

SCHNEIDER, Susane. FEUSER, Vanessa. Estudo de caso: Qualidade de vida no trabalho – um estudo realizado em empresas têxteis quarteirizadas na região do Vale do Itajaí. **Revista Interdisciplinar Científica Aplicada**, Blumenau, v.7, n.4, p.31-52, TRI IV. 2013. ISSN 1980-7031

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO – UM ESTUDO REALIZADO EM EMPRESAS TÊXTEIS QUARTEIRIZADAS NA REGIÃO DO VALE DO ITAJAÍ

Susane Schneider

Mestre em Educação pela Universidade Regional de Blumenau (FURB), Pós-graduada em Gestão Empresarial e Estratégias de Informática pela Universidade Gama Filho, Graduada em Ciências Econômicas pela Universidade Regional de Blumenau (FURB). Professora de Ensino Superior na SOCIESC/IBES. Orientadora da Pós Graduação da FAE - Blumenau.

susane_schneider@ig.com.br

Vanessa Feuser

Graduada em Administração de Empresas pelo SOCIESC/IBES. Trabalha no setor financeiro do Supermercado Central Ltda.

feuservanessa@gmail.com

RESUMO

Este estudo objetivou caracterizar a qualidade de vida no trabalho de mulheres que empreenderam negócios próprios, em seus domicílios, no setor têxtil, prestando serviço quarteirizado, na região do Vale do Itajaí. Os dados foram coletados através de questionários de múltipla escolha e entrevistas aplicados às pesquisadas, e posteriormente sistematizados, analisados e apresentados em textos descritivos. Observou-se que as empreendedoras não apresentam clareza quanto ao significado do conceito de qualidade de vida no trabalho, com tendência em confundir a vida pessoal e a vida profissional. Também não apresentam estratégias

SCHNEIDER, Susane. FEUSER, Vanessa. Estudo de caso: Qualidade de vida no trabalho – um estudo realizado em empresas têxteis quarteirizadas na região do Vale do Itajaí. **Revista Interdisciplinar Científica Aplicada**, Blumenau, v.7, n.4, p.31-52, TRI IV. 2013. ISSN 1980-7031

direcionadas à qualidade de vida em questões como saúde ocupacional, ambiente físico, higiene e segurança no trabalho, assim como não percebem os possíveis impactos da ausência de estratégias e planejamento tanto nos negócios, quanto na vida pessoal.

Palavras-chave: Gestão de Pessoas. Qualidade de Vida no Trabalho. Ambiente de Trabalho.

ABSTRACT

This work was carried out with the aim of characterize the quality of life of women who undertake own businesses, at home, at textile sector, providing quarterized service in the region of Vale do Itajaí. Data were collected through multiple choice questionnaires and interviews applied to surveyed women, and later systematized, analyzed and presented in descriptive texts. It was observed that women entrepreneurs do not have clarity as to the meaning of the concept of quality of life at work, with tendency to confuse the personal and professional life. Also do not have strategies aimed at quality of life issues such as occupational health, physical ambient, hygiene and safety at work, and they do not realize the possible impacts of the absence of strategies and planning both in businesses and in personal life.

Keywords: People Management. Quality of life at work. Work space.

1 INTRODUÇÃO

As empresas vêm sofrendo mudanças no que tange o ambiente interno, essas mudanças são percebidas através do comportamento profissional das pessoas e na estrutura de gestão dos valores organizacionais. Neste sentido, houve um direcionamento para o modelo de gestão com estruturas orgânicas e participativas, surgindo neste contexto, o conceito de Gestão de Pessoas.

Este processo teve início no final do sec. XX com a globalização, que aumentou a competitividade no mercado. As organizações mudaram a sua visão sobre o processo de gerir pessoas, percebendo os colaboradores como fonte de capital intelectual, e lhe agregando a responsabilidade pelo desenvolvimento da empresa.

Os Processos de Gestão de Pessoas visam atender as expectativas entre empresa e colaborador, compreendem ações envolvidas nas atividades de agregar,

SCHNEIDER, Susane. FEUSER, Vanessa. Estudo de caso: Qualidade de vida no trabalho – um estudo realizado em empresas têxteis quarterizadas na região do Vale do Itajaí. **Revista Interdisciplinar Científica Aplicada**, Blumenau, v.7, n.4, p.31-52, TRI IV. 2013. ISSN 1980-7031

aplicar, recompensar, desenvolver, manter e monitorar as pessoas no ambiente organizacional.

Analisar esses processos permite evidenciar critérios que influenciam na Qualidade de Vida no Trabalho. Existe uma tendência em misturar a vida pessoal com a vida profissional, percebe-se deste modo, a importância de compreender este comportamento e a relevância de se realizar estudos científicos nessa área.

Esse comportamento é estudado nesta pesquisa, em um campo de observação específico da região, a saber, no segmento têxtil, em malharias/confecções, quarterizadas, domiciliares que não possuem registro formal perante o Estado.

Muitas dessas empresas foram criadas por profissionais que atuaram na área em grandes organizações da região, e decidiram empreender negócios próprios após recorrentes crises no setor que resultaram em muitas demissões. Essas mudanças ocorridas no mercado provocaram diferentes formas de relacionamento dos profissionais com seu trabalho.

Nas grandes organizações a própria legislação regulamenta certos mecanismos de proteção e controle da saúde de seus colaboradores, o que está diretamente relacionado à qualidade de vida no trabalho.

O que acontece quando esses profissionais mais acostumados a serem “cuidados” pelas empresas passam a empreender seus negócios? Como se caracteriza a qualidade de vida pessoal e profissional nessas pessoas? Existe a consciência da necessidade dos cuidados com a saúde?

Com base nesses questionamentos, foi analisada a qualidade de vida de algumas facionistas residentes na região do Vale do Itajaí, que trabalham em seus domicílios, destinadas a prestar serviço quarterizado, sem registro da empresa no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica, e sem registro na modalidade de empreendedor individual.

