

Qualidade de Vida no Trabalho

Alessandra Cristina Rubio¹

Thiago Silva Guimarães²

Simone Cristina Fernandes Naves³

RESUMO

O presente artigo tem como tema central a Qualidade de Vida no Trabalho, com um viés para demonstrar como essa prática pode influenciar positivamente e diretamente no contexto organizacional de uma empresa. A qualidade de vida no trabalho propicia uma participação mais efetiva por parte dos colaboradores, de modo que assim consegue estabelecer uma integração saudável direta com superiores, com os colegas de trabalho, capaz de construir um ambiente prazeroso para desempenho das atividades diárias da empresa. A QVT respalda-se basicamente em dois aspectos importantes: o bem-estar do trabalhador e com a eficácia de suas atividades desenvolvidas na organização. Essa prioridade fundamenta-se na necessidade das empresas terem condições de competitividade no mercado com prospecção para o futuro. Não obstante a esta qualidade surgiu a QVT atrelado ao potencial humano e na capacidade de convivência deste indivíduo em equipe. Para tanto, deve ser desenvolvido um programa adequado de QVT baseado em estudos preliminares da estrutura do quadro de colaboradores, suas funções e atividades com visão mais humanizada a fim de proporcionar condições individuais de desenvolvimento.

Palavras-chave: Produtividade; Qualidade de Vida no Trabalho; Realização Humana.

1. INTRODUÇÃO

A Qualidade de Vida no Trabalho tem sido uma importante ferramenta com um propósito estratégico para alavancar as organizações, pois, através dela é possível acompanhar o comportamento de seus colaboradores; se os mesmos estiverem satisfeitos o resultado das tarefas desempenhadas será apresentada com mais qualidade, e estes estarão cada vez mais motivados para alcançar objetivos pessoais, e também, na busca por objetivos da própria organização num todo.

Nos dias atuais o conhecimento se tornou o ponto principal de vantagem estratégica e as organizações estão bem atentas às pessoas que se destacam

1 Professora Mestre do Curso de Administração da Faculdade do Pantanal- FAPAN e da Universidade do Estado de Mato Grosso-UNEMAT, Cáceres-MT. E-mail: ale_rubio9@hotmail.com.

2 Professor Mestre do Curso de Administração da Faculdade do Pantanal- FAPAN e da Universidade do Estado de Mato Grosso-UNEMAT, Cáceres-MT. E-mail: thiagoguimaraes_33@hotmail.com..

3 Graduada em Ciências Contábeis pela Universidade do Estado de Mato Grosso e Pós Graduada em Gestão de Pessoas pela Faculdade do Pantanal- FAPAN . E-mail: si_moninhaa@hotmail.com

com esta característica, uma vez que, acaba se tornando o diferencial interno da empresa. Mas, bem sabemos que para que este potencial possa ser eficiente é necessário que sejam oferecidas condições para a realização dos trabalhos, pois ao contrário disso, este capital intelectual acabará se perdendo por falta de oportunidades dentro da organização. Portanto, as organizações devem identificar o que motiva os seus trabalhadores, quais são as suas necessidades e desejos, devendo neste sentido, compatibilizar com os anseios da empresa para o alcance dos resultados.

Os gestores de Recursos Humanos devem estar preparados para assumir a responsabilidade de mapear os fatores que possam estimular ou prejudicar o trabalhador em sua atividade laboral. Para tanto precisa também desenvolver procedimentos que estimulem os colaboradores a trabalharem motivados e que, através destes procedimentos, possam se satisfazer pessoalmente descobrir quais as suas necessidades, a fim de que, tanto o trabalhador quanto a organização possam caminhar alinhados na busca do mesmo resultado.

2. QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E A BUSCA PELA REALIZAÇÃO PESSOAL DO COLABORADOR.

Levando em consideração o significado que o emprego tem na vida das pessoas e o quanto um bom ambiente organizacional, ou seja, a QVT propriamente dita, pode ser útil na Gestão de Pessoas e na melhoria da produção dentro das organizações fica evidente a importância da qualidade de vida no trabalho nas empresas. Desse modo nota-se, que não há como separar o lado humano das pessoas, do lado profissional, tendo em vista que o ser humano é único e dotado de habilidades e capacidades individuais que podem ser alteradas pelas condições do meio em que vive.

