
UM ESTUDO SOBRE A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DO PROFISSIONAL CONTÁBIL DA CIDADE DE JOÃO PESSOA-PB

Simone Bastos Paiva

João Pessoa – PB

Doutorado em Administração pela UFPB¹

Bacharel em Ciências Contábeis pela UFPB¹

Professora do Departamento de Finanças e Contabilidade da Universidade Federal da Paraíba da UFPB¹

E-mail: sbpaiva@uol.com.br

Artigo recebido em 11/08/2006 e aceito em 21/11/2006.

RESUMO

Este trabalho teve por objetivo avaliar a qualidade de vida no trabalho (QVT) dos profissionais da Contabilidade, atuantes na cidade de João Pessoa-PB. A QVT refere-se a um conjunto de condições que levam à satisfação das necessidades e ao bem-estar das pessoas, no contexto de trabalho. A coleta de dados foi realizada utilizando-se questionário estruturado, contendo perguntas referentes a QVT. Os principais achados da pesquisa revelaram que os profissionais entrevistados apresentam um bom nível de satisfação em relação a, praticamente, todas as dimensões analisadas. O aspecto avaliado, favoravelmente, foi *uso e desenvolvimento de capacidades*, e o desfavorável foi *compensação justa e adequada*. Os dados ratificam o forte significado do trabalho na vida dos profissionais. Além disso, os pesquisados percebem, positivamente, a imagem externa da categoria e o relacionamento interpessoal, no ambiente de trabalho.

Palavras-chave: Qualidade de vida no trabalho; Satisfação no trabalho; Profissional contábil.

ABSTRACT

This work had for objective to evaluate the quality of work life (QVT) of the Accounting professionals' active in João Pessoa-PB. QVT refers to a group of conditions that take to the satisfaction of the needs and the welfare of the people in the work context. The data collection was accomplished being used structured questionnaire containing questions regarding QVT. The main discoveries of the research revealed that the professionals interviewees present a good satisfaction level practically in relation to the all of the analyzed dimensions. The more aspect favorably was use and development of capacities and the more unfavorably was fair and appropriate compensation. The data ratify the fort meaning of the work in the professionals' life. Besides, researched notice them positively the image expresses of the category and the personal relationship the working environment.

Key words: *Quality of work life; Work satisfaction; Accounting professional.*

¹UFPB – Universidade Federal da Paraíba – CEP 58051-900 – João Pessoa –PB.

1 INTRODUÇÃO

A qualidade de vida no trabalho representa uma das mais recentes preocupações, no âmbito da gestão contemporânea, uma vez que se refere ao bem-estar das pessoas no contexto de trabalho, o que repercutirá no desempenho individual e, conseqüentemente, no alcance dos objetivos organizacionais.

Um ambiente de trabalho com condições favoráveis à realização das atividades, ao relacionamento interpessoal e ao crescimento profissional produz um sentimento de satisfação e motivação para o trabalho, levando as pessoas a um maior envolvimento e comprometimento com a organização.

O exercício da atividade contábil, por abranger matérias financeira, econômica e tributária, geralmente, em cenários mutantes, tem uma natureza árida, envolvendo questões que, muitas vezes, extrapolam o âmbito contábil. São questões que permeiam a atividade empresarial e refletem, diretamente, na atuação do profissional contábil, posto que este é o principal orientador das organizações em matéria dessa natureza.

As difíceis situações vivenciadas pelo profissional contábil, no seu cotidiano de trabalho, podem ser agravadas se não houver um contexto de trabalho seguro, harmonioso e solidário, que ampare o exercício profissional e contribua para dirimir eventuais conflitos com clientes, órgãos públicos, órgãos de classe, etc.

O presente artigo pretende discutir aspectos relacionados à qualidade de vida no trabalho, apresentar e discutir resultados de uma investigação realizada com profissionais contábeis atuantes na cidade de João Pessoa-PB. Para tanto, procedeu-se a uma revisão da literatura sobre a temática e um estudo de campo, junto a esses profissionais.

2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

A ciência comportamental, que trata, especificamente, de aspectos ligados ao bem-estar das pessoas, em situação de trabalho, orienta-se por uma linha de pesquisa denominada Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), bastante desenvolvida por inúmeros pesquisadores, entre os quais: Bergeron (1982), Boisvert (1980), Guest (1979), Oldham e Hackman (1970), Walton (1975), Werther e Davis (1983), Westley (1979), entre outros, em alguns países da Europa, Canadá e nos Estados Unidos (FERNANDES, 1996).

Historicamente, a origem da expressão Qualidade de Vida no Trabalho é atribuída a Eric Trist (1975) e a seus colaboradores do Tavistock Institute, em Londres, que, no início da década de 1950, desenvolveram pesquisas em termos de uma abordagem, sócio-técnica, em relação à organização do trabalho, visando tornar a vida dos trabalhadores menos penosa. Todavia, apenas na década seguinte é que ganhou mais força, sob influência da sociedade americana, preocupada em buscar melhores formas de organizar o trabalho, a fim de minimizar os “efeitos do emprego na saúde e no bem-estar geral dos trabalhadores, e com as maneiras de se melhorar a experiência de uma pessoa no trabalho.” (BOWDITCH; BUONO, 1999, p.206).

