

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

**LIDAIANA PEREIRA DE SOUZA MELO**

**QUALIDADE DE VIDA NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL**

NATAL/RN  
2017

**LIDAIANA PEREIRA DE SOUZA MELO**

**QUALIDADE DE VIDA NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL**

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

Orientador: Prof<sup>o</sup> Ana Rosa Gouveia Sobral da Camara. MSc

**NATAL/RN  
2017**

# 1 INTRODUÇÃO

Em meados de 1940, impulsionado pela necessidade de se opor a desumanização de métodos rigorosos, surge à teoria das relações humanas com a concepção do homem social, considerando os trabalhadores como serem complexos, com sentimentos, desejos e temores. As pessoas são motivadas por certas necessidades e alcançam satisfação através de grupos com os quais interagem. (Chiavenato, 1983, citado por Queiroz, 1996).

Como pesquisa científica no âmbito do trabalho, a qualidade de vida no trabalho (QVT), surgiu em 1950 com os estudos de Eric Trist segundo (Rodrigues, 1991) para designar experiências alicerçadas na relação individuo-trabalho-organização, com base na reestruturação da tarefa, com objetivo de tornar a vida dos trabalhadores menos penosa (Fernandes, 1996).

A qualidade de vida no trabalho é algo que vem trazendo ótimos resultados para as organizações que adotaram esses métodos, pode-se observar um bom exemplo de empresa que pratica esse método, o Google sediado no Brasil, a qual trata seus colaboradores de maneira humanizada, proporcionando um ambiente de trabalho agradável, trazendo satisfação em trabalhar na organização. Fatores como; auto-estima, bem estar, motivação, relacionamento interpessoal, salários, benefícios (plano de saúde, bonificação em dinheiro, ajuda de custo, dentre outras). Desta forma, a empresa Google vem cumprindo suas metas e objetivos com a colaboração elevada de seus colaboradores.

Diante do contexto apresentado. Quais benefícios a qualidade de vida no trabalho traz aos colaboradores e a organização?

## **2- OBJETIVOS**

### **2.1 – Objetivo Geral**

Analisar os benefícios que a qualidade de vida no trabalho traz aos colaboradores e a organização

### **2.2 – Objetivos Específicos**

- Identificar fatores que contribuem aQVT;
- Analisar os fatores intrínsecos e extrínsecos da QVT;
- Sugerir a implantação de programas QVT para os colaboradores..

## **3 - JUSTIFICATIVA**

Enquanto estudante de Gestão de Pessoas, este trabalho se justifica pela necessidade e importância da qualidade de vida em uma organização, com isso mostrar aos outros estudantes e as empresas como é relevante o bem estar e a saúde do colaborador na organização. Com os resultados obtidos, ter uma melhoria contínua no âmbito organizacional visando à importância do colaborador para organização. A QVT depende fundamentalmente da otimização do potencial humano e isto depende de quão bem as pessoas se sentem trabalhando na organização.

## **4- REFERENCIAL TEÓRICO**

### **4.1 Qualidade de Vida no Trabalho**

A definição para Albuquerque e França (1998, p. 51) postula “que a qualidade de vida no trabalho é um conjunto de ações de uma organização que envolve diagnóstico e implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais dentro e fora do ambiente de trabalho”. Segundo Chiavenato (2001) a QVT trata-se da satisfação dos colaboradores no ambiente de trabalho, bem como de suas necessidades individuais, que afetam, e muito, seu desempenho nas tarefas de

trabalho, entre outros fatores, ele, com certeza trará maiores benefícios à empresa, pois estará motivado e conseqüentemente produzirá mais.

*O termo qualidade de vida no trabalho (QVT) é notável no comportamento organizacional, como indicador da qualidade geral da experiência humana no local de trabalho. Expressa uma forma especial de pensar a respeito das pessoas, do seu trabalho e das organizações nas quais suas carreiras são realizadas. (SCHERMERHORN JR; HUNT; OSBORN , 1999, p.34)*

Atualmente as empresas estão proporcionando aos seus colaboradores um ambiente de trabalho mais satisfatório, tendo em vista que a QVT é algo que vem trazendo ótimos resultados para as organizações.

#### **4.2)Evolução Histórica da Qualidade de vida no trabalho**

A importância da qualidade de vida no trabalho dá-se pelo bom desenvolvimento nas empresas, pois essa qualidade desencadeia as demais variáveis que compõe a sistemática das empresas como: bem estar, satisfação, motivação, harmonia, equilíbrio nas relações laborais, equilíbrio nas relações dentro da comunidade, clima organizacional favorável, dentre outros.

Desde a década de 1920 até os dias atuais pesquisadores vêm as mudanças em relação à qualidade de vida no trabalho, nessa época, fatores psicológicos e sociais já eram considerados importantes.

