

Faculdade Presidente Antônio Carlos de Teófilo Otoni - Maio de 2018

OS ASPECTOS DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO QUE INFLUENCIAM NAS ORGANIZAÇÕES

Thiago Martins Monteiro Gondim¹; Zilá da Silva Oliveira²; Lucia Helena de Almeida Pacheco³; Cristhiane Rodrigues Soares Leão⁴

Resumo

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é um desafio para as organizações de hoje. Trata-se diretamente da vida dos profissionais e, conseqüentemente, dos resultados almejados pelas organizações. Partindo desse pressuposto, tal pesquisa elege como objetivo conhecer os fatores que influenciam na qualidade de vida dos trabalhadores, visto que nos tempos atuais é preponderante a tratativa do bem-estar de pessoas, dos recursos humanos, os quais necessitam estar motivados para alinhar seus objetivos pessoais aos objetivos organizacionais. Esse é um dos maiores desafios para a administração contemporânea. Sendo assim este trabalho tem como objetivo analisar e descrever a QVT como fator gerador da satisfação, observando a motivação dos colaboradores diante dos elementos que envolvem o modelo de qualidade de vida. A QVT é um desafio para as organizações de hoje. Pois trata da vida de profissionais e, conseqüentemente, nos resultados das organizações. Cuidar do trabalhador é um investimento certo para qualquer entidade, por isso o questionamento do trabalho, para identificar quais aspectos da qualidade de vida no trabalho influenciam no desempenho da organização. A Metodologia utilizada, foi a revisão bibliográfica.

Palavras-chave: Qualidade de vida no trabalho. Satisfação. Clima organizacional.

Abstract

Quality of Life at Work (QVT) is a challenge for today's organizations. It deals directly with the life of the professionals and, consequently, with the results sought by the organizations. Based on this assumption, such research chooses as a research objective to know the factors that influence the quality of life of workers, since in current times, the well-being of people, human resources, which need to be motivated to align personal goals to organizational goals. This is one of the greatest challenges for contemporary management. Thus, this study aims to analyze and describe the QWL as a factor generating satisfaction, observing the motivation of the employees before the elements that involve the model of quality of life. QVT is a

¹ Psicólogo, e licenciatura em História, especializado em Saúde Mental, Estresse e Dependência Química, Mestrando em Ciência, Tecnologia e Educação, Professor na Faculdade Presidente Antônio Carlos de Teófilo Otoni, email: thiagogondim2010@hotmail.com

² Administradora, professora na Faculdade Presidente Antônio Carlos de Teófilo, email: zyla.oliveira@hotmail.com

³ Graduada em Letras, professora na Faculdade Presidente Antônio Carlos de Teófilo Otoni, email: luciahelenapacheco@hotmail.com

⁴ Administradora, Me. Em Educação pela UFVJM, Teófilo Otoni. Professora na Faculdade Presidente Antônio de Teófilo Otoni. cristhiane.leao@hotmail.com

challenge for today's organizations. Because it deals with the lives of professionals and, consequently, the results of organizations. Caring for the worker is a sure investment for any entity, so questioning the work to identify which aspects of quality of life at work influence the performance of the organization. The Methodology used was the bibliographic review.

Key words: Quality of life at work, satisfaction, organizational climate

1 Introdução

É importante saber que nos dias atuais o que move as organizações são as pessoas que nelas trabalham e, que o profissional que trabalha em condições favoráveis é o que mais apresenta a possibilidade de uma rentabilidade maior, e, conseqüentemente, melhor desempenho para a organização.

A Qualidade de Vida no Trabalho – QVT é um assunto que tocamos com seriedade, pois lida com pessoas que fazem as organizações funcionar e são as que detém os instrumentos para fazer destas um sucesso ou não. Cuidar do trabalhador é um investimento certo para qualquer entidade. Partindo desses princípios anteriormente expostos, este artigo eleger como problema de pesquisa a seguinte questão: Como os aspectos relacionados à QVT podem influenciar de maneira positiva o desenvolvimento das organizações?

O trabalho inicia abordando a Qualidade de Vida no Trabalho, explorando seus componentes e os modelos de QVT. Passa a abordar um referencial sobre os efeitos e eficácia de uma QVT nas organizações e como sua aplicação correta interfere na vida do funcionário e no rendimento da empresa.

