantitativo e qualitativo	Análise de documentos questionário e entrevista semi-estruturada
SANTOS (1999)	Qualidade de Vida e Estresse no Trabalho de trabalhadores envolvidos com a implantação do Sistema Just in Time	Gerencial e operária	HACKMAN & OLDFHAM (1975) COOPER et al (1988)	Indústria do setor de autopeças localizada em Betim Minas Gerais	Estudo de caso quantitativo e qualitativo	Questionário e entrevista semi-estruturada

Quadro 02: Pesquisas sobre Estresse Ocupacional e QVT realizadas no Brasil nos últimos dez anos (HONORIO et al, 2001)

2.5. Rotatividade da Mão de Obra.

Como afirma Vandenberg (1999), algumas formas de rotatividade (*turnover*, do inglês e muito utilizado no Brasil) podem ser desejáveis como, por exemplo, quando se perdem empregados com baixa produtividade. No entanto, a perda de empregados valiosos é considerada como um índice negativo de eficácia organizacional.

Outro aspecto a ser observado é que a alta rotatividade é prejudicial à empresa levando-se em conta os altos custos de uma demissão e também a recolocação de pessoal, além do investimento em treinamento, naquele que sai e, sobretudo naquele que entrar.

Nas últimas décadas, o estudo sobre a rotatividade de pessoal tem despertado interesse de muitos pesquisadores que buscam uma maior compreensão dos indivíduos e suas formas de agir no âmbito das organizações. Gestores de Recursos Humanos estão preocupados com os custos relativos à rotatividade de pessoal bem como com a manutenção de seus talentos, visando a busca de maior competitividade.

Segundo Chiavenato (2004, p.365) as condições físicas de trabalho não são suficientes para que as empresas consigam um bom grau de satisfação de seus funcionários.

Ele afirma: “*as condições sociais e psicológicas, também fazem parte do ambiente de trabalho*”. Em tempos onde a competitividade empresarial está cada vez mais acirrada, as empresas precisam ter em seu quadro de funcionários, pessoas participantes e motivadas para executarem suas tarefas, para se manterem atrativas ao mercado.

A fórmula mais utilizada para cálculo da rotatividade de pessoal leva-se em consideração o número de pessoas que se desligaram da empresa durante um determinado período de tempo (mês, ano) em relação ao número médio de funcionários existentes no mesmo período. Ela não contempla as entradas de pessoal na organização, mas é a mais utilizada, conforme indica a equação 01 (CHIAVENATO, 2004).

$$IR = \frac{NFD}{EMO} \quad \text{equação 01}$$

Onde:

IR=índice de rotatividade;

NFD=nº. de funcionários desligados e

EMO=efetivo médio da organização.

Lacombe (2006) apresenta uma fórmula eliminando o problema citado por Chiavenato (2004) sobre não considerar os funcionários que entram na empresa, como segue:

$$\text{Rotatividade} = \frac{TEA + TED}{TEFP} \quad \text{equação 02}$$

Sendo:

TEA= total de empregados admitidos;

TED=total de empregados demitidos e

TEFP=total de empregados no final do período.

Sobre os índices de rotatividade de uma empresa, estudos mostram que, quando ela se encontra acima de 26% se produz altos custos e impactos financeiros. Acima de 50% então, corre-se o risco de comprometer a produtividade e a qualidade da empresa (ANSELMINI, ANGERAMI e GOMES, 1997).

Para Chiavenato (2004), não dá para estabelecer uma taxa de rotatividade ideal. A melhor é aquela que considera a retenção dos profissionais de melhor qualificação, ou seja, os talentos e que, de outra forma, permite a substituição de trabalhadores que desempenham atividades de

forma tão errônea que nem mesmo por intermédio de programas de treinamento essas deficiências apresentadas por esses trabalhadores possam ser corrigidas.

