

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS COLABORADORES EM POSTOS DE COMBUSTÍVEIS DE SANTANA DO LIVRAMENTO/RS

Alessandra Garcia Machado Nunes¹

Daniele França Antunes²

Carolina Freddo Fleck³

Resumo:

Esta pesquisa teve como objetivo Verificar a Percepção sobre a Qualidade de Vida no Trabalho dos colaboradores em Postos de Combustíveis em Santana do Livramento. Para desenvolver a presente pesquisa foi utilizada uma abordagem quantitativa, de caráter descritivo. O método aplicado foi Survey, a técnica de coleta de foi um questionário com 61 perguntas fechadas, pelo qual se apurou a Qualidade de Vida no Trabalho, no que tange a Condições de trabalho, em seguida Organização do trabalho, Relações Sócio Profissionais, Reconhecimento e Crescimento Profissional, Elo Trabalho e Vida Pessoal e 1 questão aberta em que se apurou a opinião de o que era QVT para eles. Os dados coletados foram analisados pelo método estatístico descritivo. Os resultados da pesquisa conforme os colaboradores em relação às condições de trabalho há uma necessidade de melhoria, concernente a organização do trabalho é necessário uma melhor forma de organização, no que diz respeito a relações sócio profissionais, há uma boa harmonia entre os colaboradores, contudo uma há necessidade de melhoria em relação a chefia, no tocante a reconhecimento e crescimento profissional nota-se a ausência de reconhecimento e valorização do colaborador e isto afeta diretamente sua satisfação no trabalho e no que se refere ao elo trabalho e vida pessoal os colaboradores demonstraram que a vida familiar está diretamente ligada a QVT. A questão aberta constatou que de maneira geral é necessário uma compreensão maior entre os colaboradores no que de fato é Qualidade de Vida no Trabalho.

Palavras-chave: QVT

Modalidade de Participação: Iniciação Científica

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS COLABORADORES EM POSTOS DE COMBUSTÍVEIS DE SANTANA DO LIVRAMENTO/RS

¹ Aluno de graduação. alesalvationarmy@gmail.com. Autor principal

² Graduação. danipuxxa@gmail.com. Co-autor

³ Docente. carolinafleck@unipampa.edu.br. Orientador

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS COLABORADORES EM POSTOS DE COMBUSTÍVEIS DE SANTANA DO LIVRAMENTO/RS

1 INTRODUÇÃO

O ambiente em postos de combustíveis propicia alguns fatores de risco e agravos à saúde dos colaboradores frentistas, essa profissão expõe esses trabalhadores ao contato com combustíveis e outros produtos químicos, além da exposição ao calor, frio, ruídos, e possibilidades de atropelamento e assaltos. Para Massolla e Calderari (2011), a “Qualidade de Vida no Trabalho envolve o bem físico, mental, psicológico e emocional, além de relacionamentos sociais”. Com todas essas exposições e riscos sofridos pelos trabalhadores frentistas, é importante que os gestores procurem estratégias de gestão que vise proporcionar uma melhor Qualidade de Vida no Trabalho para seus colaboradores.

Contudo, para que isso ocorra é necessário que os gestores façam a busca por informações sobre os conceitos de QVT e quais as ferramentas disponíveis para a utilização e implementação na gestão dos postos de combustíveis por meio de pesquisas institucionais ou acadêmicas. As pesquisas proporcionam o acesso às informações de qualidade, onde os gestores podem usar essas informações como auxílio em suas tarefas gerenciais, promovendo o progresso e desenvolvimento das organizações.

Com base no exposto acima, este estudo buscou responder a seguinte questão: Como os colaboradores percebem a importância da valorização QVT em seu ambiente de trabalho? A partir do problema acima estabelecido, elaborou-se o seguinte objetivo geral: Verificar a Percepção sobre a Qualidade de Vida no Trabalho dos colaboradores Frentistas em Postos de Combustíveis em Santana do Livramento.

Justifica-se este estudo, pois por meio das pesquisas acadêmicas os gestores tem acesso a informações que poderão auxiliar na gestão e desenvolvimento da organização e também por que os programas de QVT têm como finalidade proporcionar ambientes de trabalho agradáveis a seus colaboradores, proporcionando-lhes melhores condições em aspectos de saúde, física, emocional e social. Formando assim, equipes mais comunicativas e com maior integração com seus superiores, entre outras vantagens favoráveis que consequentemente beneficia todos aqueles inseridos na organização de uma empresa. A implantação da gestão de QVT em uma empresa é ferramenta essencial na identificação da importância dos colaboradores para a empresa, considerando que as mesmas estão em um novo momento de gestão empresarial, procurando humanizar mais e mais seu ambiente de trabalho para assim alcançar suas metas.

