Aline Tenório Meira, rhalinetenorio@hotmail.com

Diana da Costa Gomes, diana.c.gomes@hotmail.com

Fernanda Aparecida Souza de Jesus, fernandasouzadejesus15@gmail.com

Marisa Teodoria Alves Queiroz, marisa.taa07@hotmail.com

Thiago Nogueira Sobral, t.nogueira.sobral@bol.com.br

Anhanguera Educacional Campus Osasco

**QVT - IMPACTO NO TRABALHO**

Trabalho Complementar de Avaliação da disciplina Dimensão Humana na Governança Corporativa lecionada pelo Prof° MSc. John Frank Pisani para obtenção da nota parcial.

Osasco

2019

**INTRODUÇÃO**

 Este artigo vai abordar o tema Qualidade de vida e impacto no trabalho, as mudanças com o passar do tempo, da importância para os colaboradores quando o QVT é aplicado nas organizações e o espaço fica mais positivo do que havia antes para os trabalhadores.

 Nosso objetivo é mostrar os desenvolvimentos que houve com o QVT entre as décadas e toda a diferença que faz quando as organizações aplicam a qualidade de vida, trazendo um bom desempenho e produtividade para empresa, a qualidade de vida está se aperfeiçoando em vários aspectos para as organizações, trazendo satisfação para os colaboradores e favorecendo uma boa produtividade.

 A qualidade de vida traz grande importância para sociedade como um todo. Em nosso artigo mostramos alguns aspectos da qualidade de vida e como as organizações não ligavam para o impacto que o QVT tinha e como eles entenderam a importância para seus colaboradores, onde faz toda a diferença nas questões de satisfação, saúde e segurança no trabalho, atitudes e conhecimentos em outros fatores, focando numa melhor produtividade, competências gerenciais e incorporação social, para um bom desenvolvimento como um todo, por este motivo a qualidade de vida no trabalho teve um impacto tão significativo.

 Percebemos que qualidade de vida tem muito haver com condições humanas, como o aspecto psicológico de autoestima, físico e social, onde o conceito de qualidade de vida no trabalho envolve a saúde do trabalhador. Retratamos em poucas palavras a QVT, no qual impacta diretamente no trabalho do colaborador e com isso houve tantas evoluções.

**QVT - IMPACTO NO TRABALHO**

 O assunto qualidade de vida no trabalho foi representado no passado pela busca de satisfação do trabalhador e pela tentativa de minimizar o mal-estar e do exagerado esforço físico no trabalho. Assim, a partir dos séculos XVIII e XIX as condições de trabalho passaram a ser estudadas de forma científica, pelos economistas liberais, teóricos da administração e em seguida pelas escolas de relações humanas. No entanto, o significante QVT só passou a ganhar força no início da década de 50 na Inglaterra, mais foi nos Estados Unidos, a partir da década de 60 que os autores consideraram o impulso e o movimento da qualidade de vida dos trabalhadores.

 A qualidade de vida representa mudanças sociais políticas e ideológicas, ou seja, o crescimento da riqueza econômica nos países desenvolvidos, porém muitas vezes não produz o bem-estar da população, que em contrapartida ocorre à submissão de pessoas a regimes de trabalho desumanos, a condições degradantes de trabalho ou com salários indignos, que impossibilita as pessoas de terem uma vida saudável.

 A Organização Mundial de Saúde definiu a qualidade de vida em cinco pilares, a saúde física, saúde psicológica, nível de independência, relações sociais e por último o meio ambiente.

A relação entre os fatores determinantes de satisfação dentro e fora do trabalho continua presente na discussão do conceito de Qualidade de Vida no Trabalho, bem como na estruturação de programas de QVT nas organizações. Tem sido frequente considerar a empresa responsável pelos fatores determinantes de Qualidade de Vida dentro do trabalho, ao passo que a Qualidade de Vida, que inclui aspectos relacionados à saúde, educação, moradia, entre outros, constituiria responsabilidade de um projeto social de cunho político, que escapa às obrigações da empresa. (SAMPAIO, 2004, p.32)

 Segundo Sampaio (2004), embora Qualidade de Vida Global e a Qualidade de Vida no Trabalho sejam diferentes, elas se relacionam entre si, ou seja, a insatisfação no trabalho podem causar conflitos na vida familiar e nas relações sociais fora do trabalho, na medida em que a insatisfação fora do trabalho exerce o desajuste no trabalho.

 A teoria que têm exercido maior influência sobre os profissionais de RH, foi à abordagem de QVT de Richard Walton, que realça valores ambientais e humanos que foram desprezados pela sociedade industrial e consequentemente com o avanço tecnológico e o crescimento econômico.

 Para Walton (1973, apud SAMPAIO, 2004), apresenta oito “categorias conceituais” como subsídio para se construir uma estrutura para a análise dessas questões, sendo a compensação adequada e justa, condições de trabalho, uso e desenvolvimento de capacidades, oportunidade de crescimento e segurança, integração social na organização, constitucionalismo, trabalho e espaço total de vida e relevância social da vida no trabalho.

 As duas primeiras categorias estão diretamente ligadas à satisfação de necessidades básicas do ser humano, como foi tratada por Maslow. Agora, a partir da terceira categoria inaugura-se o rol de necessidades secundárias, no qual se valorizam a autoestima, a aceitação, a afiliação, o reconhecimento e a autorrealização do trabalhador.

 A categoria “Constitucionalismo” trata dos direitos dos trabalhadores, ou seja, conquistados pelos movimentos reivindicatórios. A categoria “Trabalho e espaço total de vida” relaciona-se a vida no trabalho e fora dele, aspectos que envolvem o tempo para laser e família.

 O último fator de Walton refere a “Relevância social da vida no trabalho”, que menciona os aspectos da empresa e relaciona com a autoestima do trabalhador, por se referirem à imagem que a empresa possui, da responsabilidade com os trabalhadores e as práticas utilizadas por ela.

 O escritor/professor Walton destaca que muitas empresas levam os indivíduos a depreciarem o valor de seu trabalho e isso interfere na sua carreira profissional, gerando reflexos negativos em sua autoestima. Para ele, o nível de satisfação e autoestima do empregado é diretamente proporcional à QVT.

 As mudanças das organizações tendem a ocorrer mais lentamente do que a expectativa dos trabalhadores, por isso gera alienação no trabalhador, o que pode ser ponderado com a restruturação da empresa.

A combinação destas três fontes: a economia, a organizacional e a medicina têm demonstrado real efetividade na construção de métodos de diagnóstico e intervenção, pois cobre os grandes eixos da qualidade de vida do trabalho, tanto do ponto de vista da empresa, como do ponto de vista do empregado, quais sejam características sócio-funcionais, processos de relações de trabalho e de produção e saúde ocupacional (SAMPAIO, 2004, p.119,120)

 As novas metodologias e tecnologias exigem mais do profissional e provocam stress, devido ao ritmo mais intenso e acelerado de trabalho, a preocupação com a qualidade de vida passou a ser uma necessidade das empresas.

 O fator que pode gerar mudança, como “o stress é uma resposta do corpo à pressão. Ele ocorre quando o organismo responde com o corpo, com a mente e com o coração às condições inadequadas de vida de forma contínua ou muito intensa.” (LIMONGI-FRANÇA, 2010, p.43)

A síndrome de Burnout caracteriza-se pela exaustão emocional, avaliação negativa de si mesmo, depressão e insensibilidade diante dos outros. No entanto, compreender as dimensões do bem-estar, as questões de natureza psicossocial e suas implicações estão relacionados ao desempenho no trabalho.

A QVT está ligada as questões de saúde, lazer e nutrição, relacionadas a responsabilidade social e relações do trabalho, as quais envolvem esferas psicossocial e organizacional, relevantes à QVT, que reforça o conceito de saúde-doença e sua capacitação administrativa.

 No Brasil há muito a ser desenvolvido, o país aparece em 74º lugar no *Human Development Report (*[*http://www.imd.ch,2000*](http://www.imd.ch,2000)*),* na classificação de moderado desenvolvimento humano. Pois os estudos se fundamentam na escola organizacional e apontam os seguintes elementos na gestão avançada em QVT, sendo de grande importância, a expansão da qualidade de processos e produtos para a qualidade pessoal; gestão de pessoas, com ênfase em estratégia e participação; imagem corporativa integrada ao endomarketing; descontração, atividades físicas, laser e desenvolvimento cultural; risco e desafio no trabalho como fatores de motivação e realização pessoal; desenvolvimento humano e social por meio da educação para a cidadania; saúde como espelho das camadas biológica, psicológica, social e organizacional.

 Os elementos mostram que “a gestão avançada é idealizada como um conjunto de princípios que devem nortear o cuidado e a valorização das pessoas, em sua vida de trabalho na empresa.” (LIMONGI-FRANÇA, 2010, p.182)

 A maior disposição para o trabalho, melhoria do clima interno, maior comprometimento, fidelidade à empresa e atração pelos benefícios são os elementos que mais contribuiriam, nessa sequencia, porém se mostra ao contrário para o aumento da produtividade.

 O administrador deve considerar a QVT um assunto estratégico para a melhora da produtividade, ainda mais em ambientes competitivos, que carecem de maiores informações e reconhecimento.

 A ideia de qualidade de vida no trabalho - QVT é algo que deve ser tratado nas empresas, no que se referem à gestão, práticas especializadas nas expectativas de modernização, mudanças organizacionais e o impacto gerado no trabalho dos colaboradores. Contudo, focando nas condições do desenvolvimento humano e nos resultados empresariais e pessoais.

**CONCLUSÃO**

 Concluímos que qualidade de vida no trabalho - QVT é algo que pode e deve ser tratado nas empresas, e deve receber uma atenção maior da gestão, a fim de evitar a temida síndrome de Burnout que é caracterizada pela exaustão emocional, avaliação negativa de si mesmo, depressão e insensibilidade diante dos outros.  Afinal, a QVT está diretamente ligada as seguintes questões: questões de saúde, lazer e nutrição, todas elas com uma  responsabilidade social e relações do trabalho. Deve-se colocar em prática a modernização e mudanças que diminuam o impacto gerado no trabalho dos colaboradores. Mantendo assim o foco nas condições do desenvolvimento humano e nos resultados empresariais e pessoais. Deixar os funcionários participarem das mudanças seria uma ótima alternativa para solução dos conflitos gerados e prevenção de possíveis problemas futuros. A busca pela qualidade total antigamente era voltada apenas para o aspecto organizacional, já volta sua atenção para a qualidade de vida no trabalho, buscando uma participação maior por parte dos funcionários; descentralização de decisões; um ambiente físico mais seguro e mais confortável; oportunidade de crescimento e desenvolvimento pessoal. Pode-se motivar o trabalhador criando um ambiente de participação, de integração com superiores, com colegas de trabalho, partindo sempre da compreensão das necessidades dos empregados. A gerência ou o líder mais próximo tem a responsabilidade de criar um ambiente onde às pessoas possam se sentir bem e livres para expor suas insatisfações e também colocar suas sugestões de melhoria. Elas também precisam saber o que a administração espera que eles produzam e de que maneira, para evitar desconforto entre líderes e funcionários. A gerência ou líder mais próximo precisa estar sempre demonstrando que as pessoas têm um papel importante na organização e que outras pessoas contam com elas.

**REFERÊNCIAS**

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. Qualidade de vida no trabalho - QVT. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

SAMPAIO, Jáder dos Reis. Qualidade de vida no trabalho e psicologia social. 2. ed. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2004.