

## A IMPORTÂNCIA DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO PARA A PRODUTIVIDADE

Maria Júlia de Medeiros<sup>1</sup>

Ana Rosa Gouveia Sobral da Câmara<sup>2</sup>

### RESUMO

O trabalho se configura enquanto uma ocupação básica da humanidade há milhares de anos, sendo objeto de estudo de diversas áreas como a administração, a economia, a psicologia e a sociologia. O aumento da competitividade nas organizações tem impulsionado grandes transformações no ambiente empresarial, exigindo destas um comprometimento em relação à qualidade de vida dos seus trabalhadores. Este artigo objetiva conhecer a teoria que discorre acerca da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). A metodologia utilizada foi a pesquisa documental de cunho descritivo. Enquanto resultados, conclui-se que a qualidade de vida no trabalho deve valorizar as habilidades dos funcionários, motivando-os a exercer seu trabalho de forma positiva, a fim de contribuir para o bem-estar coletivo na instituição.

**Palavras-chave:** Qualidade de vida. Trabalho. Motivação. Organização.

### THE IMPORTANCE OF THE QUALITY OF LIFE AT WORK FOR PRODUCTIVITY

### ABSTRACT

The work has been configured as a basic occupation of humanity for thousands of years, and is the object of study of several areas such as administration, economics, psychology and sociology. Increased competitiveness in organizations has driven major changes in the business environment, requiring a commitment to the quality of life of workers. This article aims to know the theory that

---

<sup>1</sup> Acadêmica do curso de Pós Graduação em Gestão Estratégica de Pessoas do Centro Universitário do Rio Grande do Norte. E-mail: majumedeiros@hotmail.com

<sup>2</sup> Professora Mestra. Orientadora do curso de Pós Graduação em Gestão Estratégica de Pessoas do Centro Universitário do Rio Grande do Norte. E-mail: anarosgsc@gmail.com

talks about QVT - Quality of Life at Work. The methodology used was documentary research of a descriptive nature. As a result, it is concluded that the quality of life in the work must value the skills of the employees, motivating them to carry out their work in a positive way, in order to contribute to the collective well-being in the institution.

**Keywords:** Quality of life. Job.Motivation.Organization.

## **1 INTRODUÇÃO**

Atravessa-se uma época de transformações econômicas, sociais e tecnológicas, as quais conflitam de forma geral sobre a sociedade. Essas mudanças geram incertezas e levam as organizações privadas e públicas a repensarem os seus olhares sobre a qualidade de vida no trabalho dos indivíduos, objetivando aperfeiçoar os seus desempenhos, gerenciar melhor suas competências, objetivos/resultados, sempre pensando na missão de atender às expectativas e anseios de todos os trabalhadores (FERREIRA; ALVES; TOSTES, 2009).

Baseado nessa intenção de atender às expectativas dos funcionários, compreende-se que cada organização tem seus objetivos e particularidades em relação ao ramo de atividades que desenvolve e à promoção de qualidade de vida no trabalho dos seus servidores. Esse artigo tem o objetivo geral de analisar a importância da qualidade no trabalho, à luz da teoria da Qualidade de Vida (QVT) no Trabalho. Como objetivos específicos se elencam: compreender como evoluíram as concepções teóricas acerca do trabalho; analisar os aspectos motivacionais que repercutem sobre o trabalho dos indivíduos.

## **2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO**

Compreende-se que transformações organizacionais nos ambientes de trabalho promoveram uma cultura aberta à inovação, ao desenvolvimento de competências organizacionais e à adoção de novas tecnologias para o alinhamento estratégico. Os novos tempos apontam inovações sociais, culturais, econômicas, políticas e tecnológicas, necessitando que toda empresa consiga se adaptar através da inovação. Nesse contexto, os indivíduos que trabalham nestas organizações

precisam atender às novas expectativas de trabalho, associando suas metas com as da empresa, por meio da utilização de técnicas que desafiam, incentivam e orientam o desempenho das funções.

Conforme Limongi- França (2003, p. 20):

o ambiente organizacional está rediscutindo burocracia, tempos e movimentos, relações humanas e ética. As novas referências de gestão são o autocontrole, o comprometimento, os círculos e as células de produção, a qualidade de processos e produtos, os ambientes virtuais, a gestão em redes de conhecimento, as inovações tecnológicas e o questionamento da credibilidade das instituições.

Nesse sentido, a Qualidade de Vida no Trabalho - QVT se anuncia nesse processo de redirecionamento do trabalho, atentando para as relações dos funcionários e líderes. Esse termo QVT possui várias definições, as quais se dividem entre os cuidados médicos anunciados pelas leis que amparam a saúde do trabalhador e em relação ao voluntariado exercido por líderes e empregados em planejar atividades de lazer para ambos (LIMONGI-FRANÇA, 2003).

Ferreira, Alves e Tostes (2009), analisam que a partir do ano de 1970, a QVT, à priori, mobilizava a preocupação de grandes organizações. Tais organizações preocuparam-se em investir na implementação de Programas de Qualidade de Vida no Trabalho (PQVT). Esse investimento em implementar esses programas foi motivado pela “crise estrutural nos padrões de acumulação taylorfordista. [...] descompasso entre valorização do capital e o aumento da produtividade; [...] redução de investimentos impactando nas taxas de emprego e renda” (FERREIRA; ALVES; TOSTES, 2009, p. 319).

## 2.1 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO X MOTIVAÇÃO

Considerando os questionamentos que existem acerca das definições do tema QVT, apresenta-se a sistematização das escolas de pensamento Socioeconômica, Organizacional e Condição Humana no Trabalho.