A qualidade de vida no trabalho nos dias de hoje pode ser entendida de forma bem abrangente envolvendo pessoas, ambiente de trabalho e organizações, onde se destacam dois aspectos importantes: a preocupação com o bem-estar do colaborador atrelado à eficácia e eficiência organizacional no que concerne a participação destes indivíduos para resolução de problemas

1 Professora Mestre do Curso de Administração da Faculdade do Pantanal- FAPAN e da Universidade do Estado de Mato Grosso-UNEMAT, Cáceres-MT. E-mail: ale_rubio9@hotmail.com.

2 Professor Mestre do Curso de Administração da Faculdade do Pantanal- FAPAN e da Universidade do Estado de Mato Grosso-UNEMAT, Cáceres-MT. E-mail: thiagoguimaraes_33@hotmail.com..

3 Graduada em Ciências Contábeis pela Universidade do Estado de Mato Grosso e Pós Graduada em Gestão de Pessoas pela Faculdade do Pantanal- FAPAN . E-mail: si_moninhaa@hotmail.com

no trabalho. Fala-se muito sobre a Qualidade de Vida no Trabalho – QVT. No entanto o ponto primordial para alcançar a QVT está ligado diretamente à satisfação do indivíduo, pois o seu comprometimento com a empresa é o resultado de todo convívio social que o mesmo está envolvido.

Segundo Rodrigues (1994, p.93), “Os empregados que possuem uma vida familiar insatisfatória tem o trabalho como o único ou maior meio para obter a satisfação de muitas de suas necessidades, principalmente, as sociais”. Assim, o trabalho de forma geral assume dimensões importantíssimas proporções consideráveis na vida do homem.

2.1. A Importância da Motivação ao Colaborador

Segundo Davis e Newstron (1991, p. 47), “embora não haja respostas simples para a questão da motivação um importante ponto de partida reside na compreensão das necessidades do empregado”.

Dizer às pessoas que se espera que elas façam o melhor significa que estas são consideradas capazes de alcançar altos padrões sobre os quais concordam.

Davis e Newstron dizem que: “o resultado de um sistema eficaz de comportamento organizacional é a motivação que quando combinada com as habilidades e capacidades do empregado, resulta na produtividade humana”.

Neste sentido os funcionários precisam saber o que a administração espera que produzam, e de que maneira. E estes mesmos administradores precisam saber o que os funcionários esperam que se faça para tornar possível esse trabalho.

Responsabilidades são os resultados que se espera obter nas pessoas que se está procurando motivar. Se estas pessoas não sabem que resultado está se esperando delas, certamente não poderão atingi-los.

Entendemos que parte da motivação de um indivíduo vem do simples fato de ela saber que tem um papel importante na empresa e se sentem úteis ao compartilharem suas experiências e habilidades com outras pessoas que as procuram para resolver problemas.

1 Professora Mestre do Curso de Administração da Faculdade do Pantanal- FAPAN e da Universidade do Estado de Mato Grosso-UNEMAT, Cáceres-MT. E-mail: ale_rubio9@hotmail.com.

2 Professor Mestre do Curso de Administração da Faculdade do Pantanal- FAPAN e da Universidade do Estado de Mato Grosso-UNEMAT, Cáceres-MT. E-mail: thiagoguimaraes_33@hotmail.com..

3 Graduada em Ciências Contábeis pela Universidade do Estado de Mato Grosso e Pós Graduada em Gestão de Pessoas pela Faculdade do Pantanal- FAPAN . E-mail: si_moninhaa@hotmail.com

Para Weiss, (1991, p.32) “As pessoas trabalham por recompensas. Essas não precisam ser tangíveis, como dinheiro. Podem ser intangíveis como no caso de deixar um funcionário ser líder de um grupo”. A motivação que o movia para trabalhar bem deteriora e as pessoas ficam desmotivadas, apenas por surgir obstáculos em seu caminho, ou se não entendem o que se espera delas, ou como seu trabalho será avaliado.

Segundo Matos (1997), os fatores que influenciam com poder decisório sobre a motivação humana são:

- a) Trabalho em grupo;
- b) Reconhecimento, segurança e integração ao grupo;
- c) Necessidades fisiológicas;
- d) Necessidade de segurança material;
- e) Necessidades sociais;
- f) Necessidade do ego; e
- g) Necessidade de auto-realização.

2.2. Conceito de Qualidade de Vida no Trabalho

A qualidade de vida influencia na inter-relação dos mais variados fatores que moldam e diferenciam o dia a dia do ser humano e resultam numa rede de fenômenos, pessoas e situações. Muitos desses fatores são de natureza biológica, psicológica e sócio-cultural, tais como: saúde física, saúde mental, longevidade, satisfação no trabalho, relações familiares, disposição, produtividade, dignidade e, até mesmo, espiritualidade estão associados diretamente ao termo qualidade de vida (SPECTOR, 2006).