O mesmo afirma Mezomo (1981) que entende que não existe taxa ideal de rotatividade, pois há aspectos pertencentes a cada empresa e que precisam ser considerados. Assim sendo, segundo este autor, a taxa ideal é aquela que possibilita à empresa manter a equipe de trabalho de boa qualidade e competente, e, ao mesmo tempo, substituir os colaboradores que não ofereçam perspectiva de melhoria dentro do programa de treinamento.

3. Metodologia

O presente trabalho classifica-se com uma pesquisa empírica de abordagem quantitativa. Para Lima (2004 p.26,27) a pesquisa empírica está caracterizada como pesquisa de abordagem quantitativa no método *survey*, que é o método que atualmente melhor representa as características da pesquisa quantitativa por que corresponde a uma abordagem do fenômeno investigado envolvendo a realização de uma pesquisa de campo, na qual a coleta de dados é feita por meio de aplicação de questionário e/ou formulário junto à população alvo da pesquisa. Não foi necessária a elaboração de um projeto piloto porque o questionário já existe e é amplamente utilizado em pesquisas de QVT.

Para se efetuar o levantamento dos índices de QVT utilizou-se da técnica *survey*, uma vez que se pretendeu apenas mapear o estágio atual de qualidade de vida no trabalho. Podemos citar que, dentro da finalidade geral de caracterização da Engenharia de Produção, a técnica *survey* está entre as mais utilizadas (FILIPPINI 1997; BERTO, 2000).

A pesquisa é do tipo exploratória, uma vez que o objetivo desse estudo é o ganho de dados preliminares em um determinado tópico, que no caso são as técnicas/métodos de avaliação de competências, provendo uma base para *survey* mais aprofundadas (FORZA, 2001).

O modelo escolhido para a pesquisa foi o de Walton (1973) pela amplitude dos seus oito critérios para o estudo da Qualidade de Vida no Trabalho. Também houve interesse em pesquisar aspectos básicos da situação de trabalho para uma avaliação dos níveis de satisfação da Qualidade de Vida no Trabalho, encontrados neste modelo. Os demais autores pesquisados consideram nos seus modelos que esses fatores básicos abordados anteriormente já estão plenamente satisfeitos, não sendo necessário incluí-los na avaliação. (DETONI, 2001).

O questionário desenvolvido por Walton (1973) foi utilizado, sem alterações.

A escolha da empresa se deu pelo fato da mesma estar estabelecida em uma cidade que tem a sua atividade econômica baseada na agricultura e a mesma oferece um campo de trabalho diferenciado, já que pertence ao setor metalúrgico, além do fato da direção da mesma ter aprovado a pesquisa e conseqüentemente, o uso de seus colaboradores. A pesquisa foi realizada através dos questionários aplicados a 20 colaboradores da empresa, representando 26% do total de funcionários.

A amostra dos funcionários foi composta de, na sua maioria, homens (85%), sendo que do total, 75% possuem 2º grau completo ou superior incompleto e 50% são casados.

4. Análise e Discussão dos Resultados

A análise e discussão dos resultados foi dividida em duas seções, sendo uma sobre os índices de qualidade de vida no trabalho e outra, versando sobre rotatividade de pessoal.

4.1. Qualidade de Vida no Trabalho

Inicialmente procurou-se analisar os dados em termos genéricos, representados pelas oito categorias de QVT classificadas por Walton (1973), de acordo com as médias obtidas na aplicação do questionário na empresa em questão.

De uma maneira geral, o índice de qualidade de vida encontrado parece indicar uma satisfação dos funcionários da empresa analisada, ou seja, que os mesmos, em sua maioria, estão contentes com o cuidado tomada pela empresa com relação às condições de suas vidas.

Portanto, a média das repostas foi 4,13, enquadrando-se no nível “satisfeito” (nível 4 no questionário de Walton, em uma escala de 1 a 6). Nota-se que apenas um funcionário demonstrou “insatisfação”, com um índice de 3,19, conforme pode ser visualizado na figura 01.