Em 1974, a crise energética e a alta inflação, que acometeram os países do ocidente, principalmente, os Estados Unidos, abalaram o movimento pela QVT, uma vez que a preocupação primordial das empresas passou a ser a sua sobrevivência, e o interesse pelos trabalhadores ficou relegado ao segundo plano.

O interesse pela QVT foi restabelecido ao final da década de 1970, quando do surgimento de forte competição nos mercados internacionais, principalmente, com a participação do Japão e a divulgação de suas técnicas de administração nas organizações do Ocidente. Este fato fez com que os americanos comesçassem a questionar o seu modelo de gestão empresarial e a admitir que poderiam estar surgindo, em outras nações, novas formas de gerenciamento mais eficazes.

A expressão Qualidade de Vida no Trabalho vem sendo utilizada para ressaltar a ausência ou insuficiência da qualidade de vida no ambiente de trabalho. Desse modo, busca-se transferir para o contexto de trabalho as idéias que norteiam a qualidade de vida em geral. Qualidade de vida, como sugere Bom Sucesso (1997, p.176), “é, acima de tudo, aprender a desfrutar do que se tem, valorizar conquistas, empenhar-se no autoconhecimento, desenvolver posturas facilitadoras, cuidar da saúde física e emocional, ter lazer, desenvolver-se emocionalmente.”

Machado (1996, p.44) destaca que “qualidade de vida no trabalho é, pois, um dos aspectos determinantes da qualidade de vida e refere-se a esforços no sentido de melhorar ou humanizar a situação de trabalho.” Não obstante os esforços empreendidos para modernizar as relações do indivíduo no contexto de trabalho, ainda é visível a insatisfação em várias organizações, o que acarreta danos à saúde física e mental das pessoas e, por extensão, compromete a eficácia organizacional.

Segundo Fernandes (1996, p.38):

Apesar de toda a badalação em cima das novas tecnologias de produção, ferramentas da qualidade, etc., é fato facilmente constatado que mais e mais os trabalhadores se queixam de uma maior rotina de trabalho, de uma subutilização de suas potencialidades e talentos, e de condições de trabalho inadequadas.

Diante do cenário de constantes mudanças, a relação das organizações com seus membros, também, mudou. O compromisso e a lealdade tão almejados não são mais tão triviais de se obter. E isso tem levado as organizações a se preocuparem mais com o elemento humano. De acordo com Saxberg e Sutermeister (1976, apud BERGAMINI, 1990), fica evidente, cada vez mais, que se necessita de uma mudança na administração das organizações, visando não somente promover atividades, como também propiciar uma qualidade de vida no trabalho, que possa atender, suficientemente, aos trabalhadores e motivá-los a cooperar com os objetivos da organização.

De acordo com Woodward e Sherwood (1977), a natureza do cargo ligado diretamente ao trabalho que a pessoa executa, é um dos fatores que envolvem, mais intimamente, o trabalhador. Contudo, a qualidade de vida no trabalho sofre influências, por exemplo, da supervisão, das condições de trabalho, do pagamento, dos benefícios e do projeto de cargo, portanto, é necessário tornar o cargo interessante e desafiador, fator que, na maioria dos casos, torna as pessoas mais felizes e satisfeitas, na execução de suas tarefas, e, conseqüentemente, melhora as condições ambientais para se obter a qualidade de vida no trabalho.

Apesar de diversos autores apresentarem abordagens diferentes ao conceituar a Qualidade de Vida no Trabalho, existe um ponto em comum quanto ao objetivo principal, que é a harmonização dos interesses individuais e organizacionais, isto é, a melhora da satisfação do trabalhador no ambiente de trabalho, bem como, da produtividade da empresa, como resultado de uma maior participação dos empregados nos processos de trabalho.

O conceito de Qualidade de Vida no Trabalho envolve, “além de atos legislativos que protegem o trabalhador, o atendimento a necessidades e aspirações humanas, calcado na idéia de humanização do trabalho e na responsabilidade social da empresa” (FERNANDES, 1996, p.40). Isso, segundo essa autora, pode ser obtido através da reestruturação do desenho dos cargos e equipes de trabalho, aliado a uma formação de equipes de trabalho com um maior poder de autonomia e a uma melhoria do meio organizacional.

Para Walton (1973), a expressão Qualidade de Vida no Trabalho caracteriza uma preocupação com a recuperação de valores humanísticos e ambientais, que não vem recebendo a devida atenção pelas sociedades industrializadas, voltadas para o avanço tecnológico, a produtividade industrial e o crescimento econômico (apud RODRIGUES, 1995).

