



Revista Interdisciplinar do Pensamento Científico. ISSN: 2446-6778

Nº X, volume X, artigo nº X, ---/--- 2017

D.O.I: <http://dx.doi.org/10.20951/2446-6778/vXnXaX>

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO ENVOLVENDO O SISTEMA LOGÍSTICO DE UMA EMPRESA – UMA ANÁLISE DE ESTUDO DE CASO EM UM COMÉRCIO DE MATERIAIS DE CONSTRUÇÃO NO ESTADO DE MINAS GERAIS

Regina Ap. Carmo Morais de Oliveira

Gestão em Recursos Humanos

Resumo

A Qualidade de Vida no Trabalho, vista sobre a ótica de um sistema logístico da empresa, com objetivo de proporcionar mais integração e maior conectividade, adotando como método a pesquisa de campo na busca por melhores resultados para a empresa e seus colaboradores. O estudo tratará a interdependência entre o Sistema logístico e Qualidade de Vida no Trabalho diante as observações feitas, e contribuirá para o surgimento de novas questões e para o aprimoramento de informações já existentes.

Palavras-chave: Qualidade; Logística; Integração

Abstract

Quality of Life at Work, from an overview of the company's logistics system, in order to provide more integration and greater connectivity, adopting as a method the field research in the search for better results for the company and its employees. The study will address the interdependence between the Logistics System and Quality of Life at Work in view of the observations made and contribute to the emergence of new questions and to the improvement of existing information.

Keywords: Quality; Logistics; Integration

1 INTRODUÇÃO

A promoção de uma Logística eficiente numa empresa tem papel fundamental no que diz respeito a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), e consequências benéficas ao

ambiente laboral bem como a diminuição do absenteísmo, a integração e colaboração mútua de seus integrantes, maior produtividade, maior satisfação, sentimento de pertencimento, além de uma poderosa imagem da empresa, que visa a qualidade de seus produtos /serviços assim como a Qualidade de Vida de seus colaboradores.

Para Mintzberg (2003) o setor logístico possui alto grau de experiência de seus profissionais, pois fundamenta-se em perspectivas temporais, gestão de cadeias de suprimentos conectadas a todos processos administrativos e operacionais da organização, é um setor em constante transformação que aponta para estratégias produtivas e deve atentar também para o papel dos trabalhadores e como tudo isso é capaz de impactar nos resultados da empresa.

É importante perceber a influência que todos os processos de desenvolvimento do trabalho acarretam à vida do trabalhador nos aspectos de ordem física, social, emocional, intelectual e profissional que determina o quão importante é a implementação de um programa de qualidade de vida no trabalho (Q.V.T), enfatizando ainda aspectos como o clima organizacional, o desempenho do cargo, o sistema de gestão e principalmente a cultura da empresa, fatores importantes na determinação da Q.V.T.

Estamos na maior parte do tempo envolvidos pelo ofício, acompanhados de pessoas que têm suas prioridades, suas individualidades, desejos, motivações e pensamentos que, muitas vezes divergem dos nossos. A forma como cada um encara determinada situação também reflete na sua reação sobre ela. É nesse meio, repleto de acordos e desacordos, que estão as maiores causas de absenteismos, estresse, desmotivação e conflitos organizacionais.

O trabalho sempre fez parte de nossas vidas e nos dias atuais está aliado a eventos tecnológicos que evidenciam maior procura por bens e serviços, transformando a realidade das empresas e de seus colaboradores, exigindo deles maior adequação. É responsável também por promover a busca do trabalhador por oportunidade de crescimento que lhe garantirá maior remuneração e poder de compra. É nessa ótica que se identifica o quanto o trabalho é necessário, e se atenta à necessidade de fazer dele um instrumento de auto estima, dignidade, auto realização, segurança e saúde.

O presente estudo nasce da necessidade de se preencher lacunas que impedem uma conectividade abrangente entre os membros da organização e detém importante bagagem advinda de pesquisas endossadas por nomes influentes e respeitados dentro do cenário Organizacional. Esse artigo contribuirá para a relevância do estudo e desenvolvimento da logística como influenciadora na Qualidade de vida no trabalho, apontando para as falhas observadas dentro de seu contexto e objetiva mostrar como a Logística pode impactar sobre a Qualidade de Vida no Trabalho de forma favorável ou

desfavorável, a partir de um manejo que busque minimizar a geração de estresse e desânimo na vida do trabalhador e oferecer como ferramenta de apoio, o desenvolvimento e eventual aplicação de Projeto, com base na pesquisa de campo elaborado a partir de uma vivência cotidiana de todos os processos.