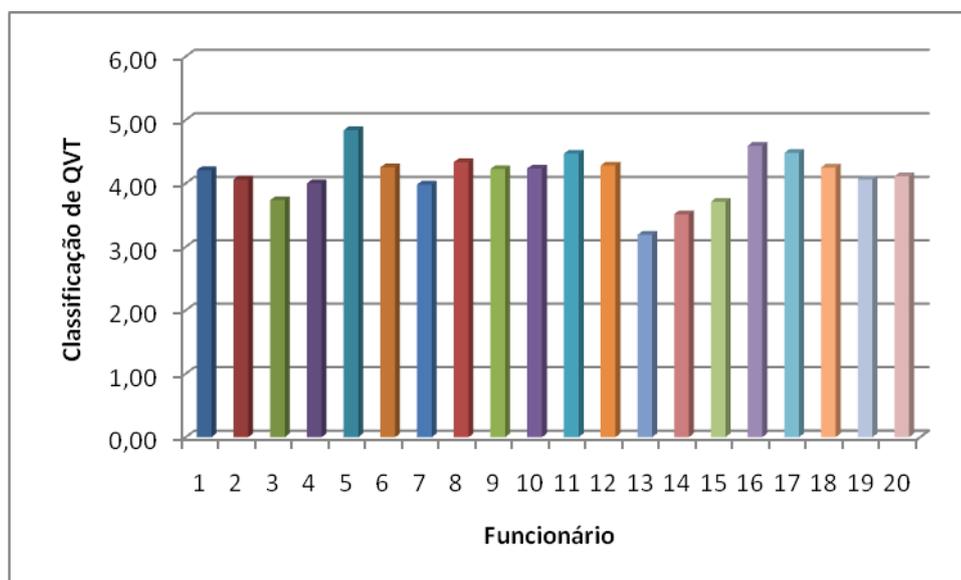


Figura 01: Média da satisfação dos funcionários em relação à QVT

Uma análise das oito categorias, individualmente, demonstrou que, de modo geral, os funcionários estão satisfeitos com as suas qualidades de vida no trabalho, como segue.

4.1.1 Compensação justa e adequada

A questão salarial é um ponto importante a ser considerado e Walton (1973) afirma que todos trabalham para “ganhar a vida” e esse é um aspecto fundamental quando se trata de analisar QVT.

Neste item a maioria, ou seja, 75% dos avaliados estão satisfeitos com os salários que recebem, considerando o salário justo e adequado à sua função. Outros 20% mostraram-se muito satisfeitos e apenas 5% disseram insatisfeitos.

4.1.2 Condições de trabalho

Neste aspecto, Walton (1973) recomenda que a empresa ofereça ambiente saudável e seguro para realização das tarefas por parte de seus funcionários. Os horários devem ser justos e a estrutura física da empresa deve demonstrar preocupação com o bem estar de todos.

Este item apontou para o maior grau de satisfação de todas as categorias avaliadas, já que 70% responderam que estão satisfeitos e 25%, muito satisfeitos.

4.1.3 Uso e desenvolvimento da capacidade humana

Neste item, a possibilidade dos funcionários usarem e desenvolverem suas capacidades e conhecimentos pode ser um fator motivador. 45% dos respondentes declararam-se satisfeitos, outros 10% muito satisfeitos, mas 45% apontaram insatisfação com a empresa. Esta foi a categoria que recebeu a pior pontuação, apontando um sentimento de quase a metade dos funcionários de que não conseguem utilizar suas capacidades e conhecimentos.

4.1.4 Oportunidade de crescimento profissional e segurança

Walton (1973) afirma que os funcionários sentem-se mais seguros quando percebem que a sua capacidade é reconhecida e valorizada e se existir a oportunidade de crescimento profissional, a permanência no emprego fica mais evidenciada. Esta categoria indicou que 55% dos respondentes estão satisfeitos, 15% muito satisfeitos, mas 30% declararam-se insatisfeitos. Este número indica uma possível correlação com o item anterior, haja vista que uma complementa a outra.

