
Inovação e qualidade de vida no trabalho: uma visão integrada da gestão a partir de estudo de caso na indústria petroquímica do Grande ABC

*Nilo Sergio Guidelli
Luis Paulo Bresciani*

RESUMO

A inovação de produtos e de processos tem se afirmado como condição essencial à competitividade empresarial. Nesse ambiente de transformações, a gestão de pessoas está relacionada à capacidade de formulação de políticas e programas que contemplem a qualidade de vida no trabalho (QVT), considerando uma visão do ser humano em múltiplas dimensões, biopsicossocial e organizacional. No presente estudo de caso, descritivo e qualitativo, analisam-se os fatores críticos de gestão da qualidade de vida no trabalho em cenário de inovação de processos na indústria petroquímica do Grande ABC, entre 2001 e 2006, buscando contribuir com uma perspectiva integrada para os estudos sobre trabalho e inovação. O cenário foi validado com base nos conceitos de Tidd, Bessant e Pavitt (1997) sobre empresas inovadoras. Com essa validação, partiu-se para a investigação dos fatores críticos de gestão da qualidade de vida no trabalho (GQVT), de acordo com Limongi-França (2004), que compreende seu conceito, a produtividade, a legitimidade, as práticas e valores, o perfil do gestor e a nova competência. A análise dos fatores críticos de GQVT em ambiente de inovação permite destacar melhorias na QVT, como benefícios ergonômicos, integração da equipe, preservação do meio ambiente e confiabilidade dos processos. Por outro lado, conclui-se pela persistência de desafios para a gestão da inovação e de pessoas, vinculados ao desenvolvimento do trabalhador para os novos processos e à implantação de programas eficazes de participação e comunicação.

Palavras-chave: inovação, qualidade de vida no trabalho, gestão de pessoas.

1. INTRODUÇÃO

O acirramento da competitividade empresarial, na virada do século XX para o XXI, trouxe um novo cenário para as organizações: a conquista de resultados para a sobrevivência empresarial inseriu o trabalhador em um contexto global

This is an Open Access article under the [CC BY](#) license.

Recebido em 07/maio/2008

Aprovado em 24/junho/2009

Sistema de Avaliação: *Double Blind Review*

Editor Científico: Nicolau Reinhard

Nilo Sergio Guidelli, Graduado e Mestre em Administração pela Universidade Municipal de São Caetano do Sul, especialista na área de Gestão de Pessoas, é Professor do Curso de Administração na Universidade Nove de Julho (01504-001 – São Paulo/SP, Brasil).

E-mail: nilo@uninove.br

Endereço:

Universidade Nove de Julho

Curso de Administração

Rua Vergueiro, 235/249

01504-001 – São Paulo - SP

Luis Paulo Bresciani, Graduado e Mestre em Engenharia de Produção pela Escola Politécnica da Universidade de São Paulo, especialização em Relações do Trabalho na *Harvard University* (Estados Unidos), Doutor em Política Científica e Tecnológica pela Universidade Estadual de Campinas, incluindo programa *sandwich* no *Institute of Development Studies* da *University of Sussex* (Inglaterra), é Professor do Programa de Mestrado em Administração da Universidade Municipal de São Caetano do Sul (CEP 09521-160 – São Caetano do Sul/SP, Brasil).

E-mail: lpbresciani@imes.edu.br

de acelerada mudança tecnológica. A inovação de produtos e de processos no mundo globalizado é condição para a sobrevivência das organizações.

Apesar de tantas mudanças, o trabalhador continua sendo fundamental para a produção ou para a prestação do serviço. Substituíram-se as tarefas mais mecanizadas pelos computadores ou pela robótica, mas não se superou a capacidade de resposta criativa do ser humano aos desafios organizacionais. No entanto, os modos de difusão de novas tecnologias ou novas formas de organização do trabalho para atender aos novos requerimentos de competitividade poderão, de alguma forma e em alguma medida, modificar a qualidade de vida no trabalho (QVT).

Ao se repensarem produtos, processos e gestão, torna-se evidente que a análise da relação entre trabalho e inovação pouco evoluiu. Assim, a proposta neste artigo é analisar a relação entre inovação e QVT, com foco principal no ser humano, dado seu papel central para a obtenção de resultados organizacionais. A partir dessas premissas, considerou-se a empresa Petroquímica União (PQU), atualmente integrante do grupo Quattor, reconhecida como inovadora e pertencente à fase primária da produção do setor petroquímico do Grande ABC. O levantamento de dados teve como premissa o cenário de inovação nos processos produtivos no Núcleo de Aromáticos da empresa, no período de 2001 a 2006, especificamente na migração do controle do processo a partir da tecnologia analógica para a digital, analisando seus reflexos para a gestão da qualidade de vida no trabalho (GQVT).