2 GESTÃO PESSOAS

O trabalho é uma atividade necessária para a sobrevivência do homem, as empresas ou organizações são formadas por pessoas que trabalham em conjunto para realizar objetivos em comum, a força tarefa para a realização dos objetivos gera

SCHNEIDER, Susane. FEUSER, Vanessa. Estudo de caso: Qualidade de vida no trabalho – um estudo realizado em empresas têxteis quarteirizadas na região do Vale do Itajaí. **Revista Interdisciplinar Científica Aplicada**, Blumenau, v.7, n.4, p.31-52, TRI IV. 2013. ISSN 1980-7031

um vínculo entre as organizações e as pessoas. As organizações precisam das pessoas para existir e o trabalho permite a socialização do homem na sociedade. Ao contribuir para uma organização as pessoas buscam identificar-se com as atividades exercidas, e recebem incentivos proporcionais a elas. (LACOMBE, 2005).

As pessoas precisam contribuir ao máximo para realizar suas responsabilidades e as organizações precisam oferecer o suporte necessário para a realização das mesmas, criam-se expectativas entre as pessoas e as organizações. Segundo Dutra (2006) o processo organizacional que busca atender às expectativas de ambos através das políticas e práticas da empresa é a Gestão de Pessoas.

Aproveitar o potencial máximo das pessoas na organização gera desenvolvimento para a empresa, Gil (2001) explica que é por este motivo que o termo Gestão do Capital Intelectual pode ser usado para referir-se ao modelo de Gestão de Pessoas. Entretanto, Dutra (2006) reforça que as empresas também devem buscar desenvolvimento, avaliando periodicamente seus planos estratégicos.

Os processos da Gestão de Pessoas buscam equilibrar a relação entre empresa e colaboradores através das políticas e práticas organizacionais. (DUTRA, 2006).

2.1 PROCESSOS DE GESTÃO DE PESSOAS

De acordo com Chiavenato (2008) a área de Recursos Humanos nas organizações assumiu o posto de função *Staff*, prestando serviços de suporte e assessoria no gerenciamento dos processos da Gestão de Pessoas, deste modo, à responsabilidade de administração desses processos passa a apresentar a tendência de descentralização.

A Gestão de Pessoas envolve várias atividades que baseadas em Chiavenato (2008), estão classificadas em processos, processos de agregar, aplicar, recompensar, desenvolver, monitorar e manter pessoas.

O processo de agregar pessoas refere-se à entrada de colaboradores atuando nas empresas, esse processo inclui o recrutamento e seleção dos profissionais. Conforme Chiavenato (2008) o mercado de trabalho está em constante movimento, quando há muitos profissionais disputando emprego aumenta a concorrência pelas vagas, no entanto, quando há vagas disponíveis e faltam

SCHNEIDER, Susane. FEUSER, Vanessa. Estudo de caso: Qualidade de vida no trabalho – um estudo realizado em empresas têxteis quarteirizadas na região do Vale do Itajaí. **Revista Interdisciplinar Científica Aplicada**, Blumenau, v.7, n.4, p.31-52, TRI IV. 2013. ISSN 1980-7031

profissionais para preenchê-las, significa que há escassez de profissionais no mercado. Entende-se que a oferta e a procura são influenciadas por aspectos envolvidos nesse ambiente, como a economia.

Quando uma empresa precisa contratar uma pessoa para atender sua demanda de trabalho, os conhecimentos das atividades envolvidas permitem a análise do profissional adequado para a função. Para Dutra (2002) a definição do perfil comportamental e profissional permite contratar uma pessoa qualificada, a base dessa contratação é analisada através da função que será exercida, das condições de trabalho e contratuais.

Conforme Chiavenato (2008) as pessoas entregam-se parcialmente a organização, devido ao fato de estarem inseridas em outros contextos externos e em alguns casos, já possuírem experiência profissional anterior. O potencial de trabalho e habilidades de cada pessoa não são aproveitados por inteiro, apenas parte dele, o desperdício desses potenciais direciona a empresa a focalizar em características consideradas prioritárias de acordo com os papéis e perfil do cargo, presente no processo de aplicar pessoas. Este processo é diferente em cada organização, envolve a integração dos novos membros na equipe, a orientação das atividades ou funções desenvolvidas e por fim engloba a avaliação de desempenho.

O processo de recompensar pessoas refere-se ao ato de retribuir os serviços realizados pelas pessoas nas empresas através de incentivos financeiros como o salário e benefícios. (CHIAVENTO, 2008). A remuneração deve atender as expectativas do empregado e do empregador e ao mesmo tempo reforçar o comprometimento com os resultados. (FRANÇA, 2010 e BOHLANDER et al 2005).

Chiavento (2008) salienta que o sistema de recompensa busca motivar, atrair e reter talentos. Enfatiza que a abordagem moderna as recompensas são analisadas de acordo com os resultados, através das metas e do desempenho na função. Para Kohn 1995 (apud FRANÇA 2010) As recompensas que os colaboradores recebem ao prestar serviços nas empresas não garantem modificações ao longo prazo em fatores como atitudes, comportamentos e valores.

O processo de desenvolver pessoas de acordo com Gil (2001, p.39), “a capacidade de gerar novos conhecimentos e agregá-los ao processo produtivo é que se torna a grande vantagem competitiva”.

SCHNEIDER, Susane. FEUSER, Vanessa. Estudo de caso: Qualidade de vida no trabalho – um estudo realizado em empresas têxteis quarteirizadas na região do Vale do Itajaí. **Revista Interdisciplinar Científica Aplicada**, Blumenau, v.7, n.4, p.31-52, TRI IV. 2013. ISSN 1980-7031

Percebe-se que, conhecer as características individuais das pessoas possibilita analisar o perfil adequado em específico para cada função. A metodologia doCHA, (Conhecimento, Habilidade e Atitude), quando utilizada nas organizações possibilita a verificação de características particulares que precisam ser desenvolvidos nos colaboradores. (RIBEIRO, 2005). Marras (2009), afirma que empresas organizadas procuram distinguir o colaborador que possui talento, e lhe proporcionar a possibilidade de crescimento profissional. O objetivo é aumentar o potencial do colaborador para que ele atinja um grau satisfatório de desenvolvimento.