4.1.5 Integração Social na Organização

Níveis satisfatórios de integração social podem ser atingidos por meio de um bom relacionamento interpessoal na organização, sentimento de comunidade, ausência de preconceitos, apoio e respeito mútuo entre seus integrantes, de acordo com Walton (1973). Os resultados dessa categoria apontam para uma satisfação de 80% dos funcionários, sendo ainda que 5% declararam-se muito satisfeitos, ante apenas 15% de insatisfeitos.

4.1.6 Constitucionalismo

Conforme Walton (1973), é muito importante que os direitos e deveres dos trabalhadores sejam expostos de forma clara a todos, a fim de evitar equívocos. Nesse aspecto foram analisados, atuação sindical e outros itens referentes ao cumprimento dos direitos do trabalho e liberdade de expressão.

Esta categoria apresentou índice de satisfação de 50%, com 35% de muito satisfeitos e 15% insatisfeitos ou descontentes.

4.1.7 Trabalho e espaço total de vida

De acordo com Walton (1973) o trabalho não deve ocupar todo o espaço da vida de uma pessoa, para tal, é necessário que exista um equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, para que uma não prejudique a outra.

50% declararam-se satisfeitos com o número de horas trabalhadas e que o mesmo não interfere no lazer e vida pessoal. Outros 15% afirmaram estar muito satisfeitos, mas 35% mostraram insatisfação com esta categoria.

4.1.8 Relevância Social do trabalho

Este item está relacionado com a imagem da empresa na comunidade, que segundo Walton (1973), influencia a qualidade de vida do colaborador, que percebe não só os papéis benéficos da organização, mas também o efeito socialmente prejudicial de sua atividade.

Essa categoria foi a única onde 15% afirmaram estar totalmente satisfeitos. Outros 45% disseram estar muito satisfeitos; 35% entenderam estar satisfeitos e apenas 5% demonstraram insatisfação. De acordo com as respostas, a empresa é bem vista na comunidade, pois tem trazido oportunidade de emprego diferenciado. Alguns trabalhadores afirmaram sentirem orgulho de trabalhar na mesma.

A figura 02 resume as análises anteriores sobre cada categoria.

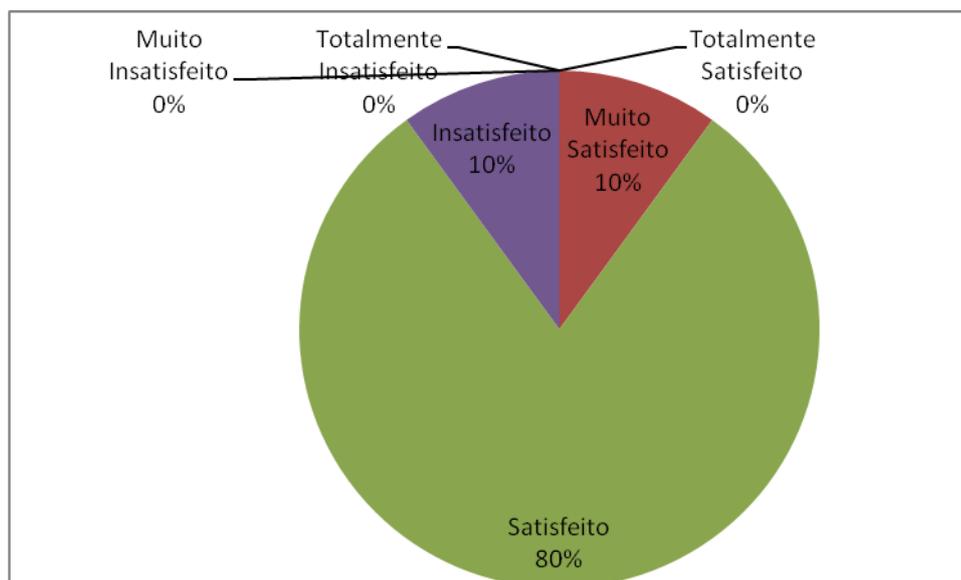


Figura 02: Percentual de satisfação em relação à QVT.