O Case foi desenvolvido a partir da pesquisa de campo na qual me coloco como sujeito ativo e participativo. A escolha do método e do meio de pesquisa se deu por se tratar de uma experiência vivida, uma prática, algo experimentado na vivência.

Para Severino (2002, p.145), “a temática deve ser realmente uma problemática vivenciada pelo pesquisador, em vista de sua relação com o universo que o envolve. A escolha de um tema de pesquisa, bem como sua realização, necessariamente é um ato político”.

Os primeiros registros de pesquisa participante, no Brasil, foram observados em estudos realizados por Paulo Freire, na década de 60. Nesse meio de pesquisa, o diálogo permite o contato direto entre o pesquisador e os sujeitos pesquisados numa posição igualitária.

Com base em Severino (2002, p.145), envolta pela problemática apresentada, é preciso considerar a implementação de melhores práticas de comunicação interna na empresa, pensar medidas para motivar os trabalhadores, bem como fazer a logística funcionar de forma eficiente.

A implementação do Projeto Qualidade de Vida no Trabalho integrado à Logística torna-se relevante por identificar os pontos a serem trabalhados, explorando a necessidade de condições de bem estar no ambiente laboral e possibilitando a correção de conflitos diários, tendo como Objetivos;

Geral:

Implementar ações para integração e desenvolvimento da logística na Qualidade de Vida no Trabalho na empresa Materiais de Construção - filial de Leopoldina.

Específicos :

- Implantar um programa de ações com os setores da empresa visando uma maior conectividade;
- Promover a participação de todos na busca por soluções;
- Promover o conhecimento de todos a respeito dos processos;
- Nomear os setores e seus responsáveis;
- Despertar o sentimento de pertencimento a Organização;
- Promover ambiente saudável, equilibrado e motivador aos colaboradores.

Trata-se de uma pesquisa exploratória que utiliza-se do método da pesquisa de campo, tendo como ferramenta a observação e participação dentro dos processos

organizacionais, contados de Junho de 2020 até a presente data. É endossada por pesquisa bibliográfica de renomados autores como Chiavenato, Limongi França e Mintzberg que contribuem para os conceitos de Qualidade de vida no trabalho e Logística e, cuja concordância existe sobre a inter-relação entre ambos os temas, contextualizando todo processo que os envolve.

2 CONCEITO DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (Q.V.T)

De acordo com Chiavenato (2002);

Q.V.T. envolve todos os aspectos físicos e ambientais, assim como os aspectos psicológicos presentes no local de trabalho. É necessário se analisar todos esses aspectos para se obter o grau de satisfação de cada colaborador.

A Organização Mundial de Saúde (OMS) define Q.V.T como sendo a percepção que o indivíduo tem sobre sua posição na vida, no contexto da cultura e sistemas de valores nos quais ele vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações (PEREIRA et al, 2012).

Para França (1997);

Qualidade de vida no trabalho (QVT) é o conjunto das ações de uma empresa que envolve a implantação de melhorias e inovações gerenciais e tecnológicas no ambiente de trabalho. A construção da qualidade de vida no trabalho ocorre a partir do momento em que se olha a empresa e as pessoas como um todo, o que chamamos de enfoque biopsicossocial. O posicionamento representa o fator diferencial para a realização de diagnóstico, campanhas, criação de serviços e implantação de projetos voltados para a preservação e desenvolvimento das pessoas, durante o trabalho na empresa.

Apesar de não se conhecer um conceito específico de Q.V.T, a partir das definições de autores de peso sobre o tema, podemos perceber que se trata do resultado de empresas que investem em seus funcionários e pelos quais desenvolvem profundo respeito, que os motiva e recompensa pelo seu empenho. Se houver suprida a satisfação das necessidades pessoais dentro da organização, poderemos afirmar que a Q.V.T está sendo bem desenvolvida e valorizada.