O monitoramento das pessoas é o processo que compreende o acompanhamento e a orientação do comportamento das pessoas em relação ao serviço realizado para que a empresa consiga atingir seus objetivos. (CHIAVENATO, 2008). A atividade do líder na empresa é gerir a equipe de colaboradores condicionada a realizar os objetivos do grupo, com o poder de controlar ou influenciar o comportamento da equipe. (LACOMBE, 2005).

O processo de manter pessoas visa uma relação de longo prazo entre a organização e seus trabalhadores, refere-se à capacidade de satisfazer e motivar os colaboradores através de um conjunto de ações que visam assegurar a qualidade de vida no trabalho, higiene, segurança, condições físicas, psicológicas, sociais. Manter pessoas satisfeitas e motivadas no trabalho é um processo que sofre influência direta do estilo de administração em cada organização. (CHIAVENATO, 2008).

Desde a década de 1940 a legislação trabalhista obriga as empresas a proporcionar segurança e saúde no trabalho. (BOCIANI 2002 apud BOOG, 2002). Conforme Marras (2009), as empresas são obrigadas a cumprir 29 normas regulamentadoras (NRs), que estão redigidas no artigo 163 da CLT (Consolidação das Leis de Trabalho), pela qual visa manter a Higiene, Segurança e Medicina no Trabalho (HSMT). Englobam-se neste conceito cuidados com a saúde, prevenções de acidentes, higiene e segurança no trabalho, saúde física mental, ergonômicas e sociais.

2.2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

SCHNEIDER, Susane. FEUSER, Vanessa. Estudo de caso: Qualidade de vida no trabalho – um estudo realizado em empresas têxteis quarteirizadas na região do Vale do Itajaí. **Revista Interdisciplinar Científica Aplicada**, Blumenau, v.7, n.4, p.31-52, TRI IV. 2013. ISSN 1980-7031

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) passou a receber destaque nas organizações devido a mudanças que ocorreram no comportamento das empresas, que passaram a destinar recursos visando atender as expectativas de seus colaboradores. (FRANÇA, 2010).

Zaima 2002 (apud BOOG 2002) afirma que as empresas que são consideradas exemplos de sucesso, visam gerenciar e obter uma administração conciliada com a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Entende-se que Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho caminha em busca de melhorias no ambiente de trabalho, assim como a gestão de pessoas busca equilibrar a relação entre empresa e colaborador através das políticas e práticas organizacionais.

2.3.O DESAFIO DA GESTÃO DE EQUILIBRAR RESULTAOS NO NEGÓCIO E QUALIDADE DE VIDA

Robbins (2005) explica que as pessoas que trabalham nas organizações dividem o seu tempo em atividades que acontecem durante o expediente de trabalho e fora desse ambiente. As atividades que acontecem fora do ambiente de trabalho também influenciam no desempenho que a pessoa obtém ao executar sua função na empresa. O desafio de equilibrar os resultados do negócio com a qualidade encontra-se em diversos fatores, destaca-se a capacidade que as pessoas possuem de manter equilíbrio entre a vida pessoal e profissional. O resultado da organização e o seu desenvolvimento dependem do potencial e do conhecimento que as pessoas agregam as mesmas, portanto torna-se estratégico o investimento no desenvolvimento dos colaboradores.

Conforme Shinyashiki 2002, (apud BOOG 2002) para manter o equilíbrio e qualidade de vida aos colaboradores é preciso fortalecer o compromisso existente entre o elo profissional e pessoal na vida das pessoas. O compromisso deve estar presente por parte do profissional, ao desenvolver as atividades que são de sua responsabilidade na organização, deve estar presente também, na vida particular, que é vivenciada fora do expediente de trabalho, e por fim, deve existir compromisso por parte das empresas, ao conceder tempo para manter a disposição e capacidade criativa do colaborador.

O desafio de equilibrar resultados no negócio e a qualidade de vida esta presente na capacidade que a empresa possui em satisfazer as necessidades e aproveitar o potencial das pessoas, considerando que as mudanças no mercado também provocam consequências no comportamento pessoal e profissional, e que a capacidade de equilibrar ambos consiste em fortalecer o elo profissional e pessoal. A qualidade de vida no trabalho pode ser alcançada com políticas e práticas de gestão de pessoas adequadas e customizadas.

3 PROCEDIMENTOS METODÓLOGICOS

Este trabalho apresenta as seguintes características metodológicas: é uma pesquisa científica, Krelinger (1973, apud MATTAR, 1999, p.51) descreve pesquisa científica como “uma investigação sistemática, controlada, empírica e critica de proposições hipotéticas sobre as relações presumidas entre os fenômenos naturais”.

De acordo com Andrade (2003) a pesquisa pode ser classificada em dois grupos de ordem intelectual (denominada fundamental, utilizada pelos cientistas para a evolução da ciência) e de ordem prática (denominada aplicada, são aplicações práticas para atender a vida moderna), pois possuem muitas finalidades.

As pesquisas qualitativas, de acordo com Rocha (2012) tem caráter exploratório: os entrevistados são estimulados a falar e pensar livremente sobre determinado tema, conceito ou objeto. As pesquisas quantitativas são mais utilizadas para extrair opiniões e atitudes explícitas e conscientes dos entrevistados, utilizadas quando se sabe precisamente o que deve ser perguntado para atingir os objetivos da pesquisa.

Quanto aos objetivos é uma pesquisa exploratória tendo em vista que Andrade (2003, p.124) descreve que tem como finalidade “proporcionar maiores informações sobre determinado assunto, facilitar a delimitação de um tema de trabalho, definir os objetivos ou formular as hipóteses de uma pesquisa ou descobrir novo tipo de enfoque para o trabalho que se tem em mente”.