Fernandes (1990, apud FERNANDES, 1996, p.45-46) conceitua Qualidade de Vida no Trabalho como “a gestão dinâmica e contingencial de fatores físicos, tecnológicos e sócio-psicológicos que afetam a

cultura e renovam o clima organizacional, refletindo-se no bem-estar do trabalhador e na produtividade das empresas”.

Quirino e Xavier (1987, p.72) observam que “qualidade de vida é uma abordagem que só recentemente tem sido aplicada à situação de trabalho.” Segundo esses autores, ela tem representado o aspecto globalizante do que antes era abordado através de estudos de motivação, de fatores ambientais, ergonômicos e de satisfação no trabalho.

O fator econômico não pode ser desconsiderado, quando se aprecia a qualidade de vida no trabalho. Todavia, os efeitos de outros fatores não-econômicos, que impulsionam o trabalhador a participar, mais ativamente, da vida organizacional, não podem ser menosprezados. Portanto é necessário estar atento para o conjunto de todos os fatores, que promovem a satisfação e a participação dos membros da organização, canalizando suas energias para os objetivos organizacionais.

De acordo com Quirino e Xavier (1987), o estudo da qualidade de vida no trabalho, em organizações públicas, ou privadas, tem enfatizado, principalmente, as necessidades dos empregados, buscando resolver, ou amenizar, problemas que prejudicam o desempenho daqueles e, conseqüentemente, o crescimento e a prosperidade da organização.

As diferenças individuais (valores, crenças, sentimentos) dificultam a definição de ações estratégicas, que visam melhorar a qualidade de vida no trabalho, que atendam a todas as pessoas de uma organização, pois elas “diferem quanto ao tipo de necessidades e grau de importância que dão às várias necessidades, bem como quanto às formas de satisfazê-las” (QUIRINO; XAVIER, 1987, p.73).

Sobre as diferentes abordagens de QVT encontradas na literatura pertinente, Quirino e Xavier (1987) esclarecem que existem, pelo menos, dois caminhos para se medir a Qualidade de Vida no Trabalho: o “objetivo” e o “subjetivo”. O enfoque “objetivo” parte de mensurações das condições materiais, como existência de equipamentos, nível de salário, etc, e o “subjetivo” parte da percepção que as pessoas têm dessas condições, ou seja, se as acham satisfatórias.

A QVT relaciona-se, diretamente, com a satisfação das necessidades e expectativas humanas. “Corresponde ao bem-estar do indivíduo, no ambiente de trabalho, expresso através de relações saudáveis e harmônicas” (KANAAANE, 1999, p.49). Para Davis e Newstrom (1992, p.122), satisfação no trabalho corresponde a “um conjunto de sentimentos favoráveis ou desfavoráveis com os quais os empregados vêem seu trabalho”. A satisfação que as pessoas sentem em suas ocupações, ou funções, é, em grande parte, conseqüência da medida que os vários aspectos das situações tendem a ser relevantes para os seus sistemas de valores.

Por sua vez, a organização almeja lealdade, comprometimento, bom desempenho e produtividade dos seus integrantes. Para tanto, é indispensável introduzir, no local de trabalho, alguns elementos que favorecem a tal comportamento, como por exemplo: atenção, elogio, respeito e consideração.

Para Bom Sucesso (1987, pp.36-37),

Qualidade de vida não decorre apenas de salário acima do mercado e de invejável plano de benefícios. Resulta do tratamento humano, da gentileza, da leveza nas relações, da possibilidade de expressão de pontos de vista divergentes, do relacionamento sincero, do respeito aos ausentes e do orgulho pelo que se faz.

Freqüentemente, a busca da qualidade de vida no trabalho é confundida com a simples distribuição de benefícios aos empregados. Todavia, sua abrangência vai além disso, pois, apesar dos benefícios atenderem a necessidades básicas, não representam uma preocupação com outros aspectos da vida dos empregados. É importante que exista, também, outras formas de reconhecimento e valorização, que favoreçam o desenvolvimento integral do ser humano.

Mattos (1996) questiona a mudança de comportamento que ocorre, geralmente, com o trabalhador brasileiro, no momento de ir ao seu trabalho. A energia e o entusiasmo tão presentes na cultura brasileira parecem desaparecer por completo. Certamente, problemas relacionados à qualidade de vida, no trabalho, contribuem para a falta de ânimo desse trabalhador:

Para onde vai todo esse manancial de energia quando, na segunda-feira, o brasileiro entra numa fábrica ou num escritório? Parece que se instala, magicamente, um estado de torpor no indivíduo, que o mantém emocionalmente hibernado até a chegada da sexta-feira, trazendo a promessa do final de semana, que irá libertá-lo das amarras do dever e devolvê-lo ao desfrute do prazer de viver (MATTOS, 1996, p.16).

