

**FACULDADES PONTA GROSSA
ÁREA DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO**



QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO - QVT

Eteiele da Silva Almeida (Faculdades Ponta Grossa) etieidealmeida@gmail.com
Marianna Rabbers da Silva (Faculdades Ponta Grossa) mariannarabbers@hotmail.com

"Não é suficiente você fazer o seu melhor. Primeiro você precisa saber exatamente o que fazer para depois dar o seu melhor."

W. Edward Deming (1900 - 1993)

Resumo: O presente trabalho tem como objetivo principal analisar a Qualidade de vida no Trabalho em prol do bem estar dos indivíduos e, como uma maneira de obter maior produtividade e crescimento dos colaboradores. Apresenta um estudo sobre o papel do gestor da qualidade e os fatores que dificultam a implantação de programas de gestão de qualidade nas organizações. Relata a questão do envolvimento dos membros da organização, clima organizacional e educação corporativa. A metodologia utilizada foi a pesquisa bibliográfica, sob o levantamento e análise dos dados pesquisados, em seguida, realizou-se um estudo sobre a importância da qualidade de vida no trabalho como um método de obter crescimento e desenvolvimento dos colaboradores.

Palavras-chave: qualidade de vida, trabalho, clima organizacional, gestão de qualidade.

Quality of life at work - QVT

Abstract: This study aims to analyze the quality of life at work for the well being of individuals and as a way to achieve greater productivity and growth of employees. Presents a study on the role of quality manager and the factors that hinder the implementation of quality management programs in organizations. Reports the issue of involvement of members of the organization, organizational climate and corporate education. The methodology used was the literature research, under the survey and analysis of research data, then performed a study on the importance of quality of work life as a method of delivering growth and development of employees.

Keywords: quality of life, work, organizational climate, management quality.

1. Introdução

A competitividade entre as organizações contribuíram com a valorização e reconhecimento dos colaboradores, visto que as empresas necessitam de pessoas capacitadas e dotadas de conhecimento para que alcancem seus objetivos. Desse modo, a qualidade de vida no trabalho (QVT) passou a ser uma das maiores preocupações para os gestores, que buscam satisfazer as necessidades da sua equipe em busca de obter vantagem competitiva. Neste contexto, Bowditch (2009, p. 207) relata que:

“Um conjunto de definições equaciona a QVT com a existência de um certo conjunto de condições e práticas organizacionais tais como cargos enriquecidos, participação dos empregados nos processos de tomada de decisões, condições seguras de trabalho e assim por diante.”

Desse modo, pode-se observar que a QVT objetiva influenciar o bem estar dos colaboradores e fazer com que se sintam importantes dentro da organização, disponibilizando métodos capazes de fornecer um ambiente seguro e agradável, obtendo assim, pessoas maior produtividade e crescimento. Ainda segundo, Bowditch (2009, p. 207):

“Outra abordagem equaciona a QVT com os efeitos visíveis que as condições de trabalho têm no bem estar de um indivíduo (por exemplo, manifestações de satisfação no local de trabalho, crescimento e desenvolvimento dos funcionários, capacidade de atender a toda a gama de necessidades humanas).”

Através desta análise fica evidente a preocupação dos gestores em proporcionar um ambiente adequado de trabalho, onde os colaboradores possam realizar suas tarefas com determinação e segurança. Assim, fornecem treinamentos constantes que buscam estimular o desenvolvimento dos mesmos.

Outra preocupação básica da QVT trata da reestruturação da natureza do trabalho que os empregados realizam e do local de trabalho em si, para tornar o trabalho mais compatível com as necessidades individuais e com

as estruturas sociais maiores no ambiente de trabalho. (Bowditch, 2009, p 2008)

Neste contexto, pode-se avaliar a segurança no trabalho que consiste em a empresa fornecer um ambiente organizacional adequado e os recursos necessários para a realização das tarefas. Entretanto, também pode ser citada a segurança no emprego, que resulta em stress e comprometem o desenvolvimento dos colaboradores, devido ao fato da empresa não fornecer garantia de estabilidade no emprego. (GIL, 2011)

Desse modo, o presente trabalho tem como objetivo central analisar a importância da qualidade de vida no trabalho e suas variáveis ou dificuldades de implantação. Busca compreender a motivação como fator principal de estímulo e obtenção de resultados e, a diversidade do clima organizacional, que sem dúvidas interfere muito na realização das atividades e comportamento dos indivíduos.