Quanto aos procedimentos de investigação, a coleta dos dados foi realizada diretamente no local de ocorrência dos fenômenos utilizando técnicas como a observação, os questionários e entrevistas que é o que Andrade (2003) caracteriza como estudo de campo.

O estudo realizado visa caracterizar a qualidade de vida pessoal e profissional de pessoas que empreenderam negócios em seu próprio domicílio no setor têxtil, mais especificamente pequenas facções/malharias, que prestam serviços de costura quarteirizada empresas da região.

É uma prática comum para as grandes empresas, com a finalidade de reduzirem seus custos de produção, a terceirização de algumas etapas do processo, tanto em ambiente local (nacional) como internacional. Sabe-se que empresas de renome na área têxtil da região utilizam-se da terceirização de costuras até em outros países como a China, devido aos custos demandados com a mão de obra serem muito inferiores aos praticados no nosso país.

Também se observam nesse campo a existência de empresas especializadas na distribuição desses serviços, as chamadas empresas terceirizadas. Essas empresas terceirizadas são formais, possuem CNPJ, e oficializam a prestação de seus serviços com as demais empresas, mediante contratos. No entanto, essas empresas terceirizadas acabam redistribuindo esses serviços a empresas informais, sem CNPJ, caracterizando assim o que se entende neste trabalho por quarteirização. Essa relação de serviços é informal sem mediação de contratos escritos, a regra prática de fornecimento dos serviços é alinhavada somente com a palavra, ou como diz o ditado no “fio do bigode”.

De acordo Sarattet al (2000) o termo quarteirização também é conhecido como *facilities management*, Dias (1998) define quarteirização como a realização de serviços delegados por empresas terceirizadas, é a evolução da terceirização que serve para complemento da realização das atividades terceirizadas.

No setor têxtil a quarteirização é presente na delegação de serviços em pequenas malharias/facções domiciliares que atuam para outras malharias/facções, ou recebem serviços de uma empresa que apenas distribui pedidos de confecção advindos de organizações maiores.

Portanto, nesta pesquisa delimitou-se o público alvo utilizando os seguintes critérios: as agentes pesquisadas atuam na área têxtil, como empreendedoras de facções/malharias informais instaladas em seus próprios domicílios. Esses empreendimentos não são formalizados, ou seja, não possuem CNPJ. Essas empreendedoras não possuem qualquer vínculo empregatício que firme legalmente

SCHNEIDER, Susane. FEUSER, Vanessa. Estudo de caso: Qualidade de vida no trabalho – um estudo realizado em empresas têxteis terceirizadas na região do Vale do Itajaí. **Revista Interdisciplinar Científica Aplicada**, Blumenau, v.7, n.4, p.31-52, TRI IV. 2013. ISSN 1980-7031

a terceirização dos serviços prestados para as empresas terceirizadas. Foram entrevistadas dez empreendedoras.

Como instrumentos de coleta de dados, foram elaborados questionário e roteiro estruturado de entrevistas, tanto os questionários como as entrevistas foram aplicados fazendo uso de diversos meios de comunicação: telefone, rede social (*facebook*), internet (*email*), e visitas as residências das entrevistadas.

Os dados coletados nos foram tabulados e dispostos em forma de quadros seguidos de análise qualitativa, viabilizando a interpretação de modo que fosse possível levantar as evidências necessárias para atingir os objetivos propostos para a formulação deste trabalho. O nome das entrevistadas foi substituído por letras, por questões éticas de preservação da identificação das mesmas.

4 ANÁLISE DOS DADOS

Entre os principais motivos que induziram as pesquisadas a empreenderem seus próprios negócios observa-se a possibilidade de ganhos financeiros com o aumento da remuneração, a autonomia relativa principalmente aos horários de trabalho, o que é considerada por algumas como liberdade e qualidade de vida, e a possibilidade de trabalhar e cuidar dos seus filhos, visto que ainda persiste a ausência de creches, o que pode ser considerado um problema estrutural de política pública na região.

Pode-se dizer que os motivos intrínsecos sempre estão relacionados ao papel da mulher/mãe na família, que não encontra a estrutura pública necessária, no caso as creches, para poder trabalhar formalmente. Para 50% das entrevistadas esse foi o motivo decisivo para trabalhar em casa. Outro fator relevante na tomada de decisão das entrevistadas é a possibilidade de ganhos financeiros.

O público entrevistado mantém forte contato familiar e esse fato afeta a qualidade de vida no trabalho. Nos momentos de lazer 100% das entrevistadas realizam atividades como ficar com a família, assistir um filme ou ler. No entanto destaca-se que 90% das empreendedoras costumam pensar em seu trabalho nos momentos de lazer. Revela-se por meio deste comportamento, que o ambiente de trabalho influencia no convívio com a família.

Percebeu-se dificuldade por parte das entrevistadas em definir o conceito de qualidade de vida no trabalho e qualidade de vida pessoal, 100% das entrevistadas não possui um conceito definido do significado de qualidade de vida no trabalho e qualidade de vida pessoal.

A ausência de conhecimento sobre o tema representa que as entrevistadas não possuem consciência da dimensão que agrega as ações realizadas no cotidiano para a segurança, saúde e necessidades direcionadas ao ambiente de trabalho e ao risco a que podem estar submetidas em longo prazo.

Destaca-se, entretanto, que mesmo desconhecendo quais são todos os fatores englobados no conceito de Qualidade de Vida no Trabalho, as empreendedoras relacionam várias ações da QVT em seu cotidiano, como a saúde física e mental e o estilo de liderança, percebidas em ações como exercer as atividades consideradas satisfatórias pelas entrevistadas, o relacionamento com os colegas de trabalho, oportunidade de relaxar durante o expediente de trabalho e a remuneração.