Para algumas pessoas que pertencem ao grupo de Qualidade de Vida da Divisão de Saúde Mental (OMS), qualidade de vida é "a percepção do indivíduo de sua posição na vida, dentro da cultura e do sistema de valores no qual o mesmo está inserido em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações" (WHOQOL GROUP, 1994).

Segundo Limongi França (2004) qualidade de vida é "a sensação de bem-estar, que pode ser proporcionada pelo atendimento das necessidades individuais, seja do ambiente social, econômico e das expectativas de vida".

1 Professora Mestre do Curso de Administração da Faculdade do Pantanal- FAPAN e da Universidade do Estado de Mato Grosso-UNEMAT, Cáceres-MT. E-mail: ale_rubio9@hotmail.com.

2 Professor Mestre do Curso de Administração da Faculdade do Pantanal- FAPAN e da Universidade do Estado de Mato Grosso-UNEMAT, Cáceres-MT. E-mail: thiagoguimaraes_33@hotmail.com..

3 Graduada em Ciências Contábeis pela Universidade do Estado de Mato Grosso e Pós Graduada em Gestão de Pessoas pela Faculdade do Pantanal- FAPAN . E-mail: si_moninhaa@hotmail.com

Na década de 60 vários movimentos com a participação de líderes sindicais, cientistas sociais, empresários e governantes começaram a buscar melhores condições na forma de organizar o trabalho. Nessa busca, procuraram minimizar os efeitos negativos do emprego, na saúde e no bem-estar dos trabalhadores.

Somente a partir da década de 80, outras mudanças se tornaram mais evidentes e determinantes, para possibilitar a inserção e desenvolvimento da QVT no ambiente organizacional pois necessitava acompanhar com o avanço tecnológico e, conseqüentemente, com a modernização industrial e com a rapidez no fluxo das informações em um ambiente altamente turbulento. Os fatores citados possibilitaram mais tarde pensar na implementação de ações voltadas para a qualidade de vida no trabalho a nas empresas.

3. AS EMPRESAS E A QVT.

O comportamento humano nas organizações é bastante imprevisível, isso ocorre porque ele nasce de necessidades humanas e dos sistemas de valores. Não existem fórmulas simples, sem solução perfeita para se trabalhar com pessoas e para resolver problemas da organização. Contudo o que pode ser feito é aumentar o nosso conhecimento e habilidades de tal forma que os relacionamentos no trabalho possam ser mais bem avaliados de maneira que valham a pena (MERINO,2000).

De acordo (DAVIS e NEWSTRON, 1991, p. 65).

“Quando as pessoas entram numa organização, trazem consigo certas forças e necessidades que afetam seu desempenho na situação de trabalho. Algumas vezes, são facilmente perceptíveis, mas freqüentemente tais forças e necessidades são difíceis de determinar e satisfazer, além de variarem enormemente de uma pessoa para outra.”

Neste contexto, é imprescindível que as organizações pensem em meios de sedimentar suas habilidades e potenciais para alcançar o novo conceito de trabalho, bem como os desafios pertinentes a ele. Portanto, é perfeitamente pertinente e muito relevante o desenvolvimento de aspectos que permitam o atendimento e o desenvolvimento do ser humano como ser multidisciplinar, reconhecendo suas mais variadas necessidades.

1 Professora Mestre do Curso de Administração da Faculdade do Pantanal- FAPAN e da Universidade do Estado de Mato Grosso-UNEMAT, Cáceres-MT. E-mail: ale_rubio9@hotmail.com.

2 Professor Mestre do Curso de Administração da Faculdade do Pantanal- FAPAN e da Universidade do Estado de Mato Grosso-UNEMAT, Cáceres-MT. E-mail: thiagoguimaraes_33@hotmail.com..

3 Graduada em Ciências Contábeis pela Universidade do Estado de Mato Grosso e Pós Graduada em Gestão de Pessoas pela Faculdade do Pantanal- FAPAN . E-mail: si_moninhaa@hotmail.com

É válido ressaltar que o ser humano traz consigo culturas, vícios, ambições; cria expectativas, buscam o crescimento dentro daquilo que desenvolve e realiza em seu dia-a-dia. Neste sentido, é preciso deixar de lado velhos paradigmas como é o caso de pensar que o homem trabalha tão somente para a obtenção do salário, que nega seus sentimentos, que não se frustra com a falta de crescimento, que não se aborrece com o total descaso dos seus gestores que apenas lhe cobram a tarefa e não o orientam para a real situação da empresa, que lhe negam o acesso às informações, que o tratam apenas como uma peça a mais no processo de produção. É tempo de saber que, cada vez que ele entra na empresa, está entrando um “ser” integrado e indivisível, com direito a todos os sonhos de auto-estima e auto-realização.