4.2 Rotatividade de Pessoal.

A empresa em questão apresentou, no ano de 2008, uma rotatividade de 7% ao mês, considerando-se apenas os funcionários da área produtiva, conforme descrito anteriormente e utilizando-se a equação 01.

Embora não se tenha estudos deste índice na região, Detoni (2001) encontrou índices de 4,1% na agroindústria do extremo oeste do Estado do Paraná. Se isto se repetir na região da empresa estudada, mais se reforça a idéia de não correlação, por si só, entre rotatividade e QVT.

5. Conclusão

Este trabalho foi realizado com o objetivo de analisar se há interferência ou relação entre a qualidade de vida no trabalho e a rotatividade dos funcionários, já que este fator é de grande relevância para a empresa estudada, que tem buscado oferecer uma outra opção de trabalho na cidade em que está instalada, ao invés apenas do setor agroindustrial, e tem encontrado dificuldade para a retenção de pessoas, segundo o responsável pela área de Gestão de Pessoas. Observou-se que, apesar dos índices de QVT estarem, em sua maioria, com valores que indicam satisfação ou muita satisfação dos funcionários, o índice de rotatividade foi

considerado alto, indicando, num primeiro momento, que por si só a Qualidade de Vida do Trabalhador não é a responsável pela rotatividade dos mesmos.

Isto pode ser um indicativo de que as pessoas deixam a empresa por outros motivos ou ainda, por mais motivos que, em conjunto com os analisados de QVT.

Estudos mais aprofundados se fazem necessário, pois o problema de rotatividade parece mais complexo do que a correlação pura entre rotatividade de pessoal e QVT.

6. Referências Bibliográficas

ANSEMI, M.L.; ANSERAMI, E.L.S.; GOMES, E.L.R. A rotatividade e condições de trabalho em enfermagem nos hospitais do Município de Ribeirão Preto. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*. São Paulo, v.23, n. 85-86p. 31-41. nov, 1977.

BERTO, R. M. V.; NAKANO, D. N. A Produção Científica nos Anais do encontro Nacional de engenharia de Produção: Um Levantamento de Métodos e Tipos de Pesquisa. *Revista Produção*, vol. 9, n. 2, 2000.

BOHLANDER, G; SNELL, S. S. A. *Administração de recursos humanos*. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2005.

BRIGHENTI, G. C.; SILVA, A. B.; FERNANDES, C. B. Qualidade de vida no trabalho: um estudo dos fatores e dimensões presentes e percebidas na central de relacionamento com os clientes da TIM celular de Santa Catarina. *Anais do ENANPAD*, 2002.

CHIAVENATO, I. *Gerenciando com Pessoas: transformando o executivo em um excelente gestor de pessoas*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.

CHIAVENATO, I. *Recursos humanos: o capital humano das organizações*. 8.ed. São Paulo: Atlas, 2004.

FELIPPINI, R. Operations Management Research: Some Reflections on Evolution, Models and Empirical Studies in OM. *International Journal of Operations & Production Management*, vol. 17, n. 7, 1997.

FERNANDES, E. C. Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar. Salvador: Casa da Qualidade, 1996. In: DETONI, D. J. *Estratégias de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho: Estudos de Caso em Agroindústrias*. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal de Santa Catarina, 115 p. 2001.

FERNANDES, R. L; PAYÉS, M. A. M. A rotatividade na indústria metalúrgica sorocabana. *São Paulo em Perspectiva*, v.20, n.4, p.143-154, out./dez.2006.

FERREIRA, M. L. C. B.; SIQUEIRA, M. M. M. Antecedentes de intenção de rotatividade: estudo de um modelo psicossocial. *Organizações em contexto*, ano 1. n. 2, p.47-67, dez./2005.