Neste trabalho, considera-se Qualidade de Vida no Trabalho como sendo o conjunto de condições (comportamentais, ambientais e organizacionais) encontradas no ambiente de trabalho, que tornam o emprego mais humano, favorecendo a satisfação e o melhor desempenho das pessoas.

É importante destacar que manter níveis adequados de QVT não é responsabilidade apenas da organização. O interesse, o empenho e a responsabilidade individual são elementos indispensáveis para o sucesso das ações, que buscam a QVT. Assim sendo, o indivíduo precisa querer melhorar a sua qualidade de vida, de modo que haja co-responsabilidade entre ele e a organização, visando alcançar a QVT. Considerando-se que a satisfação no trabalho é um sentimento de natureza dinâmica, ou seja, algo que hoje atende às necessidades dos membros de uma organização, mas que pode não mais fazê-lo amanhã, é necessária uma vigília constante por parte dos gestores, visando adaptar-se às mudanças ocorridas na satisfação dos colaboradores.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Os procedimentos metodológicos têm por objetivo delinear o caminho percorrido pelo pesquisador, buscando relacionar a teoria à prática, visando à construção do conhecimento. A pesquisa se classifica como exploratória que, segundo GIL (1999), é mais adequada para ser realizada, quando se detém pouca informação sobre o fenômeno em análise.

3.1 Objetivos

Os objetivos que nortearam o estudo, na busca de uma melhor compreensão da realidade, foram os seguintes:

a) Objetivo geral

Analisar a Qualidade de Vida no Trabalho dos profissionais contábeis, atuantes em organizações contábeis, localizadas na cidade de João Pessoa-PB.

b) Objetivos específicos

- Caracterizar os profissionais contábeis pesquisados;
- Identificar as percepções dos profissionais contábeis, referentes às dimensões formadoras da Qualidade de Vida no Trabalho;
- Identificar as dimensões que contribuem, significativamente, para a caracterização de uma Qualidade de Vida no Trabalho favorável e/ou desfavorável.

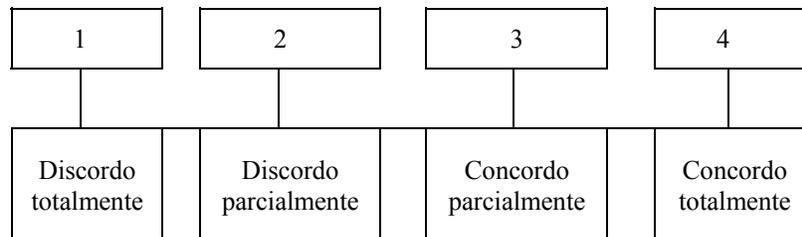
3.2 Coleta e Análise dos Dados

A população desta pesquisa foi formada por contabilistas, responsáveis técnicos de organizações contábeis, situadas na cidade de João Pessoa-PB. Para a escolha da amostra pesquisada, foi utilizado o

critério de acessibilidade (GIL, 1999), através do qual, a amostra é escolhida em função do acesso a indivíduos, considerados interlocutores do universo.

A coleta de dados foi realizada utilizando-se um questionário (APÊNDICE), composto de duas partes: a primeira constituída pelos indicadores demográficos e profissionais: sexo, faixa etária, formação, curso de pós-graduação, tempo de atuação na profissão, natureza da organização, tempo de existência da organização e número de colaboradores; e a segunda com 18 questões, elaboradas com base nos indicadores do Modelo de Walton (1973), visando identificar a percepção dos profissionais contábeis, com relação aos aspectos intervenientes na sua qualidade de vida, no trabalho, a serem respondidas, tomando-se por base a escala abaixo apresentada.

Formato da Escala



A escala adotada foi adaptada da “Escala de Likert”, definindo-se duas regiões: uma de “concordância” (valores 3 e 4) e outra de “discordância” (valores 1 e 2), sendo que o ponto 4 significa “concordo totalmente” e o ponto 1 significa “discordo totalmente”. Esse tipo de escala, formado por pontos equidistantes, exige do participante da pesquisa um posicionamento favorável, ou desfavorável, ao que lhe é indagado, até porque são questões familiares, que envolvem o seu cotidiano de trabalho.

Complementando, incluiu-se uma questão para medir o grau de satisfação geral da qualidade de vida no trabalho, atribuindo-se nota de 0 a 10 e uma última questão aberta, visando colher elementos sugestivos para elevar a qualidade de vida no trabalho dos profissionais contábeis. Portanto, o instrumento de coleta de dados constava de 20 questões.

Os questionários foram respondidos pelos informantes e recolhidos após dois dias. Dos 15 questionários distribuídos, obteve-se um retorno de oito, sendo preciso retornar aos locais, mais de uma vez, para recuperá-los. O percentual de retorno de 53,3% dos questionários foi considerado satisfatório, por não se tratar de uma amostra probabilística, e sim, de um estudo exploratório, sem se almejar a generalização estatística dos resultados.