2 METODOLOGIA

A abordagem escolhida para a execução deste trabalho é a abordagem quantitativa. Conforme Fonseca (2002) diferentemente da pesquisa qualitativa, os resultados da pesquisa quantitativa podem ser quantificados.

A pesquisa tem caráter descritivo. A pesquisa descritiva exige do investigador uma série de informações sobre o que deseja pesquisar. Esse tipo de estudo pretende descrever os fatos e fenômenos de determinada realidade (TRIVIÑOS, 1987).

O método é o *Survey*, que na visão de Gil (2012) é utilizado para interrogar diretamente as pessoas que serão estudadas, sendo este método utilizado para abordagens quantitativas.

A técnica de coleta de dados a ser utilizada neste trabalho é a aplicação de um questionário com perguntas fechadas. De acordo com Gil (2008) é definido como a técnica de investigação constituída por um grupo de questões que são submetidas a pessoas com o objetivo de coletar dados sobre valores, comportamentos, conhecimentos, etc.

Os dados coletados foram analisados pelo método estatístico descritivo, o qual Moraes (2005) diz que “a estatística descritiva pode ser considerada como um conjunto de técnicas analíticas utilizado para resumir o conjunto dos dados recolhidos numa dada investigação, que são organizados, geralmente, através de números, tabelas e gráficos”.

Foi utilizado o Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida (IA_QVT), instrumento científico validado (FERREIRA, 2009). O objetivo deste instrumento é o diagnóstico da Qualidade de Vida no Trabalho nas organizações, em nosso estudo, Postos de Combustíveis.

O instrumento é composto de 61 questões objetivas e 1 questão aberta. As questões objetivas estão associadas a uma escala do tipo Likert de 5 pontos (1 = discordo totalmente e 5 = concordo totalmente). Os resultados foram interpretados em intervalos, conforme explicação abaixo:

Figura 1: Adaptado de Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho - IA_QVT: Instrumento de Diagnóstico e Monitoramento nas Organizações (FERREIRA, Mário César. Brasília, 2009).

Discordo					
Totalmente					
1	2				
1	2,9	3			
Mal Estar	Zon				
	Tran				

Fonte: Ferreira, 2009.

Mal-Estar: Resultado Negativo que evidencia a predominância de mal estar no trabalho;

Zona de Transição: Resultado Mediano indica “situação-limite”;

Bem-Estar: Resultado positivo que evidencia predominância de bem estar no trabalho;

A escala deve ser interpretada da seguinte maneira: os resultados entre 1,0 e 2,9 revelam o predomínio de mal-estar no trabalho, indicando a necessidade de interferência no ambiente analisado; os resultados no intervalo entre 3,0 e 3,9 se encontram na zona de transição, indicando a coexistência de mal-estar e bem-estar no trabalho; o intervalo entre 4,0 e 5,9 é positivo e revelam o predomínio do sentimento de bem-estar no trabalho.

3 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Neste capítulo apresentam-se as análises dos dados coletados por meio de um roteiro de um questionário fechado, aplicado aos funcionários de diversos Posto de Combustíveis em Santana do Livramento, selecionados de maneira aleatória. Foram abordadas, de maneira aglomeradas as Condições de trabalho, em seguida Organização do trabalho, Relações Sócio Profissionais, Reconhecimento e Crescimento Profissional, Elo Trabalho e Vida Pessoal. Após há uma questão aberta em que os colaboradores, descreveram sobre a questão: Em minha opinião Qualidade de Vida no Trabalho é...

3.1. Condições de trabalho

Foi verificado que 50% dos pesquisados se encontram na zona de bem-estar, ao mesmo tempo em que 25% estão na zona de transição e 25% deles está na zona de mal – estar.

Os itens melhores avaliados foram “O nível de iluminação é suficiente para executar as atividades” com média 4,63% e “O espaço físico é satisfatório” a média foi de 4,41%. Já os itens piores avaliados foram “Na empresa, as condições de trabalho são precárias” com

média de 2,09% e “Os equipamentos necessários para a realização das tarefas são precários” com média de 2,41%.

Pode-se notar que apesar de estarem na zona de bem-estar os colaboradores ressaltam que há uma precariedade em relação ao espaço e equipamentos, e isso interfere a produção.

Limongi-França (2011), diz que: “a produtividade não está somente associada a processos de produção, mas a todo conjunto de atividades como suprimentos e entre outras”. Diante disso, percebe-se que há uma necessidade de melhorar as condições de trabalho dos colaboradores frente o ambiente físico, instrumentos, etc.

3.2. Organização do Trabalho

Neste fator, organização do trabalho, 66,67% dos pesquisados estão na zona de transição, 33,33% estão na zona de mal-estar e nenhum dos pesquisados estão na zona de bem-estar, demonstrando que de forma geral os postos de combustíveis têm deixado a desejar neste sentido.