Os indicadores de adoção de novas tecnologias na indústria do ABC mostram-se significativos, como relatam Matteo e Tapia (2003). Considerando a importância e a intensa reestruturação da indústria do Grande ABC paulista, o argumento do presente artigo está centrado na configuração dos fatores críticos de GQVT, em ambiente de inovação, no segmento industrial dessa região a partir da percepção dos trabalhadores. Parte-se primariamente da confirmação do ambiente inovador para desvendar as relações entre a gestão da inovação e da GQVT.

O artigo estrutura-se em quatro seções, além desta introdução. Na primeira seção, abordam-se os principais conceitos e autores utilizados neste trabalho; em seguida, na metodologia, apresentam-se as estratégias de pesquisa. O artigo prossegue com a análise e a discussão dos resultados e, por fim, a quarta sessão traz os principais resultados a partir da análise integrada sobre inovação e GQVT.

2. QUADRO CONCEITUAL

2.1. Inovação

O termo inovação refere-se à utilização da tecnologia na produção de produtos ou serviços ou ainda na gestão organizacional. Segundo Castilhos (1997), o conceito de inovação é definido como o uso, a aplicação e a transformação do conhe-

cimento técnico e científico em problemas relacionados com a produção e a comercialização, tendo o lucro como perspectiva. As transformações utilizadas para comercialização de novos produtos são também denominadas de inovação. As transformações de caráter tecnológico que incidem sobre o processo de produção ou sobre o produto são também denominadas de inovação. Já a inovação organizacional refere-se às alterações na forma de gestão e de organização da produção.

Concorrer num mercado internacionalmente competitivo significa oferecer produtos e serviços feitos de formas diferentes e colocados lado a lado para escolha dos clientes. Nas diferentes formas de produção entre as empresas e entre as nações, existem variáveis fundamentais que interferem nos resultados organizacionais, como a tecnologia, a qualificação das pessoas para o processo produtivo e os recursos disponíveis para a produção.

Faz-se necessário ressaltar que a inovação se relaciona com o desenvolvimento e a difusão de tecnologia para fabricação de produtos, revisão ou formulação de novos processos ou modos de gestão organizacional. No entanto, para Bresciani (2004, p.24), uma referência ao tipo de inovação pesquisada é importante, pela diferença entre inovação de produtos e de processos:

- “A **inovação de produtos** diz respeito aos ‘novos ou melhores produtos (ou variedades) sendo fabricados e vendidos’ [...]. A **inovação de processos** se caracteriza como novos métodos de produzir bens e serviços, trata-se de como os produtos existentes são fabricados (EDQUIST *et al.*, 1997, p.14). Estas inovações serão de ordem tecnológica (marcadas pelo uso de novos bens no processo de produção) ou organizacional (envolvendo novos modelos de organizar a produção)”.

Segundo Albuquerque (2001), a inovação de produtos está relacionada à introdução de novos produtos ou materiais ou a sua melhoria; e a inovação de processos produtivos, à instalação de novos equipamentos ou melhorias na linha de produção atual. O estudo considerou as inovações de processos pela possibilidade de impacto na QVT, em função de sua influência na organização do trabalho.

Tidd, Bessant e Pavitt (1997, p.305-337) apresentam uma forma de caracterizar as empresas inovadoras, por meio de categorias que proporcionam um ambiente organizacional propício ao sucesso da inovação. As categorias propostas são: visão, liderança e perseverança; estrutura organizacional adequada; pessoas essenciais; treinamento e desenvolvimento; envolvimento com a inovação; trabalho em equipe; foco externo; comunicação extensiva; aprendizagem organizacional. As características das empresas inovadoras serviram para a confirmação do ambiente inovador na PQU.

Pode-se afirmar, a partir dos estudos de Tidd, Bessant e Pavitt (1997), que se verifica um elevado nível de correlação entre inovação e gestão de pessoas. O conteúdo das características das empresas inovadoras denota envolvimento,

Download English Version:

<https://daneshyari.com/en/article/7439706>

Download Persian Version:

<https://daneshyari.com/article/7439706>

[Daneshyari.com](https://daneshyari.com)