3 BREVE HISTÓRICO SOBRE Q.V.T

Os primeiros estudos das relações indivíduo-trabalho-organização, desenvolvendo

uma abordagem sociotécnica da organização do trabalho, que tinha objetivo de minimizar o sofrimento da vida dos trabalhadores, com a reestruturação de tarefas (FERNANDES, 1996; RODRIGUES, 1999), começaram em 1950, com Eric Trist, na Inglaterra onde o termo Q.V.T passou a ser explorado.

Apesar de seu surgimento nessa década de 50, num cenário voltado aos avanços tecnológicos, foi na década de 70, com o professor Louis Davis, da Universidade da Califórnia, que o tema conquistou o interesse de pesquisadores sobre a influência da qualidade de vida no trabalho sobre a produtividade.

Davis atribui o bem estar geral, a saúde e o desempenho dos trabalhadores à Qualidade de vida no Trabalho e aponta as consequências de sua ausência ao ambiente laboral.

Centros de estudos foram criados nos EUA a partir de 1980 para o desenvolvimento de projetos na área de Q.V.T, objetivando definir seu significado e sua utilização em benefício das Organizações (GARCIA, 2010).

No cenário nacional, Q.V.T começa a ser desenvolvida a partir da abertura do mercado para a importação e aumento de concorrência decorrentes desses mercados, assim como a implantação de programas de Qualidade Total (FERNANDES, 1996). Estudos sobre o tema, no entanto, só surgem no Brasil a partir de 1980. O tema ganha destaque com as preocupações em virtude dos direitos civis e com a responsabilidades social das empresas (VELOSO; SCHIRRMESTER; LIMONGI-FRANÇA, 2007).

Para Chiavenato (2000), os fatores motivacionais estão sob o controle do indivíduo, pois se relacionam com aquilo que ele faz e desempenha. Envolvem sentimentos de crescimento individual, reconhecimento profissional, autorrealização e dependem das tarefas que o indivíduo realiza no seu trabalho.

Richard Walton (1973), relaciona Q.V.T ao atendimento das necessidades dos sujeitos, a partir da humanização do trabalho e da responsabilidade social da empresa. É reconhecidamente o primeiro estudioso a se aprofundar em Q.V.T e faz a relação entre a produtividade e a importância da satisfação e da motivação dos colaboradores.

Richard Hackman e Greg Oldhan (1975), Q.V.T está ligada à motivação interna, satisfação e enriquecimento do cargo. Desenvolveram o Job Diagnostic Survey (JDS) – Levantamento do Diagnóstico do Trabalho – que operacionaliza seu modelo teórico, com vistas à melhoria da produtividade e aumento da motivação do funcionário.

Werther e Davis (1983) Q.V.T é diretamente influenciada por fatores ambientais, organizacionais e comportamentais. O modelo proposto pelos autores apresenta variáveis como supervisão, condições de trabalho, pagamento, benefícios e projeto de cargos. Consideram que a natureza do cargo é a que mais envolve o trabalhador.

Fernandes (1996), no Brasil, analisa Q.V.T a partir de fatores que tornam os cargos satisfatórios e propõe o modelo Auditoria Operacional de Recursos Humanos para a melhoria de Q.V.T., com destaque para fatores de natureza Econômica, Política, Psicossocial e Logística.

Para Limongi-França (2008), Q.V.T deve visar a busca pelo equilíbrio físico/biológico, psíquico e social dos trabalhadores, no contexto organizacional do trabalho, dando assim destaque ao enfoque biopsicossocial e propondo ações que resultem em crescimento pessoal e organizacional.

4 OS IMPACTOS DA LOGÍSTICA NA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

A integração entre departamentos, o incentivo no compartilhamento de informações, a criação de metas e a redução de burocracia são ações esperadas para a garantia de uma logística eficiente, capaz de garantir o crescimento organizacional e promover o trabalho em equipe de maneira positiva e proativa. Além da movimentação de mercadorias, uma boa logística envolve o conhecimento de processos e subprocessos, bem como os responsáveis por estes. A distribuição física sofre influência de diversas variáveis difíceis de serem controladas ou monitoradas.

Logística, de acordo com Novaes (2014), “é o processo de planejar, implementar e controlar de maneira eficiente o fluxo e armazenagem de produtos, bem como os serviços e informações associados, cobrindo desde o ponto de origem até o ponto de consumo, com o objetivo de atender aos requisitos do consumidor”.