Desta forma tornou-se possível analisar que para as entrevistadas a Qualidade de Vida no Trabalho é representada por valores. Robbins (2005) explica que os valores são características inerentes de cada empresa e estão relacionadas à percepção que os colaboradores possuem sobre a cultura da organização. Os valores definidos são: relacionamento interpessoal com os colegas de trabalho/família, a liberdade e autoridade para tomar decisões e a saúde.

O relacionamento interpessoal com os colegas de trabalho foi compreendido pelas entrevistadas como a relação entre patrão e empregado e/ou relação entre familiares. Compreende-se que a motivação das empreendedoras está interligada com o relacionamento interpessoal com seus colegas de trabalhos e com os familiares, o que reflete na produtividade e reforça novamente a interligação entre a qualidade de vida no trabalho e a qualidade de vida pessoal.

Outro entendimento citado pelas empreendedoras quanto ao conceito de Qualidade de Vida no Trabalho é a liberdade e autonomia em tomar decisões. Esta característica refere-se à autonomia de criar o seu próprio horário de trabalho, buscar distrações quando se está muito estressada, como alongamentos, não trabalhar sob supervisão constante e a liberdade de conduzir os negócios e cuidar dos filhos.

O último valor definido como Qualidade de Vida no Trabalho pelas empreendedoras é a preocupação com a saúde, que representa ter e manter uma postura adequada, cuidados para evitar dores e lesões causados por movimentos repetitivos, não possuir demanda muito alta de trabalho e a carga horária excessiva.

O fato de não conseguir distinguir a vida pessoal e a profissional é contraditória com a necessidade de se obter mais momentos de lazer, expondo a necessidade de criar uma organização no trabalho que vise garantir maior produtividade e a capacidade de produção para atender a demanda de trabalho e não possuir uma carga horária de trabalho excessiva.

Apesar do desejo em comum de possuir mais tempo de descanso e com a família, observa-se que os interesses relacionados ao trabalho são confrontados com esta questão. A produtividade é percebida por 70% das entrevistadas como uma imposição das empresas, que estabelecem prazos para entregar os pedidos.

Observou-se que a vontade de possuir mais momentos de descanso e com a família é restringida pelas próprias empreendedoras, especificadas por elas como ausência de tempo, ausência de mão-de-obra, prazos e demanda elevada de serviço. Contudo, a entrevistada J quebra a visão de imposição ou necessidade de atender as exigências das empresas e cria mecanismos de controle de seu tempo e produtividade. Neste caso, a empreendedora é que impõem exigências para as empresas, justamente o contrário da visão percebida até o momento, na qual as costureiras estão submetidas às exigências das empresas.

Apenas a entrevistada J afirma que “não” pensa no trabalho nos momentos de lazer. Este comportamento torna-se possível devido à organização que a empreendedora criou, ela trabalha há 15 anos em casa e respeita a sua capacidade de trabalho. Sempre que recebe pedidos para costurar de terceiros, não aceita uma demanda maior do que sua capacidade de produção. A empreendedora explica que trabalha somente durante a semana e apenas oito horas diárias, sábados e domingos são os dias destinados a família

A qualidade de vida, portanto, está relacionada com a organização que cada empreendedora busca para sua vida profissional e pessoal, deve-se considerar que existe uma união entre estes dois ambientes, e as ações que envolvem esta união devem ser direcionados nos dois contextos.

A ação do Estado como guardião das exigências legais e as ações das empresas que pelo seu porte as respeitam e cumprem, resulta em efeito protetor principalmente sobre a saúde do colaborador, que diante da situação, é cuidado, zelado sem sequer ter clareza ou consciência sobre o fato, ou seja, sobre os efeitos dessas ações produzidas em si e no entorno.

Atender as regras do mercado de trabalho afetam a saúde e o bem estar das entrevistadas, deve-se considerar também que a ausência de registro formal é algo negativo, pois o Ministério do Trabalho não possui controle sobre estes trabalhadores que estão se submetendo a riscos, perigos e acidentes.

Verificou-se que quando há um nível maior de estresse devido à demanda alta de serviço existe o hábito de se levantar e buscar distração durante alguns minutos, para que se consiga aliviar a tensão provocada pelo trabalho. Constatou-se também que a atenção prestada ao serviço que está sendo realizado é outro meio de prevenir acidentes.

A prevenção de acidentes é feita pelas empreendedoras por meio de ações como usar sapatos fechados para evitar choques elétricos, pois a fiação das máquinas fica no chão, além do uso da proteção de agulha que já vem da fábrica anexa à máquina de costura. Portanto, a consciência sobre os acidentes e doenças ocupacionais ainda precisa ser reforçada, duas entrevistadas afirmaram que não realizam nenhuma ação preventiva.

A visão de cuidados com os riscos de acidentes em ambiente de trabalho não é nítida para todas as entrevistadas, duas entrevistadas consideram que não existe perigo no ambiente de trabalho e por este motivo não temem pela sua segurança e a dos outros enquanto realiza seu trabalho e não usam equipamento de proteção individual (EPI). A prevenção de acidentes também deve ser constante, Costa e Costa (2004) citam algumas razões da importância da prevenção de acidentes: dor e sofrimento, perda da capacidade de trabalho, marginalidade social do acidentado, gastos extras com remédios, diminuição do salário, indenizações, conflitos de trabalho e conflitos de competitividade.

A ausência de EPI's provocam condições inseguras no trabalho, é preciso investir na Higiene, Segurança e Medicina do Trabalho de forma contínua. Percebeu-se que 100% das entrevistadas não possui conhecimento da dimensão das consequências provocadas pelos fatores citados, apesar de já terem sofrido

SCHNEIDER, Susane. FEUSER, Vanessa. Estudo de caso: Qualidade de vida no trabalho – um estudo realizado em empresas têxteis quarteirizadas na região do Vale do Itajaí. **Revista Interdisciplinar Científica Aplicada**, Blumenau, v.7, n.4, p.31-52, TRI IV. 2013. ISSN 1980-7031

acidentes de trabalho, dores na coluna, dores provocadas pelos movimentos repetitivos.