Os estudos de Eric Trist (1975 apud CHIAVENATO, 2000), em Londres, na década de 1950, abordavam a relação entre o indivíduo, trabalho e organização. Esta era vista como sistema aberto de interação constante com seu ambiente, onde as características psicopessoais das pessoas influenciavam a forma como determinada função estava sendo realizada, com isso poderiam aumentar ou diminuir o nível de produção ao influenciar o grau de satisfação do empregado.

Na década de 1960, nos Estados Unidos da America, a criação da National Commission on productivity, com objetivo de analisar as causas de baixa produtividade das industrias, e a National Center for Quality of Working Life visando o estudo da

produtividade e da qualidade de vida no trabalho, trazendo referências para traçar evolutivo de sua concepção (VELOSO, BOSQUETTI & FRANÇA, 2005).

Na década de 70 a QVT perdeu espaço, pois houve uma crise energética mundial, mas acabou alcançando novamente destaque com o aparecimento das teorias japonesas sobre o estilo de Administração. (SAMPAIO, 2004).

Os estudos apontam que a motivação do indivíduo impacta na evolução da QVT, tendo em vista que os indivíduos são motivados por certas necessidades. Diante disso Guimarães e Macedo (2005) afirmam que o aprimoramento da QVT somente foi possível através do estudo das teorias dos seguintes autores:

1. Elton Mayo – iniciador da escola de Relações Humanas observou a importância das relações sociais do trabalhador, bem como quando um grupo está bem relacionado, a produtividade tende a aumentar.
2. Abraham Maslow - desenvolveu a teoria da hierarquia das necessidades, sendo composta por 5 necessidades básicas: fisiológica, segurança, amor, estima e auto-realização.
3. Frederick Herzberg - apresentou a teoria a qual os motivos se agrupavam em dois fatores: higiênicos que por sua vez tornasse indispensável, pois está relacionado a manter o estado de equilíbrio necessário ao trabalho, como também o fator motivacional que tende a aumentar o interesse do indivíduo no exercício das atividades.
4. Douglas McGregor – Afirma que em sua teoria X, que o comprometimento das pessoas frente aos seus objetivos dá-se pela recompensa que possa vir receber após a realização do trabalho.
5. Kurt Lewin – por meio de dinâmicas em grupo mostrou que a participação e a convivência harmoniosa tende a aumentar a rentabilidade do trabalho.

A qualidade de vida no trabalho evoluiu no decorrer dos anos, que por meio dessas melhorias o ambiente organizacional engrandeceu com maior produtividade e satisfação.

#### **4.3) Modelos de abordagens da QVT**

Existem várias definições e categorias da QVT, tendo em vista que com sua aplicação é de se criar um ambiente organizacional mais favorável para os

colaboradores e com isso um aumento na produtividade organizacional. Diante disso, vários pesquisadores têm identificado várias categorias da QVT.

Abordagem de Hackman e Oldhan (1975) analisa as características das tarefas no ambiente organizacional. Ruguê (2001) propõe como característica dessa abordagem a preocupação com as tarefas que o trabalhador executa em seu trabalho, como também mostra grande *influência* na teoria de Herzberg, de seus fatores higiênicos e motivacionais. Essa abordagem está ligada as tarefas e o estado psicológico do colaborador.

Abordagem de Westley (1979) para Mazzucco (1999) essa abordagem busca unir os fatores econômicos, políticos, psicológicos e sociológicos. Segundo o autor é de suma importância observar os fatores econômicos: remuneração adequada, benefícios, local de trabalho, carga horária e ambiente externo. Já o fator político esta ligado a liberdade de expressão, a valorização do cargo, a atuação sindical, relacionamento com a chefia. Enquanto o aspecto psicológico recomenda o desenvolvimento pessoal e profissional, a criatividade, a variedade e identidade de tarefas. E o sociológico refere-se participação na tomada de decisões, a autonomia, o relacionamento interpessoal, o grau de responsabilidade.

Abordagem de Werther e Davis (1983) reavalia os cargos com intenção de verificar se que ponto as tarefas e os cargos interferem na QVT e com isso reestruturar os cargos afim de melhorias para o colaborador e a organização.

Abordagem de Nadler e Lawler (1983) valorizam o significado que os resultados de determinadas tarefas executadas tem na vida desses trabalhadores e o modo como as expectativas são atingidas e melhoradas em relação ao ambiente de trabalho.

Abordagem de Huse e Cummings(1985) essa abordagem refere-se ao ser humano, inserido numa atividade prazerosa e num ambiente agradável, terá uma qualidade de vida mais satisfatória.