Fleury e Fleury (1997), contribui com a logística integrada e a vê como um instrumento de marketing, uma ferramenta gerencial que agrega valor por meio de serviços prestados.

Seria esse o modelo ideal que envolve estoques, armazenagem, transporte, processamento de pedidos, compras e manufaturas e que retrata a Organização como um todo em que as partes se integram e tornam-se interdependentes. Aqui se constrói o desenho, a identidade da empresa através do manejo de processos em que se torna necessário o pleno conhecimento de seus andamentos assim como a nomeação de setores e das pessoas responsáveis pelos mesmos.

Ferreira (1994) cita a logística como sendo a responsável por planejamento e realização do projeto e desenvolvimento, obtenção, armazenamento, transporte, distribuição, reparação, manutenção e evacuação de material, bem como outros recursos, como os humanos.

De modo geral, os autores são contundentes em relacionar as atividades que

utilizam os recursos materiais no processo produtivo. Percebemos os avanços tecnológicos pelos quais o sistema logístico vem passando com destaque para a automação de tarefas, sistemas de gestão, máquinas inteligentes e tecnologia “de ponta” porém, o fator humano ainda é o grande responsável na obtenção dos resultados.

5 FATOR HUMANO E LOGÍSTICA

O fator humano deve ser considerado de tal importância quanto os demais elementos que compõem a logística. É ele o elemento capaz de lidar com imprevistos, de executar tarefas que não podem ser automatizadas, e os capazes por alcançar a excelência operacional.

Uma boa liderança influencia na conduta de seus liderados e ambos são fundamentais na obtenção de bons resultados.

O desempenho e a motivação podem ser gerados com conhecimento técnico e preparação, resultando em benefícios para os envolvidos, tornando-os preparados para a execução de diferentes tarefas logísticas. No entanto, por outro lado, as atividades de logística com seus prazos curtos, volume excessivo de trabalho e a falta de conhecimento dos processos, dos setores e seus responsáveis, levam os profissionais a um constante estado de estresse e desmotivação.

O estresse é uma ameaça intermitente à saúde do trabalhador. Diversos estudos o relacionam à incidência de doenças coronarianas, insatisfação com o trabalho, acidentes, absenteísmo, baixa produtividade e alguns tipos de câncer (SILVA; ALMEIDA, 2004).

Alterações decorrentes das mudanças organizacionais, como o próprio sistema logístico, complexo em sua natureza, têm impacto direto nos profissionais gerando instabilidade e estresse decorrentes de renúncias, perdas e adaptações (VANDERLEY; XIMENES, 2008).

Após o aprimoramento dos conceitos de logística que, no século passado, focavam nas atividades de compra, produção e entrega, os autores passaram a contextualizá-la com maior abrangência na competitividade empresarial. As organizações começam a direcionar sua atenção para um planejamento integrado de seus processos, como garantia de eficiência e eficácia de toda a cadeia logística.

Wood Jr (2004) afirma que a logística é bem sucedida quanto mais integrada estiver com as demais áreas da organização, de maneira ágil, flexível e com ações voltadas ao cliente atuando, dessa forma, com outros setores da organização, trocando informações e gerenciando conflitos existentes. Conflitos esses que levam seus profissionais a exposição de situações de estresse.

Por essa exposição, a atividade profissional vem sobrepondo a todas as outras atividades humanas. O âmbito organizacional se estende a vida particular do trabalhador, fazendo com que no cotidiano do trabalho, fale-se cada vez mais sobre sentimentos de alienação, solidão, impotência e perda na qualidade de vida e na capacidade de auto realização profissional (NASSIF; MARASEA, 2003).

6 UM ESTUDO DE CASO

Comércio de Materiais de construção – Como melhorar a qualidade de vida no trabalho com foco numa Logística integrada e eficiente.

Estudo de caso da empresa Materiais de Construção, filial Leopoldina.

A empresa que é líder regional no comércio de materiais de construção, possui vasta experiência e tradição, contados de seus mais de cinquenta anos de mercado, sendo uma das maiores redes de revenda de materiais de construção de Minas Gerais. Possui treze lojas e dois Centros de Distribuição.