Para Chiavenato (2010), o conceito de QVT implica em profundo respeito pelas pessoas. Para alcançar níveis elevados de qualidade e produtividade, as organizações precisam de pessoas motivadas que participem ativamente nos trabalhos que executam e que sejam adequadamente recompensadas pelas suas contribuições.

Ao se falar em QVT, abrangemos os aspectos que viabilizem uma forma correta, adequada e sensata de garantir que a pessoa que se esforça para a organização tenha sucesso e êxito, seja agraciado de condições para executar seu trabalho, sem ter seus direitos feridos ou não se sinta desconfortável no ambiente que atua.

Cada individuo disponibiliza o investimento de seus recursos numa organização, conforme a obtenção de um retorno satisfatório, o que valida à necessidade de valorizar o empregado, uma vez que ele participa internamente da organização (Gil, 2010).

A pesquisa caracteriza-se por uma abordagem qualitativa, descritiva e embasada em revisão bibliográfica, buscando através dos autores relacionarem a QVT como um desafio para as organizações de hoje.

A metodologia utilizada para a elaboração e construção dessa pesquisa foi uma revisão de literatura.

2 A Qualidade de Vida no Trabalho

No decorrer da história, o trabalho foi ocupando a maior parte do tempo do homem. O que antes servia apenas para suprir as necessidades de subsistência, depois da Revolução Industrial o trabalho passou a ser o que move a vida humana.

O homem passa a maior parte do tempo de sua vida nos locais de trabalho, dedicando força, energia e esforços para as organizações.

O termo Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) foi cunhado por Louis Davis na década de 1970 quando desenvolvia um projeto sobre desenho de cargos, para ele a QVT refere-se à preocupação com o bem-estar geral e a saúde dos colaboradores no desempenho de suas atividades. (Chiavenato, 2010)

Preservar a vida humana é algo de maior valor. Saber que a empresa dispõe de um contingente preparado e capaz de resolver os problemas referentes a situações indesejadas, com a utilização de conhecimentos, habilidades, experiências, máquinas e equipamentos apropriados com eficiência e eficácia, logo, com competência, é o que todos, sem exceção, esperam. (Carvalho, 2012, p. 298)

A QVT tem como base uma visão do todo em relação às pessoas, denominado de enfoque biopsicossocial, originado da medicina psicossomática que vislumbra a visão integrada ou holística do indivíduo.

Saúde não é apenas ausência de doenças, mas também o completo bem estar biológico, psicológico e social. Esta definição adotada pela Organização Mundial da Saúde (OMS) em 1986, abre espaços significativos para a compreensão e administração de fatores psicossociais na vida moderna, especialmente no ambiente de trabalho, um desses fatores é o stress. (Maximiniano, 2006, p. 271)

Sant’Anna, Kiliminik e Moraes (2011) escreveram o seguinte sobre QVT: A qualidade de vida tem sido definida de diferentes formas, mas dá o entendimento da QVT como um instrumento que tem por objetivo propiciar uma maior humanização do trabalho, o aumento do bem-estar dos trabalhadores e uma maior humanização do trabalho, o aumento do bem-estar dos trabalhadores e uma maior participação destes nas decisões e problemas do trabalho.

A QVT possui uma visão ética da condição humana, identificando, amenizando ou eliminando todos os tipos de riscos que permeiam o ambiente laboral, englobando o espaço físico, controle do esforço físico e mental de cada atividade exercida, bem como gerenciar situações de crise.

Segundo Chiavenato (2010), a QVT assimila duas posições antagônicas: de um lado, a reivindicação dos colaboradores quanto ao bem-estar e satisfação no trabalho e, de outro, o interesse das organizações quanto aos seus efeitos potenciadores sobre a produtividade e qualidade.

Maximiniano (2006, p. 272) “descreve que a qualidade de vida pode ser avaliada sobre dois ângulos: satisfação dos funcionários e as práticas da empresa”.

* Satisfação dos Funcionários: É claramente percebida a relação direta existente entre a satisfação e a qualidade de vida do trabalho. O grau de satisfação dos colaboradores de uma organização pode variar se levado em conta fatores como os motivacionais, higiênicos, educação, vida familiar além de atividades culturais e sociais vividas fora do ambiente de trabalho, tais fatores contribuem para a saúde psicológica e a produtividade dos indivíduos pertencentes a todos os níveis hierárquicos de uma empresa.