FILHO, G. I. R.; LOPES, M. C. Qualidade de vida no trabalho: a empresa holística e a ecologia empresarial. Revista de Administração. São Paulo, v. 36, n. 3, p. 95-99, jul./set., 2001.

HONÓRIO, L. C.; MARQUES, A. L e MELO, M. S. Qualidade de Vida no Trabalho em uma Micro Empresa do Comércio Varejista. Anais do ENANPAD, 2001.

KILIMNIK, Z. M. et al. O atual estado da arte da qualidade de vida no trabalho no Brasil. In: ANPAD, Anais... Florianópolis: ANPAD, p. 305-325, 1994. In: Oliveira, R. C. M. e Moraes, L. F. R. Qualidade de Vida no Trabalho: uma análise no contexto de trabalho dos detetives da Polícia Civil Metropolitana de Belo Horizonte. Anais do ENANPAD, 2001.

LACOMBE, F. J. M. Recursos Humanos – princípios e tendências. Ed. Saraiva, SP. 2006.

LIMA, M. C.. Monografia: a engenharia da produção acadêmica. São Paulo: Saraiva, 2004.

MACEDO, J.; MATOS, R. D. Qualidade de vida no trabalho: um estudo realizado com os funcionários da Unicentro, do Campus de Irati. Revista Eletrônica Lato Sensu. Ano 3, nº1, março de 2007. Disponível em: <http://www.unicentro.br-Ciências Sociais Aplicadas>. Acessado em 22/01/2009.

MARRAS, J. P. Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico. 10.ed. São Paulo : Futura, 2005.

MARTINS, A. M. S. Programas de Qualidade de Vida, Satisfação no Trabalho e Comprometimento Organizacional. Anais do ENANPAD, 2003.

MEZOMO, J.C. Administração de Recursos Humanos no Hospital. São Paulo: Centro São Camilo de Desenvolvimento em Administração da Saúde, 1981.

MILKOVICH, G. T.; BOUDREAU, J. W. Administração de recursos humanos. São Paulo: Atlas, 2000.

OLIVEIRA, O. J. at al. Gestão da Qualidade – Tópicos Avançados. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2006.

RAMOS, C. A.; CARNEIRO, F. G. Os determinantes da rotatividade do trabalho no Brasil: instituições x ciclos econômicos. Nova Economia: Belo Horizonte, V. 12, n. 2, p. 31-56, jul./dez.2002.

RIBEIRO, Carla Vaz dos Santos e LEDA, Denise Bessa. O significado do trabalho em tempos de reestruturação produtiva. Estud. pesquis. psicol., dez. 2004, vol.4, no.2.

RODRIGUES, M.V.C. Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial. 6 ed. Petrópolis : Vozes, 1999. In: DETONI, D. J. Estratégias de Avaliação da Qualidade de

Vida no Trabalho: Estudos de Caso em Agroindústrias. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal de Santa Catarina, 115 p. 2001.

RODRIGUES, Marcos Vinícius Carvalho. Qualidade de Vida no Trabalho: evolução e análise no nível gerencial. 8. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 1994.

RUGISKI, M.; PILATTI, L. A.; KOVALESKI, J. L. Qualidade de vida no trabalho: um olhar sobre o tempo livre dos trabalhadores de uma indústria metalúrgica. XV Encontro Nacional de engenharia da produção. Porto Alegre: 29 out./01 nov, p.1877-1904, 2005.

RUGUÊ, M. B. S. Qualidade das Condições de Trabalho X Produtividade. Estudo de Caso: Indústria de Alimentação em Goiânia. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal de Santa Catarina, 115 p. 2001.

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

WERTHER, W. B. & DAVIS, K. Administração de recursos humanos. São Paulo: McGrawHill, 1983. In DETONI, D. J. Estratégias de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho: Estudos de Caso em Agroindústrias. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal de Santa Catarina, 115 p. 2001.