Após o levantamento da opinião dos entrevistados, procedeu-se à análise dos questionários, para identificar seu nível de satisfação em relação aos fatores investigados. Como a escala utilizada é intervalar, ou seja, através dela se pode medir a distância com precisão entre dois pontos da escala, a medida estatística utilizada foi média aritmética, tanto dos indicadores isolados, quanto das dimensões agrupadas. A questão aberta foi analisada, qualitativamente, visando identificar os elementos mais significativos, contidos nos discursos dos pesquisados.

3.3 Modelo Conceitual Adotado

A análise da Qualidade de Vida no Trabalho foi, aqui, realizada, tomando-se como referencial teórico o Modelo de Walton (1973) adaptado às peculiaridades e aos objetivos da pesquisa. Walton (1973, apud FERNANDES 1996) desenvolveu um modelo de análise da QVT, que abrange as seguintes dimensões: Compensação justa e adequada, Condições de trabalho, Uso e desenvolvimento de capacidades, Chances de crescimento e Segurança, Integração social na organização, Constitucionalismo, Trabalho e espaço total de vida e Relevância social da vida no trabalho. Essas dimensões e respectivos indicadores, adaptados ao presente estudo, estão descritos no Quadro 1 a seguir.

Quadro 1 - Dimensões e indicadores da QVT

Compensação justa e adequada – objetiva levantar o grau de satisfação do profissional em relação à sua remuneração. Foi avaliada através dos seguintes indicadores: renda adequada ao trabalho e equidade externa.
Condições de trabalho – objetiva explorar a satisfação do profissional, com as condições ambientais físicas aonde executam suas funções. Esse item foi avaliado através dos seguintes indicadores: jornada de trabalho e ambiente físico seguro e saudável.
Uso e desenvolvimento de capacidades – reflete até que ponto o profissional tem autonomia, identifica-se com a tarefa e tem necessidade de aplicação de habilidades variadas. Esse aspecto foi avaliado através dos seguintes indicadores: autonomia, significado da tarefa, identidade da tarefa e variedade da habilidade.
Chances de crescimento e Segurança – refere-se à valorização do profissional através das oportunidades para expressar seu potencial e para avanço na carreira. Foi analisado através dos seguintes indicadores: crescimento profissional e segurança profissional.
Integração social na organização - refere-se aos atributos do local de trabalho, tais como, ausência de preconceitos e espírito comunitário. Essa dimensão foi avaliada através dos seguintes indicadores: relacionamento e senso comunitário.
Constitucionalismo - diz respeito aos aspectos normativos do trabalho e à liberdade de expressão do profissional. Foi avaliada através dos seguintes indicadores: normas e rotinas e liberdade de expressão.
Trabalho e espaço total de vida – objetiva avaliar se há um equilíbrio do papel do trabalho e os outros aspectos da vida do profissional. Avaliou-se esse item através do indicador papel balanceado do trabalho.
Relevância social da vida no trabalho – objetiva investigar a percepção do profissional em relação à imagem e à responsabilidade social da classe profissional a que pertence. Essa dimensão foi analisada através dos seguintes indicadores: imagem da classe profissional e responsabilidade social.

Fonte: Adaptado de Walton (1973 apud FERNANDES, 1996)

4 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Nesta parte do trabalho, serão apresentados e discutidos os dados obtidos com o estudo em campo.

4.1 Caracterização dos Pesquisados

Os profissionais contábeis participantes da pesquisa detêm as seguintes características demográficas: quanto ao sexo, a maioria (75%) dos respondentes é do sexo masculino, e apenas 25%, do sexo feminino; em relação à faixa etária, 75% se encontram na idade entre 41 a 50 anos, 12,5%, na faixa de 31 a 40 anos, e 12,5%, na faixa de 51 a 60 anos. Quanto à formação, obteve-se que 62,5% são contadores e 37,5% são técnicos em Contabilidade. Quanto a cursos de pós-graduação, a maioria (62,5%) não tem esse título e 37,5% já cursaram nas áreas de Controladoria, Perícia e Contabilidade Gerencial.

Analisando-se os dados referentes às características profissionais, observou-se que, quanto ao tempo de atuação na profissão, metade (50%) tem menos de 15 anos de serviço, e os outros 50% têm mais de 15 anos na profissão. Quanto à natureza da organização contábil, obteve-se que 62,5% trabalham em sociedade, 25%, em escritório individual, e 12,5%, outra. No que se refere ao tempo de existência da organização na qual trabalha, predominou a faixa de 11 a 15 anos, com 50% das respostas, seguido por de 6 a 10 anos, de 16 a 20 anos e mais de 20 anos, cada uma com 12,5%, e 12,5% sem resposta. Em relação ao número de colaboradores da organização onde trabalha, teve-se o seguinte resultado: 62,5% têm até 10 pessoas, 25%, mais de 20 pessoas, e 12,5%, sem resposta.