Os perfis das entrevistadas dividem-se da seguinte forma: 60% das entrevistadas não temem pela sua segurança e a dos outros enquanto realiza seu trabalho e não usam EPI's, e 40% das entrevistadas temem pela sua segurança e a dos outros enquanto realiza seu trabalho e não usam nenhum EPI's.

O comportamento de não usar EPI's é comum a todas entrevistadas, a justificativa para esse comportamento é que dos mesmos, não é algo necessário ou não há o que fazer para prevenir. Contudo, diante dos relatos é possível observar a possibilidade de ocorrência de acidentes, 70% das entrevistadas relatam situações de riscos, duas afirmaram que já sofreram acidentes no trabalho.

Diante das respostas, nota-se que existe a consciência sobre os riscos de acidentes e doenças que podem vir a ocorrer, mas não há conhecimento da gravidade que representam esses riscos na vida das empreendedoras, uma vez que passam despercebidos. A falta de informação, interesse, investimento ou conhecimento da gravidade que estas ações representam no longo prazo, podem ser um dos motivos que torna evidente a ausência de ações voltadas à prevenção de acidentes e cuidados com a saúde, percebida no comportamento de todas as empreendedoras.

Das dez entrevistadas, três sofrem de doenças. A entrevistada G possui depressão, a entrevistada H possui asma e a entrevistada I possui doença crônica nos brônquios, provocada pelo pó do tecido. As doenças refletem no cotidiano e no comportamento das entrevistadas, deve-se considerar que a satisfação, motivação, desempenho são critérios da qualidade de vida que são afetados pelo comportamento das pessoas.

Confirma-se que o estresse e o bem estar psicológico podem interferir na produtividade, e reforça a necessidade de conscientização sobre os cuidados com a saúde e doenças ocupacionais. De acordo com Chiavenato (2008) o processo de manter na gestão de pessoas engloba estas preocupações, a prevenção de acidentes, riscos e perigos, higiene e segurança no trabalho. A questão de higiene no trabalho relaciona itens da saúde ocupacional, do ambiente psicológico, princípios de ergonomia e ambiente físico de trabalho.

Em relação ao ambiente psicológico, percebeu-se que o relacionamento interpessoal é classificado como 50% muito bom, 20% bom e 30% regular.

Outro fator do ambiente psicológico é o estresse. Os fatores estressantes refletem ações indesejadas no cotidiano das entrevistadas, como imprevistos. As ações imprevistas são agentes dos quais as empreendedoras não possuem controle. As empreendedoras perceberam o estresse em situações como a ausência de serviço, doença em familiares, erros nas peças e conflitos interpessoais.

Percebe-se que a relação familiar, imprevistos com máquinas e equipamentos, rotina corrida, ausência de horário fixo de expediente de trabalho, trabalhar sob supervisão constante e submissão a prazos de entrega dos pedidos são fatores geradores de estresse, mas a ausência de serviço também é citada pela entrevistada B como um fator gerador de estresse.

A satisfação das entrevistadas com as atividades desenvolvidas considerando o ambiente psicológico é percebida no desejo de continuar exercendo a função atual, as costureiras gostam do que fazem e demonstram realização na atividade que exercem, diminuindo riscos psicológicos e doenças como depressão e ansiedade.

Observa-se que oito das dez entrevistadas sempre trabalharam no setor têxtil, 80% não pretende mudar de emprego e trabalhar em outra área, e 20% possui interesse em mudar de área de atuação.

Os principais agentes de agravo à saúde englobam a ergonomia, o esforço físico intenso, o controle da produtividade, as jornadas longas de trabalho e a repetitividade de movimentos.

Com relação à ergonomia percebe-se que todas as costureiras mantêm a produção fazendo uso em média de três a quatro máquinas de costuras, que dividem o espaço com os demais equipamentos e mesas. Para a execução das costuras, as entrevistadas não possuem cadeiras adequadas, ou seja, com possibilidades de regulagem de altura e encosto, portanto existe o hábito de usar bancos e cadeiras comuns para sentar enquanto costuram. Já as mesas que vem em anexo com as máquinas de costuras podem ser reguladas.

Por passarem horas sentadas costurando, é comum o uso de almofadas nas cadeiras para torná-las mais confortáveis, verifica-se a necessidade de pequenas

SCHNEIDER, Susane. FEUSER, Vanessa. Estudo de caso: Qualidade de vida no trabalho – um estudo realizado em empresas têxteis quarteirizadas na região do Vale do Itajaí. **Revista Interdisciplinar Científica Aplicada**, Blumenau, v.7, n.4, p.31-52, TRI IV. 2013. ISSN 1980-7031

pausas para levantar e fazer alongamentos, isso diminui o estresse, e reduzir os danos psicológicos e ergonômicos para a saúde da pessoa.

O ambiente físico de trabalho das empreendedoras é considerado simples, contendo apenas a mobília, máquinas e utensílios necessários. Observou-se que na ausência de um local próprio adequado para abrigar uma pequena facção/malharia, são usadas outras áreas da residência, como garagem e porão.

Os ambientes de trabalho das entrevistadas B e D são cômodos reservados, contendo maior iluminação. O local de trabalho da entrevistada B é bem ventilado e iluminado devido à quantidade de portas e janelas, o que auxilia a manter uma temperatura mais agradável. Já o ambiente de trabalho localizado no porão é considerado impróprio, pois é úmido, não possui reboco e ventilação, não há janelas e a escada de acesso, por ser inclinada e não possuir corrimão pode propiciar acidentes.

Nenhum dos locais possui condicionador de ar, somente ventiladores. No verão o ambiente é quente e abafado. No porão onde trabalha a entrevistada C pode-se deduzir que a ventilação, iluminação e a umidade refletem no trabalho e na produtividade da empreendedora, inclusive podendo causar danos psicológicos.