2. Referencial Teórico

2.1 Qualidade de vida no trabalho

As empresas atuais adotaram novos métodos de obter vantagem competitiva e sucesso em suas atividades, dentre estas mudanças está a preocupação em satisfazer as necessidades da sua equipe, visto que são as pessoas e suas capacidades de crescimento e desenvolvimento que realizam todas as tarefas. Desse modo, a Qualidade de vida no trabalho passou a ser essencial para manter colaboradores comprometidos e motivados.

Qualidade de vida no trabalho é um conjunto de ações de uma empresa que envolve diagnóstico e implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais dentro e fora do ambiente de trabalho, visando propiciar condições plenas de desenvolvimento humano para e durante a realização do trabalho. (Albuquerque; Lomongi-França, 1998, apud FISCHER e col., 2009, p. 144)

Através desta análise, Bowditch (2009, p. 207; 208) relata que a QVT é baseada em oito dimensões inter-relacionadas, sendo elas:

1. **Compensação justa e adequada:** a renda atinge níveis satisfatórios determinados ou alcança os padrões subjetivos de quem recebe.
2. **Condições de trabalho seguras e salutaras:** horários de trabalho razoáveis, condições de trabalho que minimizem riscos de doenças ou ferimentos e limites de idade a determinados tipos de trabalho.
3. **Oportunidade imediata de utilizar e desenvolver a capacidade humana:** oportunidade de autocontrole, necessidade de aplicação de habilidades variadas, oportunidade de obter informações significativas.
4. **Oportunidade para continuidade de crescimento e desenvolvimento:** enfoque mais na carreira do que em oportunidades, o que inclui o desenvolvimento pessoal, a aplicação de novas habilidades, as oportunidades de progresso e a segurança no emprego.
5. **Integração social na organização de trabalho:** a possibilidade de um empregado alcançar a identidade pessoal e auto-estima é fortemente influenciada por atributos do local de trabalho.

6. Constitucionalismo na organização de trabalho: os direitos dos empregados, relacionados à cultura da empresa, padrões de igualdade e recompensas.

7. Espaço do trabalho dentro da vida como um todo: o equilíbrio entre o trabalho e os demais níveis e interesses da vida do empregado.

8. Relevância social da vida no trabalho: o trabalhador percebe a organização como socialmente responsável em seus produtos, o valor de seu trabalho e suas carreiras.

Neste contexto, pode-se concluir que a convivência dos indivíduos no ambiente de trabalho e seus relacionamentos interferem em diversos fatores da sua vida dentro e fora da empresa. Visto que é preciso estimular o bem estar dos colaboradores e fornecer os recursos necessários para que possam crescer e se desenvolver em suas vidas. Segundo Fischer e col. (2009, p. 122):

“Com uma visão mais precisa sobre necessidades, motivações e interesses das pessoas, torna-se indispensável a criação de um ambiente positivo de trabalho que estimule as pessoas a realizarem os objetivos organizacionais integrados à qualidade da competitividade.”

Considerando que o ambiente de trabalho pode dificultar a implantação de programas de qualidade, Gil (2011, p. 268) relata alguns fatores que podem dificultar este progresso:

- Baixo nível de integração dos setores da empresa;
- Dificuldade de acesso às informações;
- Pouca clareza na definição da missão e políticas da empresa;
- Pouco incentivo do treinamento de pessoal e trabalho em equipe;
- Falta de padronização do processo produtivo;
- Pouco incentivo à iniciativa e à inovação.

Desse modo, fica evidente que a Qualidade de vida no trabalho é um fator relevante e fundamental para o alcance dos objetivos e sucesso da organização e gestão organizacional, pois, quando os indivíduos estão motivados são capazes de produzir e inovar com mais facilidade. De acordo com Walton (1976 Apud FISCHER e col., 2009, p. 123):

“A qualidade de vida no trabalho (QVT) deve ter como meta a geração de uma organização mais humanizada, na qual o trabalho envolva relativo grau de responsabilidade e de autonomia na que se refira ao cargo, recebimento de feedback sobre o desempenho, adequação e variedade de tarefas, enriquecimento do trabalho e ênfase no desenvolvimento pessoal do indivíduo.”