Os itens em que mais se destacaram na zona de transição foram “Existe fiscalização de desempenho” com média de 3,59% e “Posso executar meu trabalho sem pressão” com média também de 3,59%. Ao que concerne à zona de mal-estar os itens que mais destacaram foram “Falta tempo para ter pausa de descanso no trabalho” com 2,56% de média e “O ritmo de trabalho é excessivo” com média de 2,69%.

De acordo com Limongi-França (2003), “Qualidade de Vida é a busca contínua da melhoria dos processos de trabalho, os quais precisam ser construídos não só para incorporar as novas tecnologias como para aproveitar o potencial humano, individual e em equipe”.

3.3. Relações Socioprofissionais

Neste fator, 68,75% dos pesquisados estão na zona de transição, 18,75% encontram-se na zona de mal-estar e 12,50% estão na zona de bem-estar.

Dos itens as zona de transição que se destacaram são “A convivência no ambiente de trabalho é harmoniosa” com média de 3,91% e também “Meus colegas de trabalho demonstram disposição em me ajudar” média de 3,81%. Em relação à zona de mal-estar os que se destacaram foram “A comunicação entre funcionários é insatisfatória” média de 2,88% e “Existem muitas dificuldades na comunicação chefia-subordinado” com média de 2,53%. Na zona de bem-estar destacou-se “Minhas relações de trabalho com os colegas são harmoniosas” com média de 4,19% e “Tenho liberdade na execução das tarefas” média de 4,09%.

O que se percebe nesse fator, é que a relação colaborador-chefia merece atenção, pois na maioria dos itens estão em zona de transição e essa relação faz toda diferença nas organizações, portanto merece atenção especial. No que diz respeito relação entre os colaboradores, demonstra ser bastante harmoniosa, contudo deve desenvolver a comunicação.

Para Vieira (1990), a QVT tem como objetivo central gerar uma organização mais humanizada para resultar dela uma relação não conflitante, mas sim cooperativa. Ou seja, uma cooperação geral tanto entre os colaboradores, como chefia.

3.4. Reconhecimento e Crescimento Profissional

Neste fator, 71,43% dos pesquisados estão na zona de transição, 14,29% encontram-se na zona de bem-estar e 14,28% estão na zona de mal-estar.

Os itens da zona de transição que se destacaram foram “O reconhecimento do trabalho individual é uma prática efetiva na empresa” com média de 3,66% e também “O desenvolvimento pessoal é uma possibilidade real na empresa” com 3,59% de média. Os itens da zona de bem-estar melhores avaliados são “A prática do reconhecimento contribui para a minha realização profissional” com média de 4,19% e “Tenho a possibilidade de ser criativo no meu trabalho” média de 4%. Na zona de mal-estar foram “Falta apoio das chefias para o

meu desenvolvimento profissional” sendo a média 2,63% e “Tenho a impressão de que para a empresa eu não existo” com média de 2,28%.

Nota-se a ausência de reconhecimento e valorização do colaborador e isto afeta diretamente sua satisfação no trabalho. Sendo assim, este trabalhador pode encontrar-se sem motivação para produzir, o que afeta a organização. Hackman e Oldham (1975) diz que a QVT está associado a aspectos de motivação interna, satisfação no cargo e em seu enriquecimento.

3.5. Elo Trabalho-Vida Pessoal

No fator Elo Trabalho-Vida Pessoal 50% dos respondentes estão na zona de bem-estar, 30% encontram-se na zona de mal-estar e 20% na zona de transição.

Em relação à zona de bem-estar os melhores avaliados foram “Gosto da instituição onde trabalho” com média de 4,41% e também “Sinto que o meu trabalho na empresa me faz bem” média de 4,19%. Os itens de destaque da zona de mal-estar foram “Sinto-me mais feliz no trabalho na empresa que com a minha família” com média de 1,84% e também “Sinto-me mais feliz no trabalho na empresa que em minha casa” média de 2,19%. Da zona de transição são dois itens com a mesma média 3,91% e são “A sociedade reconhece a importância do meu trabalho” e “O tempo de trabalho que passo na empresa me faz feliz”.

Salienta-se neste fator o fato de que os pesquisados foram bastante “negativos”, no que diz respeito à zona de mal-estar, nos itens que se refere à família, demonstrando que a mesma é fator importante para QVT. Isto se confirma com o pensamento Rodrigues (1994) diz que “a satisfação no trabalho não pode estar isolada da vida do indivíduo como um todo, é necessário que se considere a sua vida social”, Ou, seja sua vida familiar também.

3.6. Questão Aberta

A questão aberta que consta no questionário é: Em Minha opinião, Qualidade de Vida no Trabalho é...

Dos 32 pesquisados, apenas quatro pessoas responderam a questão. E conforme esses QVT é...