* Prática da Empresa: A QVT pode ser avaliada pelas práticas adotadas por parte da empresa que visam garantir o bem estar de seus colaboradores, considerados como seres humanos integrais e não apenas executores de tarefas. Percebe-se que cada prática adotada corresponde a uma possibilidade de QVT para seus colaboradores.

Chiavenato (2010) cita: como diz Claus Möller, consultor dinamarquês: coloque os empregados em primeiro lugar e eles porão os consumidores em primeiro lugar. O autor ainda completa: A QVT representa o grau em que os membros da organização são capazes de satisfazer suas necessidades pessoais através do seu trabalho na organização.

2.1 Componentes da Qualidade de Vida no Trabalho

A QVT é um constructo complexo que envolve uma constelação de fatores como:

1. A satisfação com o trabalho executado.
 2. As possibilidades de futuro na organização.
 3. O reconhecimento pelos resultados alcançados.
 4. O salário percebido.
 5. Os benefícios auferidos.
 6. O relacionamento humano dentro da equipe e da organização.
 7. O ambiente psicológico e físico de trabalho.
 8. A liberdade de atuar e responsabilidade de tomar decisões.
 9. As possibilidades de estar engajado e de participar ativamente.
- (Chiavenato, 2010, p. 487, 488)

A QVT envolve aspectos intrínsecos (conteúdo) e extrínsecos (contexto) do cargo. Ela afeta atitudes pessoais e comportamentos relevantes para a produtividade individual e grupal, tais como: motivação para o trabalho, adaptabilidade e mudanças no ambiente de trabalho, criatividade e vontade de inovar ou aceitar mudanças e, principalmente, agregar valor à organização.

2.2 Modelos de Qualidade de Vida no Trabalho

Para demonstrar os fatores que afetam a QVT foram desenvolvidos modelos de indicadores de qualidade de vida. Diversos estudiosos ao longo dos anos, entre eles Nadler e Lawler, Walton, Hackman e Oldhan, criaram uma espécie de indicadores mostrando os fatores que influenciam na qualidade de vida dos trabalhadores.

Segundo Chiavenato (2010), a QVT não é determinada apenas pelas características individuais (necessidades, valores, expectativas) ou situacionais (estrutura organizacional, tecnologia, sistemas de recompensas, políticas internas), mas sobretudo pela atuação sistêmica dessas características individuais e organizacionais.

* Modelo de QVT de Nadler e Lawler

Para Nadler e Lawler, a QVT está fundamentada em quatro aspectos: 1. Participação dos colaboradores nas decisões; 2. Reestruturação do trabalho através do enriquecimento de tarefas e de grupos autônomos de trabalho; 3. Inovação no sistema de recompensa para influenciar o clima organizacional; 4. Melhoria no ambiente de trabalho quanto a condições físicas e psicológicas, horário de trabalho, etc. Na medida em que esses quatro aspectos são incrementados, há uma melhoria na QVT.

*Modelo de QVT de Hackman e Oldhan

Hackman e Oldhan apresentam um modelo baseado no desenho de cargos, as dimensões dos cargos são determinantes da QVT por oferecerem recompensas intrínsecas que produzem satisfação no cargo e automotivam as pessoas para o trabalho. As dimensões do cargo são: 1. Variedade e habilidade; 2. Identidade da tarefa; 3. Significado da tarefa; 4. Autonomia; 5. Retroação do próprio trabalho; 6. Retroação extrínseca; 7. Inter-relacionamento.

*Modelo de QVT de Walton

Para Walton, existem oito fatores que afetam a QVT, a saber: 1. Compensação justa e adequada; 2. Condições de segurança e saúde no trabalho; 3. Utilização e desenvolvimento de capacidades; 4. Oportunidades de crescimento contínuo e segurança; 5. Integração Social na organização; 6. Constitucionalismo; 7. Trabalho e espaço total de vida; 8. Relevância social da vida no trabalho.

Milkovick e Boudreau (op. cit. p. 712) salientam que a QVT parte do reconhecimento de que uma pessoa bem posicionada na empresa está em melhor condição para identificar problemas dificilmente localizáveis com relação à qualidade do produto ou como o trabalho deve ser feito.

Os modelos de QVT se aplicam mediante a necessidade e o interesse da organização. Cada autor implica em possibilidades de gerir mecanismos que façam com que a qualidade de vida no trabalho seja a perspectiva de sucesso.