Neste contexto, pode-se concluir que a Qualidade de vida no trabalho é uma maneira de humanizar o trabalho, ou seja, relata a responsabilidade social da empresa que visa o bem estar e o suprimento das necessidades individuais dos colaboradores. Pois, os indivíduos necessitam sentir-se valorizados para que com isso, se tornem mais produtivos, pois na maioria das vezes é no ambiente de trabalho que desenvolvem suas habilidades. (GIL, 2011)

Segundo Gil (2011, p. 46) “as empresas são desafiadas a investir no ambiente, tanto para atrair talentos quanto para melhorar a produtividade do trabalho”. Assim, evidencia-se o papel do gestor como maior responsável em proporcionar melhorias e condições viáveis, para a obtenção de maior produtividade e capital humano.

Por fim, a Qualidade de vida no trabalho pode ser vista como um requisito obrigatório pela empresa, que é responsável em promover um ambiente adequado, recursos necessários e clima agradável pra trabalhar. Visto que a organização precisa das habilidades e conhecimentos dos indivíduos, deve inovar seus métodos de tratamento e reconhecimento dos mesmos, para que eles continuem contribuindo para a obtenção de resultados.

2.2 Qualidade de vida e motivação no trabalho

A competitividade organizacional é um dos fatores que mais impulsionam as empresas a motivarem seus colaboradores, visto que, o capital humano é o maior diferencial competitivo, as pessoas passaram a ser o foco principal na obtenção de resultados. Neste contexto, Archer (1990, p. 8 apud GIL, 2011, p. 202) relata que:

“ Na verdade, motivação é consequência de necessidades não satisfeitas. Essas necessidades são intrínsecas às pessoas. Não podem, portanto, os gerentes colocar necessidades nas pessoas. Isso significa que os gerentes não são capazes de motivar, mas de satisfazer às necessidades humanas ou contrafazê-las.”

Neste contexto, fica evidente que é preciso conhecer as necessidades individuais de cada colaborador, pois, sabe-se que cada indivíduo possui características e objetivos distintos, o que torna a motivação ainda mais desafiadora. Segundo Gil (2011, p.201) “a motivação, por sua vez, é a chave do comprometimento”. Desse modo, se torna compensador para as empresas, pois assim, contarão com uma equipe comprometida e satisfeita.

De acordo com Gil (2011, p.45) “a motivação ou disposição para empenhar-se o melhor possível no desenvolvimento de suas atribuições tem naturalmente muito a ver com o próprio empregado, mas também é fortemente influenciada pela empresa”. Desse modo, as organizações precisam adotar novas estratégias e modificar seus métodos para melhor satisfazer e estimular sua equipe, visto que são as pessoas que realizam as atividades e conquistam os objetivos da organização.

. Ainda de acordo com Gil (2011, p. 203) “o comportamento humano é motivado pelo desejo de atingir algum objetivo”. Neste mesmo sentido, pode-se analisar o fato da motivação ser usada também para que os indivíduos alcancem seus objetivos pessoais, pois, na maioria das vezes buscam seu crescimento e desenvolvimento pessoal dentro da empresa, ou seja, passam a se identificar com o trabalho e com isso, realizará as atividades com mais eficiência.

Seguindo essa temática, conclui-se que a motivação é um fator de determinação da empresa, pois os colaboradores esperam ser motivados para realizar suas atividades. Com isso, cabe aos gestores conhecer sua equipe e identificar as necessidades de cada indivíduo, para então satisfazê-las. Dessa maneira, a empresa conquistará a confiança e credibilidade de seus colaboradores, que estarão motivados para o bem comum organizacional.

2.5 Clima Organizacional

Sabe-se que o ambiente da empresa deve proporcionar condições favoráveis para a realização das tarefas, com isso, o clima organizacional também passou a ser foco de análise dos gestores, que buscam homogeneizar os relacionamentos da sua equipe em prol de um clima pacífico e adequado.

De acordo com Gil (2011, p. 46) “os empregados mais produtivos são os que mais se identificam com a cultura da empresa e com seus objetivos; são os que “vestem a camisa”: os verdadeiros parceiros da empresa”. Neste contexto, pode-se evidenciar o fato do clima organizacional ser um fator positivo para o crescimento e desenvolvimento dos colaboradores, pois os mesmos quando motivados positivamente, conquistam melhores resultados.