- 1) “Ser reconhecido pelo trabalho bem feito, na mesma proporção que é cobrado pelo mesmo. É ter o respeito e companheirismo dos demais colegas”.
- 2) “Um conjunto de ações de uma empresa que envolve diagnóstico, melhorias, inovação dentro e fora do ambiente de trabalho, visando o desenvolvimento humano”.
- 3) “Remuneração e reconhecimento adequadas à função”.
- 4) “É sempre manter um dialogo agradável com todos, sem nunca faltar com respeito e o limite de cada um. Sempre estar disposto a ajudar o colega que precisar”.

Diante do exposto acima, se vê que há uma associação de QVT com relacionamentos no ambiente de trabalho e remuneração, esquecendo que há muito mais coisas que propiciam um QVT. Isto corrobora com o pensamento de Bom Sucesso (1997) que diz que a QVT é remunerar de forma justa e também incentivar as relações interpessoais baseadas no respeito e consideração.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Qualidade de Vida no Trabalho é algo de suma importância para as organizações que querem crescer e se destacar no mundo dos negócios. Isso porque ao proporcionar ao colaborador a satisfação tanto com sua função, quanto ao ambiente onde está inserido, torna-o motivado e realizado em seu trabalho.

As organizações que pretendem modernizar-se em sua gestão de pessoas devem contemplar em suas estratégias gerenciais a concepção de que a valorização, reconhecimento e apoio ao desenvolvimento profissional dos trabalhadores são essenciais para o elo entre organização e colaborador e para o sucesso dos mesmos. Para isso, as empresas devem desenvolver e programar melhorias e inovações para um novo ambiente de trabalho surgir, a

construção da QVT nos postos de combustíveis se dará de maneira adequada, quando as empresas olharem a organização e os colaboradores como parceiros na missão, tomando iniciativas para uma melhor condição de trabalho, considerando a saúde, a psicologia, a ergonomia e o ambiente social em que os colaboradores estão inseridos, garantindo assim, a motivação, satisfação e condições adequadas de trabalho.

Com isso, acredita-se que esta pesquisa auxiliará os gestores a serem mais eficientes no que diz respeito à QVT. Ao entender e tentar de certa forma executar as proposições aqui citadas, os gestores tornarão os Postos de Combustíveis um lugar de satisfação para ambas as partes.

REFERÊNCIAS

BOM SUCESSO, Edna de Paula. **Trabalho e qualidade de vida**, Rio de Janeiro: Dunya, 1997.

FERREIRA, R. R.; FERREIRA, M. C.; ANTLOGA, C.; BERGAMASHI, A. V. **Concepção e implantação de um Programa de Qualidade de Vida no Trabalho (PQVT): no Setor Público: O papel estratégico dos gestores**. Revista de Administração da Universidade de São Paulo – RAUSP, São Paulo, v.44, n. 2, 2009.

FONSECA, J. J. S. **Metodologia da pesquisa científica**. Fortaleza: UEC, 2002. Apostila.

GIL, A. C. (2008). **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas.

GIL, A.C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6 ed. São Paulo: Atlas, 2012.

HACKMAN, J.; OLDHAM, G. **Development of the Job Diagnostic Survey**. Journal of applied psychology, v. 60, n.2, 1975.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de Vida no Trabalho: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. São Paulo: Atlas, 2003.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Qualidade de vida no trabalho: conceitos e praticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. 2. Ed. São Paulo: Atlas, 2011.

MASSOLA, Milena Ferraz; CALDERARI, Patrícia. **Qualidade de Vida no Trabalho**. In: III ENCONTRO CIENTÍFICO E SIMPÓSIO DE EDUCAÇÃO UNISALESIANO, 2011, Lins-SP. p. 1 - 11. Disponível em: <<http://www.unisalesiano.edu.br/simposio2011/publicado/artigo0059.pdf>>. Acesso em: 29 jun. 2018.

MORAIS, Carlos Mesquita. **Escalas de Medida, Estatística Descritiva e Inferência Estatística**, 2005. Biblioteca digital. Ipb. pt. Disponível em: <<https://bibliotecadigital.ipb.pt/bitstream/10198/7325/1/estdescr.pdf>>. Acesso em: 03 Jul. 2018.

RODRIGUES, M.V.C. **Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial**. Rio de Janeiro: Vozes, 1994.

TRIVIÑOS, A. N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação**. São Paulo: Atlas, 1987

VIEIRA, D. F. B., **Qualidade de Vida no Trabalho dos Enfermeiros do Hospital de Ensino**. Porto Alegre. Dissertação de Mestrado URGs, 1990.

Anais do 10º SALÃO INTERNACIONAL DE ENSINO, PESQUISA E EXTENSÃO - SIEPE
Universidade Federal do Pampa | Santana do Livramento, 6 a 8 de novembro de 2018