3 Programas de Bem-estar dos Colaboradores

Com base nos modelos de QVT torna-se possível um programa de bem-estar social voltado para os funcionários. Muitas organizações desenvolvem seus próprios modelos, adaptando a sua realidade para que tenham sucesso e eficácia.

Segundo Chiavenato (2010, p. 490), um programa de bem-estar tem geralmente três componentes:

1. Ajudar os funcionários a identificarem riscos potenciais de saúde.
2. Educar os funcionários a respeito de riscos de saúde, como pressão sanguínea elevada, fumo, obesidade, dieta pobre e estresse.
3. Encorajar os funcionários a mudar seus estilos de vida através de exercícios, boa alimentação e monitoramento da saúde.

A concepção de Estelle Morin (2004) elege três critérios da QVT como bem-estar: a significância do trabalho (sua representação e valor na perspectiva do sujeito), a orientação do sujeito (o que ele busca no trabalho e que intenções

direcionam suas ações) e a coerência entre o sujeito e o trabalho que ele faz (coerência entre expectativas, valores e ações diárias).

Dentre os muitos desafios que se apresentam para o mundo empresarial, dois são fundamentais. O primeiro estaria relacionado com a necessidade de uma força de trabalho saudável, motivada e preparada para a extrema competição existente, já o segundo, seria a capacidade da empresa de responder a demanda para seus funcionários em relação a uma melhor qualidade de vida no trabalho. (Silva e De Marchi, 2007, p. 231)

Desta forma, podemos imprimir a importância de programas com estes objetivos e sua eficiência está condicionada com a maneira que a política de QVT está sendo direcionada junto aos funcionários.

Segundo Chiavenato (2010) a função da organização reside em colaborar para o desenvolvimento das pessoas e da comunidade de maneira responsável, pois de nada adianta ser uma ilha de prosperidade no meio de um oceano de pobreza.

A importância da QVT é a mais mera política de redução de custos, pois a mesma possibilita um bom convívio do indivíduo com a organização em que trabalha. Ter um bom ambiente e benefícios que satisfaçam seus anseios podem garantir um clima de confiança entre empresa e empregado.

4 Clima Organizacional

A palavra clima originou-se do grego *klima* que significa tendência ou inclinação. O mesmo refere-se ao ambiente interno existente entre os integrantes de uma organização.

Para Chiavenato (2010), o clima organizacional é a qualidade ou propriedade do ambiente organizacional, percebida ou experimentada pelos participantes da empresa e que influenciam em seu comportamento.

Quando o ambiente organizacional promove a satisfação das necessidades individuais de seus colaboradores, o clima organizacional tende-se a mostrar favorável e positivo. Por outro lado, quando o mesmo frustra a satisfação das necessidades dos colaboradores, o clima tende-se a mostrar desfavorável e negativo.

Estamos na era da aprendizagem organizacional: as organizações que aprendem através de pessoas, valores e sistemas que habilitam a mudar e

melhorar continuamente seu desempenho através das lições da experiência. As molas mestras da aprendizagem organizacional são a criatividade e inovação. (Chiavenato, 2010, p. 405)

Embora pareça um produto, a aprendizagem organizacional é um processo. E os processos não se revelam facilmente para que todos os vejam. Assim, é necessário desenvolver nas organizações uma mentalidade de aprendizagem contínua.

Em essência o clima é uma medida de como as pessoas se sentem em relação à organização e a seus administradores. O conceito de clima organizacional evoluiu para qualidade de vida no trabalho. (Maximiniano, 2006).

A mudança é um aspecto essencial da criatividade e inovação nas organizações de hoje. A mudança está em toda parte: nas organizações, nas pessoas, nos clientes, nos produtos e serviços, na tecnologia, no tempo e no clima. A mudança representa a principal característica dos tempos modernos. (Chiavenato, 2010, p. 406)

A mudança no clima organizacional envolve transformação, interrupção, perturbação, ruptura, dependendo de sua intensidade.

O desenvolvimento do clima organizacional é o conjunto organizado de ações focadas na aprendizagem (intencionais ou propositais) em função das experiências passadas e atuais, proporcionadas pela organização, dentro de um específico período, para oferecer a oportunidade de melhoria do desempenho e/ou crescimento humano. (Chiavenato, 2010, p. 410)

As pessoas demonstram sentimentos de amizade e hostilidade, competição e cooperação, formam grupos de trabalho e criam suas próprias regras para convivência. É necessário salientar que as pessoas levam todos os seus interesses como pessoas e membros de família para dentro das organizações, podendo com isso ajudar ou prejudicar os objetivos organizacionais, de forma que os administradores não podem deixar de considerar esse lado das organizações.