Em síntese, o perfil dos profissionais contábeis pesquisados é predominantemente do sexo masculino, concentrado na faixa etária mediana e qualificação superior. Contudo, a maioria não se aprimorou através de cursos de pós-graduação. São pessoas que já atuam profissionalmente há algum tempo, havendo igual distribuição entre os que já estão no mercado há mais de 15 anos e a menos. Esses profissionais atuam mais em sociedades, constituídas há, pelo menos, 11 anos e com um quadro de funcionários reduzido de no máximo 10 pessoas.

A partir dessas informações, ressalte-se a importância da atualização do conhecimento e da aquisição de novas competências pelos profissionais, que estão atuando no mercado há algum tempo, visando ao aprimoramento técnico e desenvolvimento de novas posturas, sintonizados com os avanços na área, de forma a melhor desempenharem as suas funções junto aos clientes.

4.2 Qualidade de Vida no Trabalho: Desvendando a Realidade.

Os dados coletados referentes à qualidade de vida no trabalho foram tabulados e depois analisados. Para facilitar a análise do nível de satisfação/insatisfação dos respondentes quanto às médias apresentadas pelas dimensões, delimitaram-se, com base na escala adotada, os seguintes parâmetros: médias $\leq 2,0$ = desfavorável; médias entre 2,0 e 3,0 = neutra e médias $\geq 3,0$ = favorável.

A análise recai sobre o comportamento isolado, de cada uma das dimensões formadoras da qualidade de vida no trabalho e seus respectivos indicadores, objetivando determinar as tendências do nível de satisfação/insatisfação reinante entre os pesquisados.

Tabela 1 - Dimensões formadoras da qualidade de vida no trabalho

DIMENSÕES/INDICADORES	MÉDIA
COMPENSAÇÃO JUSTA E ADEQUADA	
Renda adequada	3.0
Fidelidade externa	2.8
MÉDIA	2.9
CONDIÇÕES DE TRABALHO	
Tornada de trabalho	2.6
Ambiente físico seguro e saudável	3.9
MÉDIA	3.3
USO E DESENVOLVIMENTO DE CAPACIDADES	
Autonomia	3.8
Significado da tarefa	4.0
Identidade da tarefa	3,9
Variedade da habilidade	3,9
MÉDIA	3,9
CHANCES DE CRESCIMENTO E SEGURANÇA	
Crescimento profissional	3.8
Segurança profissional	3.3
MÉDIA	3.6
INTEGRAÇÃO SOCIAL NA ORGANIZAÇÃO	
Relacionamento	3.6
Senso comunitário	3.1
MÉDIA	3.4
CONSTITUCIONALISMO	
Normas e rotinas	3.6
Liberdade de expressão	3.4
MÉDIA	3.5
TRABALHO E ESPAÇO TOTAL DE VIDA	
Perfil balanceado do trabalho	3.0
MÉDIA	3.0
RELEVÂNCIA SOCIAL DA VIDA NO TRABALHO	
Imagem da classe junto aos clientes	3,1
Imagem da classe junto à sociedade	3,1
Responsabilidade social	3,3
MÉDIA	3.2

Fonte: Contabilistas pesquisados

Os dados acima revelam que há neutralidade dos profissionais contábeis consultados em relação ao aspecto salarial. Eles consideram os seus rendimentos uma recompensa justa pelos serviços prestados, contudo, um pouco inferior aos níveis praticados no mercado. Um importante aspecto, que influencia o comportamento no contexto de trabalho, é a equidade. Os empregados de uma organização, em suas interações com seus pares, no âmbito interno e externo, observam-se e julgam-se, mutuamente, e comparam as recompensas recebidas. Dessa comparação, resulta um sentimento de justiça, ou não. Segundo Davis e Newstrom (1992, p.79):

A maioria dos empregados está preocupada com alguma coisa a mais do que ter suas necessidades satisfeitas; eles também querem que o sistema de recompensas seja justo. Esse aspecto de justiça aplica-se a todos os tipos de recompensas – psicológicas, sociais e econômicas (...).

As condições ambientais do local de trabalho foram consideradas satisfatórias pelos pesquisados. Contudo, há certa ressalva quanto à adequação da jornada de trabalho para cumprir todas as tarefas. É importante buscar-se uma adequação entre a quantidade de horas e o volume de trabalho. Os estudos acerca da qualidade de vida no trabalho visam a conciliar os objetivos de produtividade da organização, com a satisfação das pessoas que lá trabalham (BOM SUCESSO, 1997).

Os pesquisados consideram que o seu trabalho é útil e importante para a sociedade e se sentem satisfeitos em poder realizá-lo com autonomia, utilizando suas várias habilidades. Sievers (apud CODA, 1992) apregoa que, havendo satisfação com o tipo e o conteúdo do trabalho, há sentido e significado associados a esse trabalho. Portanto, as pessoas que executam as tarefas estarão motivadas, naturalmente, para a respectiva realização.