Abordagem Walton (1973) significa humanização no trabalho, considerado como uma responsabilidade social da organização conforme Monteiro (2001) e Tolfo e Piccini (1998). Esses aspectos são aliados à formação de equipes de trabalho com maior autonomia. Essa abordagem envolve categorias variadas, desde condições físicas e financeiras até questões de realização e motivação do colaborador. As oito categorias

apresentadas por Walton (1973) são: compensação justa e adequada; condições de trabalho; uso e desenvolvimento da capacidade humana; oportunidades futuras para crescimento contínuo e segurança; integração social na organização de trabalho; o constitucionalismo na organização de trabalho; o trabalho e o espaço total da vida e a relevância social da vida no trabalho.

## 5- METODOLOGIA

Este trabalho será caracterizado pela pesquisa descritiva exploratória. Foi feita uma pesquisa bibliográfica, onde foram utilizados como fonte de pesquisa livros, revistas e artigos. Segundo Gil (2008) a pesquisa exploratória proporciona maior familiaridade com o problema.

Gil (2008) também diz que a pesquisa descritiva descreve as características de determinadas populações ou fenômenos. Nas contribuições teóricas de diversos autores de livros, artigos publicados e nos principais pensadores da área da qualidade, caracterizando assim, um projeto de pesquisa.

## 6- CRONOGRAMA DE EXECUÇÃO 2017/2018

ETAPAS/ MESES	MAR	ABR	MAIO	JUN	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ	JAN
Escolha do tema			x								
Elaboração da problemática			x								
Confecção dos objetivos			x								
Elaboração da justificativa				x							
Pesquisa Bibliográfica				x							
Formulação da metodologia e cronograma					x						

<b>Redação do projeto de pesquisa</b>							x					
<b>Revisão Bibliográfica</b>							x					
<b>Revisão e redação final</b>								x				
<b>Adequação as normas ABNT</b>								x				
<b>Entrega do Projeto de pesquisa</b>									x			

## REFERÊNCIAS

EAD. FEA: **Qualidade de Vida no Trabalho**. Disponível em: <http://www.ead.fea.usp.br/>. Acesso em: 10. outubro. 2017.

ESTÁCIO: **Tópicos Especiais em Gestão de Pessoas**. Disponível em <http://estacio.webaula.com.br>. Acesso em: 10. outubro. 2017.

YOUTUBE: **Qualidade de Vida no Trabalho**. Disponível em <http://www.youtube.com>. Acesso em: 10. Outubro. 2017.

YOUTUBE: **Qualidade de Vida no Trabalho QVT**. Disponível em <http://www.youtube.com>. Acesso em: 10. outubro. 2017.

ALBUQUERQUE, L.G. e FRANÇA, A. C. L. **Estratégias de Recursos Humanos e Gestão da qualidade de vida no trabalho: O stress e a expansão do conceito qualidade total**. Revista de Administração. São Paulo, 1998.

CHIAVENATO, Idalberto. **Desempenho humano nas empresas: Como desenhar cargos e avaliar o desempenho**. 5. Ed. São Pulo: Atlas, 2001.

SCHERMER HORN JR, John R; HUN, James G; OSBORN; Richard N. **Fundamentos de comportamento Organizacional**. 2 ed. Porto alegre: Bookman, 1999.

VELOSO, H. M., BOSQUETTI, M. A. & FRANÇ, A. C. L. **A concepção gerencial dos programas de qualidade de vida no trabalho (QVT) no setor elétrico brasileiro**. In: SEMEAD, 2005.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à teoria geral da Administração**. 3. Ed. São Paulo: Mc Graw-Hill do Brasil, 1983.

GOULART, I. B., SAMPAIO, J. R. **Qualidade de vida no trabalho**: uma análise da experiência de empresas brasileiras. In: SAMPAIO, J. R. et AL. *Qualidade de vida no trabalho e psicologia social*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2. ed., 2004.

TOLFO, S. R.,; PICCINI, V. C. As melhores empresas para trabalhar no Brasil e qualidade de vida no trabalho: disjunções entre a teoria e prática. In: **Anais XXII**. Encontro Nacional da Associação de pós-graduação em Administração. Foz do Iguaçu PR: ANPAD, 1998.

RUGUÊ, M, B. S. V. **Qualidade das condições de trabalho x produtividade estudo de caso**: Indústria de alimentação em Goiânia. Dissertação (Mestrado) – curso de pós-graduação em Engenharia de Produção, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2001.

MAZZUCO, G. D. **Qualidade de vida no trabalho** – Gerencial de uma indústria do setor cerâmico catarinense. Dissertação (Mestrado) – curso de pós-graduação em Administração Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 1999.

MONTEIRO, G. F. **Qualidade das condições de trabalho versus Produtividade**: estudo de caso no setor de transportes urbanos em Goiânia (GO). Dissertação (Mestrado) curso de pós-graduação em Engenharia da Produção, Universidade de Santa Catarina, Florianópolis, 2001.