O clima organizacional depende do estilo de liderança utilizado, das políticas e dos valores existentes, da estrutura organizacional, das características das pessoas que participam da empresa, da natureza do negócio (ramo da atividade da empresa) e do estágio da vida da empresa. Tudo isso ajuda a criar um clima dentro de cada empresa. (Chiavenato, 2010, p. 413)

5 Considerações Finais

A QVT é um dos desafios do ambiente atual das organizações e estas precisam estar atentas à qualidade de vida das pessoas que dela fazem parte, pois isso reflete diretamente nos resultados da empresa.

Diante desse assunto, este trabalho teve como objetivo apresentar alguns indicadores de qualidade de vida no trabalho, apontando e analisando os fatores que comprometem a qualidade de vida no trabalho por meio da pesquisa bibliográfica, expondo de forma qualitativa e descritiva, notando que as pessoas estão cada vez mais exigentes com as condições de trabalho, resgatando os valores sobre a importância do trabalho em suas vidas e os impactos causados pelo mesmo.

Segundo Gil (2010), cada indivíduo disponibiliza o investimento de seus recursos numa organização, conforme a obtenção de um retorno satisfatório, o que valida à necessidade de valorizar o empregado, uma vez que ele participa intimamente da organização.

Se uma empresa decide adotar um programa de qualidade de vida procurando promover saúde de seus funcionários, ela permite aos mesmos desenvolver maior resistência ao estresse, maior motivação, maior estabilidade emocional, maior eficiência no trabalho, melhorando assim sua auto-imagem e seu relacionamento com os demais indivíduos da empresa. (Silva e De Marchi, 2007, p. 133).

As organizações de um modo geral buscam melhorias no nível da qualidade de seus produtos e serviços, para que isso aconteça as organizações dependem de seus colaboradores, que ao mesmo tempo necessitam de uma estrutura que promova a qualidade de vida no trabalhador, ou seja, mecanismos para atender as necessidades de satisfação, promoção da saúde e segurança dos funcionários. O ambiente de trabalho adequado conduz à motivação e à satisfação de seus colaboradores que passam a notar a importância de seu trabalho para a organização.

Segundo Chiavenato (2010), qualidade do trabalho elevada conduz a um clima de confiança e respeito mútuo, no qual as pessoas tendem a aumentar suas contribuições e elevar suas oportunidades de êxito psicológico enquanto a administração tende a reduzir mecanismos rígidos de controle social.

Referências

CARVALHO, Antonio Vieira de. **Administração de recursos humanos**/ Antonio Vieira de Carvalho, Luiz Paulo do Nascimento, Oziléia Clen Gomes Serafim- 2 ed. rev. São Paulo: Cenage Learning, 2012.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

GIL, Antonio Carlos. **Gestão de Pessoas e enfoque nos papéis profissionais**. 1 ed. 10º reimpressão, São Paulo: Atlas, 2010.

MALLET, Ricardo. **Clima Organizacional- o poder do ambiente sobre a produtividade**. Disponível em: <http://www.desenvolvimento-pessoal.com/news/clima-organizacional-o-poder-do-ambiente-sobre-a-produtividade>. Acesso em 25/04/2017.

MAXIMINIANO, Antonio Cesar Amaru. **Teoria Geral da administração: da revolução urbana à revolução digital**. 6 ed. São Paulo: Atlas, 2006.

MILKOVICH, George T, BOUDREAN, John W. **Administração de recursos humanos**. São Paulo: Atlas, 2000.

MORIM, Estelle (2004). **O significado do trabalho nos tempos modernos**. Disponível em: <http://web.hec.ca/criteos/ficgiers/upload/MOW-in-MTimes>. Acesso em 20/04/2017.

SANT'ANNA, A. S e KILIMINIK, Z. M (Org). **Qualidade de vida no trabalho: abordagens e fundamentos**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.

SILVA, M. A. Dias da, DE MARCHI, Ricardo. **Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho**. São Paulo: Best Seller, 2007.

Wikipédia: enciclopédia virtual.