A maturidade profissional provoca um sentimento de segurança e estabilidade na profissão entre os pesquisados. Por outro lado, perdura a expectativa de crescimento na carreira contábil. A possibilidade de desenvolvimento na carreira faz parte das expectativas do indivíduo em qualquer fase da vida profissional. Segundo Davis e Newstrom (1992), à medida que os empregados vão ficando mais velhos, eles tendem a evidenciar uma maior satisfação com seus cargos. Isso se deve, provavelmente, a um melhor ajustamento às situações de trabalho devido à redução das expectativas para patamares mais reais. Esse bem-estar no contexto de trabalho é consequência, também, de melhorias salariais, melhores condições de trabalho e realização de tarefas, que exigem uma utilização mais completa de suas habilidades.

Na opinião dos pesquisados, prevalece um clima adequado no local de trabalho, devido ao bom relacionamento entre as pessoas e ao sentimento de solidariedade reinante. A existência de um clima organizacional adequado gera condições propícias ao empenho e à colaboração das pessoas, na utilização de suas habilidades e competências. Quando a motivação dos indivíduos está em níveis elevados, há um ambiente favorável ao surgimento de relações de satisfação, interesse, colaboração (CHIAVENATO, 1998).

Por sua vez, a existência de normas e rotinas é considerada um aspecto positivo pelas pessoas consultadas, uma vez que facilita a realização do trabalho. Por outro lado, há espaço para as pessoas serem criativas e manifestarem suas opiniões e idéias e proporem soluções, referentes aos serviços que realizam. Segundo Zanella (2002, p.124), “a criatividade também pode ser vista como um processo em que as idéias são geradas, desenvolvidas e transformadas em valor útil para a organização, permitindo que a empresa desenvolva produtos e serviços, processos e práticas novos.”

Apesar da sobrecarga de trabalho, na opinião dos pesquisados, existe equilíbrio entre a jornada de trabalho e as demais atividades sociais que realizam. A satisfação no trabalho faz parte de um contexto maior, que é a satisfação com a própria vida. Nesse sentido, a satisfação (ou não) de um indivíduo, extratrabalho, influenciará os seus sentimentos no local de trabalho. Da mesma forma, a satisfação (ou não) no trabalho influenciará o sentimento de satisfação global de um indivíduo em relação à vida.

Sobre o dilema trabalho-vida social, Bom Sucesso (1997, p.19) assim se pronuncia: “o mais forte desafio tem sido viver com qualidade em um mundo de alto desenvolvimento tecnológico e baixo desenvolvimento humano, que evidencia a dificuldade de conciliar trabalho e vida pessoal.”

Os informantes consideram, também, que a sua classe profissional usufrui uma boa imagem junto aos clientes e à sociedade e que prevalece um sentimento de responsabilidade social entre seus pares. A preocupação com a qualidade de vida no trabalho é também uma questão de responsabilidade social, pois, a organização que busca desenvolver a competência pessoal e interpessoal contribui para melhorar o relacionamento de seus membros e, conseqüentemente, elevar o nível de qualidade de vida no trabalho, o que irá se refletir na vida social do indivíduo (lazer, família, amigos, etc.) (KANAANE, 1999). Para Chiavenato (1998, p.586), “responsabilidade social significa a atuação responsável socialmente dos seus membros, as atividades de beneficência e os compromissos da organização com a sociedade em geral”. Portanto, a responsabilidade social – corporativa e individual – deve ser estimulada.

Há uma relação entre a imagem da classe profissional e a qualidade dos serviços recebidos pelos usuários, razão pela qual é imprescindível esforço no sentido de solucionar os problemas e dar respostas adequadas às necessidades dos clientes. Além disso, comportamentos éticos e socialmente responsáveis são essenciais para a consolidação de uma imagem de respeito e credibilidade da classe perante a sociedade.

Condições ambientais adequadas contribuem para o bem-estar das pessoas, no local de trabalho, entretanto, um volume excessivo de trabalho pode prejudicar a saúde física e mental dos indivíduos, devendo-se, assim, buscar um melhor equilíbrio nas relações trabalho-vida social. Já a existência de motivação para o crescimento na carreira é bastante positiva e devem-se criar condições organizacionais para incentivá-la. Do mesmo modo, deve ser dada atenção à liberdade de expressão, favorecendo a criatividade das pessoas, a fim de desenvolvê-la cada vez mais. No contexto de trabalho, as relações interpessoais são percebidas, favoravelmente, como também, a imagem externa da classe profissional perante a sociedade e os usuários mais diretos dos serviços contábeis.

Por fim, conclui-se que os profissionais pesquisados apresentam um nível de satisfação favorável em relação à quase todas as dimensões analisadas, porquanto, a média foi igual ou superior a 3,0 pontos, conforme a escala estabelecida. Essa percepção é reforçada com as respostas dos pesquisados, quanto à avaliação geral de sua QVT, à qual foi atribuída uma nota média de 8,3. Apenas a dimensão *compensação justa e adequada* ficou com média 2,9, indicando neutralidade na avaliação dos pesquisados. A dimensão que obteve média mais alta (3,9) foi *uso e desenvolvimento de capacidades*, indicando realização profissional e auto-imagem elevada, quanto à importância e ao significado do trabalho realizado.