Especificamente falando, a filial de Leopoldina foi a primeira a ser inaugurada, em 1979, e é ela nosso foco de estudo.

A filial conta com o total de quinze colaboradores, sendo gerente de vendas, operadores de caixa, expedidores, motorista e vendedores. E por fazer parte de uma grande organização, tem encontrado dificuldades no que diz respeito a comunicação, a clareza de informações, ao conhecimento de processos e setores responsáveis, principalmente no que se refere a movimentação e transporte de estoques. Essa dificuldade dentro do contexto de logística vem influenciando, consideravelmente a Qualidade de Vida no Trabalho de seus colaboradores, causando-lhes estresse, desânimo e desmotivação.

Com o intuito de se criar soluções, foi desenvolvido um Projeto de Integração para todos os colaboradores, visando construir uma logística eficaz e eficiente capacitando o desenvolvimento da Q.V.T.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente artigo tem como foco apresentar, através da fundamentação teórica, bem como diante da experimentação, os impactos dos processos de Logística na Qualidade de vida no Trabalho, apontando as falhas processuais e de comunicação e apresentando sugestões para saná-las. Atesta ainda para o conceito de Organização como sendo a combinação de esforços individuais com finalidade de realizar propósitos coletivos (MAXIMIANO, 1992).

É esperada a aplicação do Projeto elaborado, contando com a participação efetiva de todos os envolvidos, considerando a importância que cada membro e cada setor desempenha para a produtividade da empresa.

Com clareza das intenções e foco no desenvolvimento harmonioso de todos os processos produtivos é esperado um funcionamento com excelência em qualidade de vida e maior retorno econômico, considerando e preservando o destaque empresarial comum à Organização.

REFERÊNCIA

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à teoria geral da administração**. 6. ed. Rio de Janeiro:Campus, 2000.

MINTZBERG, H.. **Criando organizações eficazes**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2003

FERNANDES, Eda. **Qualidade de Vida no Trabalho como medir para melhorar**. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

RODRIGUES, Marcus Vinicius Carvalho. **Qualidade de Vida no Trabalho**. 9 ed. São Paulo: Vozes, 1994.

WERTHER, W.; DAVIS, K. **Administração de pessoal e recursos humanos**. São Paulo: McGraw Hill, 1983.

VELOSO, Elza Fátima Rosa; SCHIRRMESTER, Renata; LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **A influência da qualidade de vida no trabalho em situações de transição profissional: um estudo de caso sobre desligamento voluntário**. Revista Administração em Diálogo - RAD, São Paulo, v. 9, n. 1, p. 35-58, 2007. Disponível em:
< <http://revistas.pucsp.br/index.php/rad/article/viewFile/1511/1014> >.

HACKMAN, J. R., OLDHAM, G. R. **Development of the Job Diagnostic Survey**. Journal of Applied Psychology. Vol. 60, no. 2, 159-170, 1975.

FLEURY, A., FLEURY, M. T. **Aprendizagem e inovação organizacional**: as experiências de Japão, Coreia e Brasil. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1997.

NOVAES, A. G. **Logística e gerenciamento da cadeia de distribuição**: estratégia, operação e avaliação. 4. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2014.

VANDERLEY, L. G.; XIMENES, L. C. **As Facetas da Personalidade no Entrelinhamento do Estresse Ocupacional dos Docentes do Curso de Administração**. Rio de Janeiro. 2008. ENANPAD - Encontro Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração. Anais do XXXII Encontro da ANPAD 2008.

WOOD JR, T. **Mudança organizacional**. São Paulo. Editora Atlas. 4ª ed. 2004

NASSIF, V. M. J.; MARASEA, D. C. C. **O uso de estratégias na gestão de pessoas para prevenção do estresse negativo no ambiente de trabalho, sob a perspectiva da qualidade de vida no trabalho**. Curitiba. 2003. Anais do I Encontro de Estudos em

Estratégia (3Es) da ANPAD 2003.

SILVA, A. M. M.; ALMEIDA, G. O. **A relação do burnout com o comprometimento afetivo dos trabalhadores para com a empresa.** Atibaia. 2004. Anais do III Encontro de Estudos Organizacionais (EnEO) da ANPAD 2004.

SEVERINO, A. J. **Metodologia do trabalho científico.** 22^a ed. São Paulo: Cortez, 2002