Sobre a Escola Socioeconômica, fundamenta-se na concepção de que a globalização que influenciou a redefinição política, soberana e autônoma do papel do Estado, o qual passa a deter novas funções, dentre as quais, o fomento ao livre comércio por meio da criação de blocos que passam a ser integrados regionalmente,

vem repercutindo sobre a consciência por parte dos indivíduos de que devem lutar por valores que se assentem no “princípio da igualdade social, na proteção aos vulneráveis, na liberdade com autonomia, nos direitos com responsabilidade, na autoridade com democracia [...]” (LIMONGI-FRANÇA, 2003, p. 23).

Assim, conforme Giddens (apud LIMONGI-FRANÇA, 2003) uma nova corrente política se alicerça, fundamentada nos princípios do “desenvolvimento da cidadania; na responsabilidade e projetos sociais; na igualdade com liberdade; na preservação do meio ambiente e no desenvolvimento sustentável” (LIMONGI-FRANÇA, 2003, p. 23). Tal fato recai sobre a investigação sobre a QVT, por meio da consciência de que os indivíduos necessitam da criação de políticas públicas que lhes deem o direito à saúde, refletindo sobre a prática terapêutica sobre o ambiente de trabalho.

Em relação à Escola Organizacional, esta reconhece que as organizações são locais de relações que se realizam por meio do trabalho viabilizadas na trama da organização informal, na motivação, na liderança, nas comunicações e na dinâmica de grupo (CHIAVENATO, 2006). Acerca da Escola Condição Humana no Trabalho, parte da compreensão de que os seres humanos são sujeitos histórico-sociais, sendo assim, “toda pessoa é um complexo biopsicossocial, isto é, tem potencialidades biológicas, psicológicas e sociais que respondem simultaneamente às condições de vida” (LIMONGI-FRANÇA, 2003, p. 27). Essas potencialidades se apresentam interdependentes entre si, em que as características de ordem biológica são herdadas ou aprendidas durante a vida em sociedade.

Em relação às características psicológicas, estas se referem a afetividade, a emoção, ao raciocínio, a formação da personalidade, possibilitando que as pessoas aprendam a se posicionar diante de outros indivíduos e circunstâncias (LIMONGI-FRANÇA, 2003). As características sociais repercutem sobre os valores socioeconômicos, culturais, crenças, família, dentre outras formas de organização social que são aprendidos dentro e fora da relação de trabalho (LIMONGI-FRANÇA, 2003).

Aprender demanda uma atividade consciente que não está obrigatoriamente ligada a motivos biológicos, pois existe uma relação dialética entre o biológico e o social. A capacidade de saber se relacionar com o outro produz grandes resultados à medida que se transformam os formatos de trabalho e de convivência social, exigindo uma liderança aberta e bilateral.

## 2.2 TEORIAS MOTIVACIONAIS

A liderança é a influência interpessoal entre um indivíduo e um grupo, exercida no processo de comunicação humana para atingir determinados objetivos específicos. O líder corresponde ao indivíduo que possui os meios para satisfazer as necessidades do grupo. Esse líder é capaz de influenciar e motivar as pessoas para cumprir o trabalho planejado, objetivando atingir as metas anteriormente definidas pela organização.

Para que a gerência possa trabalhar de forma eficaz o líder deve possuir a habilidade técnica, que objetiva usar os conhecimentos, métodos, técnicas e equipamentos para realizar tarefas específicas; a habilidade humana que envolve o discernimento para trabalhar com indivíduos, compreendendo as atitudes destes e a liderança que deve imperar. Outrossim, o líder deve demonstrar possuir a habilidade conceitual que parte da aptidão em lidar com ideias, orientar o desenvolvimento de projetos e princípios de ação.

O estilo de liderança de uma pessoa é concebido como o padrão comportamental que um indivíduo manifesta tanto ao tentar influenciar as atividades de outras, quanto em ser reconhecido pelas pessoas (HERSEY; BLANCHARD, 1986). Nesse sentido, faz-se necessário transformar a cultura nas organizações, com ajustes na atitude dos funcionários, os quais devem se sentir motivados para os desafios. Discorrendo sobre a motivação, Tapia (1999) analisam que a motivação pode se apresentar de caráter intrínseco, ligado ao “eu” e à autoestima, consistindo em ações determinantes para alcançar um fim, a partir da interação do homem sobre o meio e deste sobre o homem. Por isso, a motivação é responsável por definir as condições materiais de existência, determinando as oportunidades profissionais. Pois o ser humano é um ser histórico-social, subjetivo e complexo, havendo a necessidade das organizações observarem essa característica do humano, motivando-o a trabalhar e respeitando a qualidade do seu trabalho.

Herzberg introduz a teoria de que os fatores motivacionais e os higiênicos são responsáveis por explicar o comportamento das pessoas em situação de trabalho (HERZBERG apud CHIAVENATO, 2006).

Os fatores motivacionais ou intrínsecos se relacionam à natureza das tarefas que são executadas pelos indivíduos, pautando-se na forma como este trabalha e

desempenha suas funções. Assim, esses fatores envolvem o planejamento de crescer individualmente e de ser reconhecido profissionalmente.

Os fatores higiênicos, também nominados extrínsecos, dizem respeito à satisfação em relação ao salário, aos benefícios sociais, à gestão da empresa, ao ambiente de trabalho, ao clima de relações entre a empresa e os trabalhadores, os regulamentos internos, dentre outros (CHIAVENATO, 2006).

### **3 MOTIVAