

**LIGA DE ENSINO DO RIO GRANDE DO NORTE
CENTRO UNIVERSITÁRIO DO RIO GRANDE DO NORTE
CURSO DE MBA EM GESTÃO ESTRATÉGICA DE PESSOAS**

KÉSIA CRISTINA PEREIRA SOARES DE LIMA

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E O IMPACTO DOS FATORES EMOCIONAIS
SOBRE O DESEMPENHO DOS FUNCIONÁRIOS**

**NATAL/RN
2019**

KÉSIA CRISTINA PEREIRA SOARES DE LIMA

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E O IMPACTO DOS FATORES EMOCIONAIS
SOBRE O DESEMPENHO DOS FUNCIONÁRIOS**

Projeto de Pesquisa apresentado
ao Centro Universitário do Rio
Grande do Norte como requisito
para obtenção de nota na disciplina
de TCC.

Orientador: Prof.(a) MSc. **Ana Rosa
Gouveia Sobral da Câmara**

**NATAL/RN
2019**

1 INTRODUÇÃO

O cenário econômico de globalização e de incertezas proporciona grandes desafios para os negócios. Dentro desse contexto, os programas de Qualidade de Vida no Trabalho cada vez mais são percebidos como um ativo para as organizações pois buscam equalizar a demanda pela elevação dos níveis de qualidade e produtividade das organizações e a preocupação com a saúde e o bem-estar dos funcionários (RIBEIRO; SANTANA, 2015).

Levar em consideração tanto as variáveis externas (ambiente) quanto as inerentes ao ser humano é um fator de sucesso na proposta de ações que promovam o aumento da motivação e do engajamento ao mesmo tempo que criam um ambiente de trabalho mais saudável. De acordo com Morin e Aubé (2009) é na relação entre o indivíduo e o ambiente que podemos encontrar diversas estratégias de ajustamento e mecanismos de defesa à uma determinada situação que permitem a continuidade do desenvolvimento humano. Essas estratégias envolvem desde o estresse, que até determinado nível é perfeitamente natural, até a forma como as emoções são acionadas e colocadas à serviço desse processo dinâmico.

Nesse sentido, a problemática deste projeto de pesquisa trata sobre: como os fatores emocionais afetam o desempenho do trabalhador e contribuem para o alcance dos resultados da organização?

O trabalho apresenta ainda a seguinte estrutura, uma revisão da literatura, uma definição do método de pesquisa, cronograma de execução e referências.

2- OBJETIVOS

2.1 – Objetivo Geral

Conhecer com mais profundidade a relação estabelecida entre os fatores emocionais gerados pelo ambiente de trabalho e o nível de desempenho apresentado pelos funcionários nele inseridos a fim de propor ações de QVT mais efetivas.

2.2 – Objetivos Específicos

- Identificar quais fatores emocionais impactam na qualidade de vida do trabalho;

- Entender a relação um ambiente emocionalmente saudável e o desempenho individual;
- Definir ações de QVT que permitam conciliar esses aspectos mais efetivamente.

3 - JUSTIFICATIVA

Enquanto profissional de Psicologia organizacional, este trabalho se justifica pela necessidade de ampliarmos o entendimento de que o ser humano, inclusive do ponto de vista profissional, é constituído por várias dimensões além da tradicional racionalidade, e que essas dimensões interferem no desempenho das suas atribuições a ponto de impactar nos resultados da organização.

4- REFERENCIAL TEÓRICO

4.1 Qualidade de Vida no Trabalho

Para Limongi França e Rodrigues (2009) a qualidade de vida no trabalho perpassa por uma compreensão abrangente e comprometida das condições que o colaborador encontra no dia a dia do seu trabalho. Os aspectos envolvidos nesse conceito vão desde a garantia à saúde e segurança física, mental e social, passando pelo bem-estar, ganho de competência para realização das tarefas com segurança e a energia pessoal empregada adequadamente.

Morin (2009), conceitua a qualidade de vida no trabalho basicamente como um estado geral de bem-estar vivenciado pela pessoa em seu ambiente laboral.

Outros conceitos podem englobar as ações que protegem o trabalhador, o atendimento às necessidades e aspirações humanas, sobre o mote da humanização do trabalho e da responsabilidade social das empresas. Um ponto em comum pode ser notado entre os variados conceitos de QVT: seu objetivo principal. Existe um entendimento de que o principal objetivo da QVT é conciliar os interesses entre os interesses dos indivíduos e das organizações. Assim, ao mesmo tempo que a QVT melhora a satisfação do trabalhador, melhora também a produtividade da empresa.

4.2 Evolução Histórica da Qualidade de Vida no Trabalho

Apesar do movimento QVT ter surgido durante a década de 50, foi a partir de um projeto sobre desenhos de cargos que Louis Davis criou o termo Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) na década de 1970. Para Louis Davis, QVT diz respeito à preocupação com o bem-estar geral e a saúde dos colaboradores no desempenho de suas atividades (CHIAVENATO, 2010).

Desde então, o conceito de QVT vem sendo construído de acordo com os diversos enfoques apresentados nos estudos de seus autores. Em sua essência está o esforço no sentido de melhorar a visão da relação do homem com sua atividade laboral. No sentido contrário das teorias tradicionais, os estudiosos da área adotam uma perspectiva na qual o homem não é mais visto como um recurso a ser adaptado exclusivamente em prol da maximização da produção, e sim como um ser multifacetado com interesses, desejos e preferências complexos e que não só interferem como determinam o resultado de seu trabalho na organização. Segundo Chiavenato (2010) podemos considerar que historicamente existem três modelos de QVT mais importantes, que seriam: NADLER & LAWLER; WALTON e HACKMAN & OLDHAN.

A partir da análise dos modelos dos autores citados, foi possível elaborar um resumo da evolução do tema da QVT:

1. Para Walton a QVT é afetada por oito fatores, são eles: compensação justa e adequada, condições de segurança e saúde no trabalho, utilização e desenvolvimento de capacidades, oportunidades de crescimento contínuo e segurança, integração social na organização, constitucionalismo, trabalho e espaço total de vida, relevância social da vida no trabalho. Para o autor, é a convergência entre estes fatores que representam o equilíbrio perfeito para a QVT.
2. Para Hackman & Oldham, as dimensões do cargo determinam o surgimento de estados psicológicos críticos que afetam a QVT. São elas: variedade de habilidades, identidade da tarefa, significado da tarefa, autonomia, retroação do próprio trabalho, retroação extrínseca e inter-relacionamento que, se identificadas, conduzem à satisfação e motivação dos trabalhadores.
3. Para Nadler e Lawler a QVT está fundamentada em quatro aspectos: participação nas decisões, enriquecimento de tarefas e grupos autônomos, sistema de recompensa que

influencie o clima organizacional e melhoria no ambiente de trabalho, que se incrementados, consequentemente melhoram a QTV.

4.3 A importância da QVT para o desempenho do colaborador

A compreensão de que as pessoas são parte fundamental do processo organizacional cresce a cada dia e viabiliza uma nova postura diante da necessidade de se trabalhar competitivamente com bem-estar e saúde. A relação entre os diversos fatores que afetam a qualidade de vida no trabalho cria uma rede complexa diretamente ligada à como o colaborador se comporta e reage ao ambiente onde ele está inserido (SPECTOR, 2006). Assim, os efeitos sobre a produtividade são logo percebidos quando fatores como o estresse, o conflito de papéis ou a carga de trabalho, apenas para citar alguns exemplos, pesam sobre o desempenho dos colaboradores.

Morin e Aubé (2009) refletem sobre como os aspectos da motivação, flexibilidade e adaptação às mudanças, ou mesmo os processos de inovação são diretamente afetados quando os colaboradores estão inseridos em um ambiente organizacional que não leva em consideração as necessidades humanas ou mesmo que não disponibiliza estratégias para permitir que os colaboradores lidem com os aspectos físicos, ambientais e psicológicos do local de trabalho de forma mais saudável. É nesse momento que fica claro o quanto o trabalho interfere na saúde e bem-estar emocional dos colaboradores e, consequentemente, tem reflexo direto sobre o desempenho. Não é possível pensar em progresso se a qualidade de vida no trabalho não for priorizada e construída de forma rica, considerando todos os aspectos que constituem o ser humano e o seu contexto ambiental.

4.4 Fontes impactantes para a QVT

O ambiente de trabalho contribui de diversas formas para a saúde e o bem-estar emocional dos funcionários. Os impactos podem ser percebidos em um curto período como nos casos de acidentes de trabalho ou no longo prazo e até indiretamente como nos casos de profissionais que adquirem vícios para lidar com o estresse de sua atividade

laboral (SPECTOR, 2006). Nesse sentido, é possível observar que tanto as condições físicas quanto as condições não físicas podem causar problemas físicos e psicológicos em trabalhadores. Normalmente aspectos como ruído excessivo, movimentos repetitivos, temperatura e exposição a substâncias tóxicas são as fontes mais frequentes de doenças e lesões e estão no foco de ações de qualidade de vida no trabalho. No entanto, notamos o impacto de diversas condições de trabalho que genericamente podem ser consideradas como estresse associado ao trabalho. Dentro desta categoria podemos encontrar a carga de trabalho, a falta de controle sobre a atividade, a necessidade de lidar constantemente com ambiguidade e o conflito de papéis, como condições que também se associam com a saúde ocupacional.

Morin e Aubé (2009) apresentam um modelo esquemático que relaciona como esses fatores que impactam na QVT atuam sobre a saúde dos funcionários, não apenas do ponto de vista físico, mas também pelo ponto de vista psicológico e o reflexo dessa relação sobre as atitudes e o desempenho deles. Percebemos que uma relação positiva com o trabalho permite que o indivíduo desenvolva sentimentos que também serão positivos e vão contribuir com um maior nível de engajamento. Por outro lado, uma relação negativa afeta não apenas a forma com o indivíduo se sente em relação ao trabalho, mas como ele se comporta, consequentemente de forma negativa também.

5- METODOLOGIA

Este trabalho será caracterizado pela pesquisa bibliográfica. Segundo Gil (2002) a pesquisa bibliográfica se desenvolve a partir de material elaborado anteriormente, composto basicamente por livros e artigos científicos.

Entende-se que a pesquisa bibliográfica é o primeiro passo para o pesquisador fundamentar sua pesquisa, além de ampliar e amadurecer o seu conhecimento sobre a ideia a ser discutida em seu projeto. Sabemos também que existem diversos estudos baseados exclusivamente a partir fontes bibliográficas.

Esta pesquisa vai aprofundar o entendimento sobre a relação entre os fatores emocionais e o desempenho individual, com foco nas contribuições teóricas de diversos autores de livros e artigos publicados.

6- CRONOGRAMA DE EXECUÇÃO 2019

REFERÊNCIAS

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

FERREIRA, Mário César. Qualidade de Vida no Trabalho (QVT): do assistencialismo à promoção efetiva. **Laboreal**, Brasília, v. 11, n. 2, p. 28-35, 2015. Semestral. Disponível em:
<http://dx.doi.org/10.15667/laborealxi0215mcf>. Acesso em: 20 nov. 2019.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 4^a ed. São Paulo: Atlas, 2002.

LIMONGI FRANÇA, Ana Cristina; RODRIGUES, Avelino Luiz. **Stress e trabalho: uma abordagem psicossomática.** 4^a ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MORIN, Estelle M; AUBÉ, Caroline. **Psicologia e gestão.** São Paulo: Atlas, 2009.

RIBEIRO, Larissa Alves; SANTANA, Lídia Chagas de. Qualidade de vida no trabalho: fator decisivo para o sucesso organizacional. **Revista de Iniciação Científica**, Salvador, v. 2, n. 2, p.75-96, 2015. Disponível em:
https://www.cairu.br/cairu/pdf/artigos/2/06_QUALIDADE_VIDA_TRABALHO.pdf. Acesso em: 19 nov. 2019.

ROBBINS, Stephen. **Comportamento Organizacional.** 11^a ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

SPECTOR, Paul E. **Psicologia nas organizações.** 2^a ed. São Paulo: Saraiva, 2006.