O desempenho no cargo e o clima representam fatores importantes na determinação da QVT. Possibilitar o desenvolvimento de um perfil humano condizente com os padrões do paradigma emergente consiste em construir os alicerces para uma organização inteligente e inovadora. Respeitar o trabalhador como “ser humano” significa contribuir para a construção de um mundo mais humano e para um desenvolvimento sustentável. Investimento em qualidade de vida significa investimento no progresso da sociedade e da economia global consolidada.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Qualidade de Vida no Trabalho pode trazer muitos benefícios para as organizações, tanto que nos dias atuais, ela ocupa uma grande parte do planejamento estratégico das empresas. Tais atividades podem ser identificadas em ações voltadas para satisfação plena de seus colaboradores, tendo em vista aumentar a lucratividade e o bem-estar dos seus ambientes de trabalho.

Contudo, fica evidente que a melhor estratégia de Qualidade de Vida no Trabalho deve ser aquela feita de forma preventiva dentro das organizações, sendo que algumas das ações a serem tomadas nos ambientes de trabalhos fazem referência à identificação, eliminação, manutenção de riscos ocupacionais, carga física e mental em cada atividade, estilos de

1 Professora Mestre do Curso de Administração da Faculdade do Pantanal- FAPAN e da Universidade do Estado de Mato Grosso-UNEMAT, Cáceres-MT. E-mail: ale_rubio9@hotmail.com.

2 Professor Mestre do Curso de Administração da Faculdade do Pantanal- FAPAN e da Universidade do Estado de Mato Grosso-UNEMAT, Cáceres-MT. E-mail: thiagoguimaraes_33@hotmail.com..

3 Graduada em Ciências Contábeis pela Universidade do Estado de Mato Grosso e Pós Graduada em Gestão de Pessoas pela Faculdade do Pantanal- FAPAN . E-mail: si_moninhaa@hotmail.com

liderança e não menos importante a satisfação dos funcionários em seu dia-a-dia laboral onde o seu objetivo maior contemple basicamente três pontos: o bem-estar de quem trabalha; produtividade saudável e responsabilidade social.

Devemos lembrar sempre que a QVT é uma tarefa de todos os envolvidos no funcionamento das organizações, tanto dos colaboradores tanto dos gestores e proprietários da empresa, agregando assim valores a todos em todos os sentidos como resultado final.

5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

DAVIS, K. e NEWSTROM, J. W. **Comportamento humano no trabalho – Uma abordagem psicológica**. São Paulo: Pioneira, 1991.

Organização Mundial de Saúde. Divisão de Saúde Mental. Versão em português dos instrumentos de avaliação de qualidade de vida (WHOQOL). Porto Alegre. 1994. Disponível em : http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-44461999000100006. Acesso: 13/05/2013.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. (2004). - **Qualidade de vida no trabalho: conceitos e práticas na sociedade pós-industrial**. *Atlas*. São Paulo.

MATOS, F. G. Fator QF – Ciclo de felicidade no trabalho. São Paulo: Makron Books, 1997.

MERINO, Eugênio. Qualidade de Vida no trabalho. Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção. Universidade Federal de Santa Catarina, 2000.

RODRIGUES, M.V.C. Qualidade de vida no trabalho- Evolução e Análise no nível gerencial. Rio de Janeiro: Vozes, 1994.

WEISS, D. Motivação e resultado – Como obter o melhor de sua equipe. São Paulo: Nobel, 1991.

1 Professora Mestre do Curso de Administração da Faculdade do Pantanal- FAPAN e da Universidade do Estado de Mato Grosso-UNEMAT, Cáceres-MT. E-mail: ale_rubio9@hotmail.com.

2 Professor Mestre do Curso de Administração da Faculdade do Pantanal- FAPAN e da Universidade do Estado de Mato Grosso-UNEMAT, Cáceres-MT. E-mail: thiagoguimaraes_33@hotmail.com..

3 Graduada em Ciências Contábeis pela Universidade do Estado de Mato Grosso e Pós Graduada em Gestão de Pessoas pela Faculdade do Pantanal- FAPAN . E-mail: si_moninhaa@hotmail.com