Ainda segundo Gil (2011, p. 46) “os empregados conseqüentemente passam a querer trabalhar em lugares mais agradáveis”. Desse modo, quando existem divergências ou determinados inconvenientes no clima do ambiente, as possibilidades de regressão são muito grandes.

As empresas são desafiadas a implantar programas de qualidade de vida no trabalho que envolvam também as dimensões relacionadas ao estilo gerencial, liberdade e autonomia para tomada de decisões e o oferecimento de tarefas significativas. (Gil, 2011, p. 46)

Neste contexto, Fischer e col. (2009, p. 143) relata que a “qualidade de Vida no Trabalho (QVT) tem designado ações que favoreçam um ambiente saudável, clima organizacional positivo, adequado aos cuidados de saúde e doença e integração de benefícios”. Assim, é necessário ter conhecimento de como as pessoas se sentem trabalhando na empresa, pois cabe aos gestores realizar pesquisas do clima organizacional para buscar melhorias.

Considerando a relevância do clima organizacional, pode-se relatar que é necessário que a empresa mantenha seus colaboradores em harmonia, que invistam na boa comunicação e saibam valorizar e compensar os indivíduos. Assim, se torna mais prazeroso realizar as tarefas e sem dúvidas a empresa terá bons retornos se toda a equipe estiver satisfeita com o ambiente de trabalho e seus parceiros de equipe.

3 Metodologia

A metodologia utilizada para a realização deste trabalho foi a pesquisa bibliográfica, através de análise e levantamento sobre o tema proposto, com objetivo principal de identificar a importância da Qualidade de vida no trabalho como um fator de diferencial competitivo entre as organizações.

Após a realização da leitura de diversos autores, construiu-se o presente relatório, para compreender o tema sob diversas formas de avaliação.

4 Conclusão

O presente estudo revelou que, diante das mudanças no cenário mundial e a competitividade acirrada entre as organizações, a Qualidade de vida no trabalho passou a ser fator indispensável para as empresas que almejam sucesso e crescimento contínuo.

Desse modo, as pessoas passaram a ser o foco principal da organização e, tratadas com dignidade e respeito, visto que são elas que realizam todas as atividades e conquistam os objetivos organizacionais. Com isso, os gestores mudaram suas estratégias e adotaram novos métodos para satisfazer as necessidades de sua equipe, pois se sabe que uma equipe motivada tende a ser mais eficiente.

Outro fator influente e de grande importância é o ambiente organizacional, que deve fornecer todos os recursos necessários e toda segurança precisa para que as atividades sejam realizadas de maneira correta e com isso, aumentar a produtividade.

Seguindo esta temática, os gestores devem estar atentos aos acontecimentos de dentro da organização e se certificar de que o clima organizacional está pacífico, pois um dos maiores problemas encontrados são as desavenças e atritos entre companheiros de trabalho.

Neste contexto, pode-se analisar o relevante papel do gestor da qualidade que é capacitado para desenvolver programas de melhorias e disponibilizar meios favoráveis de trabalho a todos. Assim, a empresa contará com uma equipe satisfeita e feliz, sendo recompensada de maneira com que todos trabalhem em conjunto por um mesmo objetivo.

Os programas de melhorias na qualidade de vida no trabalho tem sido de grande importância para os colaboradores, pois mostra a preocupação da empresa com a sua saúde e bem estar, e acima são vistos e tratados como seres humanos que necessitam de assistência. Dentre estes programas pode-se evidenciar os planos de saúde, planos odontológicos, cestas básicas, higiene e segurança, ergonomia, dentre outros.

Por fim, pode-se concluir que a Qualidade de vida no trabalho está voltada para a humanização dos indivíduos e, o suprimento de suas necessidades. Com isso, as empresas estão cada vez mais investindo em melhorias para beneficiar seus colaboradores, de maneira que se sintam comprometidos e felizes na organização.

Referências Bibliográficas

BOWDITCH, James L.; BUONO, Anthony F..Elementos de comportamento organizacional. 1. ed. 5. reimp. São Paulo: Pioneira, 2004.

FISCHER, André Luiz; DUTRA, Joel Souza; AMORIM, Wilson Aparecido Costa. Gestão de Pessoas: desafios estratégicos das organizações contemporâneas. São Paulo: Atlas, 2009.

GIL, Antônio Carlos. Gestão de Pessoas. São Paulo: Atlas, 2011.