Segundo a pesquisa, para se obter uma melhor QVT, as seguintes sugestões foram apresentadas: mais tempo para realização das tarefas, redução nos trabalhos burocráticos executados para atender a órgãos de fiscalização, maior reconhecimento, pelos clientes, da importância da contabilidade para suas empresas e maior valorização pelos próprios profissionais dos trabalhos que realizam, a fim de evitar o aviltamento de salários.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Para se ter qualidade de vida no trabalho, é preciso aplicar os princípios de qualidade de vida ao trabalho. Com efeito, a QVT é alcançada quando a organização adota um conjunto de estratégias visando à construção de um ambiente de trabalho satisfatório e humanizado. Além disso, há uma interligação entre a satisfação no ambiente de trabalho e o bem-estar geral do indivíduo, no seu contexto geral de vida, reforçando a importância de ações dessa natureza.

De um modo geral, podemos concluir que, no momento da realização desta pesquisa, a qualidade de vida no trabalho dos profissionais contábeis atuantes na cidade de João Pessoa, na percepção dos pesquisados, é favorável. Das análises realizadas, ficou evidente que a motivação intrínseca, traduzida no gosto e no prazer de realizar o trabalho, está presente na vida profissional desses indivíduos.

Embora avaliada de forma satisfatória, a qualidade de vida no trabalho não deve ser negligenciada, posto que é um elemento dinâmico, no contexto de trabalho, que pode influenciar, diretamente, a qualidade dos produtos e serviços e, assim, comprometer o desempenho organizacional. Por isso os indivíduos da organização devem sempre ser ouvidos, considerando-se que eles são os que melhor conhecem as reais necessidades, para elevar o seu desempenho profissional e a sua qualidade de vida profissional.

Os resultados desta pesquisa não devem ser generalizados, considerando-se que o método de escolha da amostra limita essa possibilidade de conclusão. As inferências devem ser consideradas sob ponto de vista dos pesquisados, uma vez que este trabalho foi realizado sob a ótica desse grupo de pessoas.

6 REFERÊNCIAS

- BERGAMINE, Cecília Whitaker. **Desenvolvimento de recursos humanos:** uma estratégia de desenvolvimento organizacional. São Paulo: Atlas, 1990.
- BOM SUCESSO, Edina de Paula. **Trabalho e qualidade de vida.** Rio de Janeiro: Qualitymark/Dunya, 1997.
- BOWDITCH, James L.; BUONO, Anthony F. **Elementos de comportamento organizacional.** São Paulo: Pioneira, 1999.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos humanos na empresa.** 5.ed. São Paulo: Atlas, 1998.
- CODA, Roberto. **Pesquisa de clima organizacional:** uma contribuição metodológica. São Paulo. 1992. Tese (Livre Docência). São Paulo: FEA/USP, 1992.
- DAVIS, Keith; NEWSTROM, John W. **Comportamento humano no trabalho:** uma abordagem psicológica. São Paulo: Pioneira, 1992. 2 v.
- FERNANDES, Eda Conte. **Qualidade de vida no trabalho:** como medir para melhorar. 2.ed. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.
- GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** 5.ed. São Paulo: Atlas, 1999.
- KANAANE, Roberto. **Comportamento humano nas organizações:** o homem rumo ao século XXI. São Paulo: Atlas, 1999.
- MACHADO, Mariângela Moreira. **Qualidade de vida no trabalho:** uma variável a ser considerada dentro dos Programas de Qualidade Total. João Pessoa, 1996. Dissertação (Mestrado em Administração). João Pessoa: UFPB, 1996.
- MATTOS, Ruy de A. Qualidade de vida no trabalho à moda brasileira. **Treinamento & Desenvolvimento,** São Paulo, v. 4, n. 48, p. 16-17, dez./ 1996.
- QUIRINO, Tarcizio Rego; XAVIER, Odiva Silva. Qualidade de vida no trabalho de organização de pesquisa. **Revista de Administração,** São Paulo, v.22, n.1, p.71-82, jan./mar. 1987.
- RODRIGUES, Marcus Vinícius Carvalho. **Qualidade de vida no trabalho.** 2.ed., Petrópolis: Vozes, 1995.
- WOODWARD, R.; SHERWOOD, J. J. A comprehensive look at job design. **Personnel Journal,** aug. 1977.
- ZANELLA, Liane C. Hermes. A criatividade nas organizações do conhecimento. In: ANGELONI, Maria Terezinha (Org.). **Organizações do conhecimento:** infra-estrutura, pessoas e tecnologias. São Paulo: Saraiva, 2002, p.120-136.