Em relação aos ruídos, afirma-se que todas as entrevistadas não usam equipamento de proteção auricular, em locais pequenos como porões o ruído pode ser amplificado e causar mais danos para a pessoa. As máquinas em atividade produzem ruídos altos e a ausência de cuidados pode resultar problemas de saúde, ou até a surdez.

Como trabalham na informalidade, as empreendedoras não se preocupam muito com os investimentos nos locais de trabalho, quanto a estrutura, ventilação, iluminação e ruídos, também não encontram orientações sobre o assunto..

De acordo com o art. 966 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 – Código Civil considera-se MEI (Micro Empreendedor Individual) o empresário que fature receita bruta no ano-calendário anterior de até R\$ 36.000,00 e que seja optante pelo Simples Nacional¹. Os Micro empreendedores que trabalhem no próprio domicílio possuem a obrigação de consultar a prefeitura para saber se no endereço

¹BRASIL.Receita Federal. **Roteiro para o Microempreendedor Individual**. Disponível em: (MEI)<<http://www8.receita.fazenda.gov.br/SIMPLESNACIONAL/Noticias/NoticiaCompleta.aspx?id=c9cd0823-9fba-4794-a559-fc70ef0ecdcc>> Acessado em: 11/06/2013

residencial pode ser instalado um negócio. Atividades barulhentas ou com grande circulação de pessoas dificilmente poderão ser exercidas em residências. A legalização da empresa é garantia de cuidados com segurança, higiene e saúde do microempreendedor.

Outra questão é a ausência de planejamento quanto às ações e objetivos das empreendedoras, este comportamento é evidente na amostra estudada. Para os próximos cinco anos, 90% das entrevistadas pretendem continuar trabalhando na área. Os interesses das empreendedoras encontram-se entre ampliar a costura e comprar mais máquinas, assim como formalizar o negócio, criando uma marca própria, citada pela entrevistada F. A ausência de um plano de ação pode ser percebida também nas respostas das entrevistadas D, G, H, I e J. A falta de organização quanto aos objetivos e um planejamento é percebida ao comentarem que desejam estar melhor ou progredir nos próximos anos, no entanto, é algo um tanto vago.

Podem-se relacionar as expectativas que levaram estas empreendedoras a investir neste setor e trabalhar em seus próprios negócios, com os valores definidos pelas mesmas como qualidade de vida no trabalho.

Ao investir em seus próprios negócios, as empreendedoras optaram pela quarteirização do serviço realizado em seu próprio domicílio devido à necessidade de cuidar e acompanhar o crescimento dos filhos, a liberdade de tomar decisões e pelo retorno financeiro, no entanto, comandar seus próprios negócios, gera considerável nível de estresse no cotidiano.

Os valores atribuídos ao trabalho que as empreendedoras vêm desenvolvendo são: autonomia, independência, sustento familiar, realização, bem estar, conquista e satisfação. O trabalho é classificado pelas empreendedoras com máximo grau de relevância, as entrevistadas D, E, F e H consolidam esta análise ao resumir o significado do trabalho com uma palavra: *“Tudo”*.

Notou-se também, que as entrevistadas possuem a expectativa de adquirir bens materiais, sustento familiar e satisfação pessoal através de seu trabalho, a realização pessoal pode ser evidenciada nas respostas das entrevistadas I e J.

Portanto, acredita-se que o desafio de equilibrar qualidade de vida pessoal e qualidade de vida no trabalho é ainda maior quando o ambiente de trabalho é instalado no próprio domicílio da empreendedora. O sistema produtivo imposto pelo

SCHNEIDER, Susane. FEUSER, Vanessa. Estudo de caso: Qualidade de vida no trabalho – um estudo realizado em empresas têxteis quarteirizadas na região do Vale do Itajaí. **Revista Interdisciplinar Científica Aplicada**, Blumenau, v.7, n.4, p.31-52, TRI IV. 2013. ISSN 1980-7031

mercado e a falta de organização das empreendedoras são fatores determinantes da qualidade de vida no trabalho para as mesmas.

5 Considerações Finais

A pesquisa exploratória realizada teve como principal objetivo caracterizar a qualidade de vida pessoal e profissional de costureiras - faccionistas que atuam na informalidade, prestando serviços (quarteirizados), em seus domicílios.

E, como objetivos específicos identificar o entendimento das profissionais pesquisadas acerca do tema “Qualidade de Vida”, qualidade de vida pessoal e qualidade de vida profissional, levantar quais as práticas das profissionais pesquisadas em prol da qualidade de vida pessoal e profissional, identificar os impactos causados pelas mudanças no mercado de trabalho, percebidos pelas mesmas na qualidade de vida, verificar se as profissionais pesquisadas tem consciência da necessidade de cuidados com a qualidade de vida para a longevidade de seus próprios negócios.

Percebeu-se que todas as entrevistadas não possuem um conceito definido do que é qualidade de vida, a ausência de conhecimento sobre o tema sinaliza para algumas práticas cotidianas que podem reduzir em muito a qualidade de vida das mesmas.

Entre os principais motivos que induziram a quarteirização do serviço no próprio domicílio encontram-se a liderança, autonomia e possibilidades de ganhos financeiros. A percepção das pesquisadas sobre a qualidade de vida está limitada a valores como relacionamento interpessoal, retribuição financeira e cuidados com a família. A preocupação com a renda confirma o pressuposto de pesquisa que as pessoas empreendedoras de negócios próprios neste ramo, precisam produzir relativamente mais, para manterem seus padrões de vida.

Todas as entrevistadas não tem clareza sobre seus objetivos profissionais/ pessoais, para um futuro de cinco anos, e elencaram desejos ou ações que pretendem realizar, mas sem data prevista.

As empreendedoras acabam firmando um vínculo maior com a família e tornam a sua vida pessoal uma extensão de seu trabalho, visto que o ambiente de trabalho é localizado em seu próprio domicílio.

SCHNEIDER, Susane. FEUSER, Vanessa. Estudo de caso: Qualidade de vida no trabalho – um estudo realizado em empresas têxteis terceirizadas na região do Vale do Itajaí. **Revista Interdisciplinar Científica Aplicada**, Blumenau, v.7, n.4, p.31-52, TRI IV. 2013. ISSN 1980-7031

Observa-se que o cotidiano de trabalho intenso a que as entrevistadas se submetem, afeta o equilíbrio psicológico, causando estresse e problemas no relacionamento com os familiares.

Com intuito de atender as exigências do mercado de trabalho imposto pelas empresas terceirizadas, as empreendedoras aceitam pedidos maiores que suas capacidades de produção, o que diminui o tempo disponível para a família e para o lazer, essa observação confirma o pressuposto da pesquisa de que a carga horária semanal demandada em negócios próprios, na condição de um empreendedor é maior do que a praticada na condição de empregado.

Entretanto, a entrevistada J quebra a visão de imposição ou necessidade de atender as exigências das empresas e impõem seus limites de prestação do serviço ao mercado e ao que tudo indica esse comportamento favorece consideravelmente sua qualidade de vida pessoal e profissional.

As empreendedoras definiram valores para conceituar qualidade de vida no trabalho: relacionamento interpessoal com seus colegas de trabalhos e com os familiares, liberdade e autonomia para tomar decisões e cuidados com a saúde.

Os cuidados com a saúde citados pelas empreendedoras se referem a manter uma boa postura, evitar demanda de trabalho e carga horária elevada e movimentos repetitivos. Entretanto não há consciência de outras dimensões que interferem na qualidade de vida além da esfera física, pois outros riscos estão presentes e não são percebidos, como a esfera psicológica, com a possibilidade de desenvolvimento de doenças como estresse e depressão, o que confirma o outro pressuposto de pesquisa.

As empresas terceirizadas que contratam a mão de obra trabalhadora terceirizada, não se responsabilizam por possíveis riscos e danos a que pode estar submetida, não existe registro formal que oficialize responsabilidade da empresa e desta forma, o controle médico e saúde ocupacional das entrevistadas são de responsabilidade individual das mesmas. Nota-se que existe a consciência sobre os riscos de acidentes e doenças que podem vir a ocorrer, mas não há conhecimento da gravidade que os mesmos representam em suas vidas, e o quanto isso pode interferir diretamente na longevidade do próprio negócio.

SCHNEIDER, Susane. FEUSER, Vanessa. Estudo de caso: Qualidade de vida no trabalho – um estudo realizado em empresas têxteis quarteirizadas na região do Vale do Itajaí. **Revista Interdisciplinar Científica Aplicada**, Blumenau, v.7, n.4, p.31-52, TRI IV. 2013. ISSN 1980-7031

Conclui-se que as profissionais pesquisadas não tem consciência da necessidade de cuidados com a qualidade de vida para a longevidade de seus próprios negócios o que confirma o pressuposto de pesquisa

Portanto, acredita-se que o desafio de equilibrar qualidade de vida pessoal e qualidade de vida no trabalho é ainda maior quando o ambiente de trabalho é instalado no próprio domicílio da empreendedora.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Maria Margarida de. **Introdução a metodologia do trabalho científico**. 6ª ed. São Paulo. Atlas: 2003.

BOHLANDER, Georg W. et al. **Administração dos recursos humanos**. São Paulo: Pioneira Tomson learning, 2005.

BOOG, Magdalena e Gustavo. **Manual de gestão de pessoas e equipes: estratégias e tendências**. Vol. 1. São Paulo: Gente, 2002.

COSTA, Marco Antonio F. da, COSTA, Maria de Fátima Barrozo da. **Segurança e saúde no trabalho: cidadania, competitividade e produtividade**. Rio de Janeiro: Qualitymark Editora, 2004.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3º Ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

DIAS, Reinaldo. **Tópicos Atuais em Administração: Quarteirização**. São Paulo: Alínea, 1998.

DUTRA Joel Souza. **Gestão de Pessoas: modelo, processos, tendências e perspectivas**. São Paulo: Atlas, 2002.

DUTRA, Joel Souza. **Gestão de Pessoas: Modelo, Processos, Tendências e Perspectivas**. São Paulo: Editora Atlas S.A, 2006.

FRANÇA, Ana Cristina Limongi. **Práticas de Recursos Humanos PRH conceitos, ferramentas e procedimentos**. 1 Ed. São Paulo: Atlas, 2010.

SCHNEIDER, Susane. FEUSER, Vanessa. Estudo de caso: Qualidade de vida no trabalho – um estudo realizado em empresas têxteis quarteirizadas na região do Vale do Itajaí. **Revista Interdisciplinar Científica Aplicada**, Blumenau, v.7, n.4, p.31-52, TRI IV. 2013. ISSN 1980-7031

GIL, Antonio Carlos. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. São Paulo: Atlas 2001.

LACOMBE, Francisco José Masset. **Recursos humanos: princípios e tendências**. São Paulo: Saraiva, 2005.

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico**. 13ªEd São Paulo: Saraiva, 2009.

MATTAR, Frauze Nagib. **Pesquisa de Marketing: Metodologia e Planejamento**. São Paulo: Atlas, 1999.

RIBEIRO, Antonio de Lima. **Gestão de pessoas: São Paulo, Saraiva, 2005**

ROBBINS, P. Stephen. **Comportamento organizacional**. São Paulo: Prentice Hall, 2005.

ROCHA, Helio. Pesquisa quantitativa. <Disponível em: <http://www.heliorocha.com.br/graduacao/publicidade/download/MEP/MEPPesquisaQuantitativa.doc>> Acesso em: 15/03/12.

SARATT, Newton, SILVEIRA, Adriano Dutra da, DAIBERT NETO, Arlindo e MORAES, Rogério Pires. **Quarteirização: Redefinindo a Terceirização**. Porto Alegre: Badejo Editorial, 2000.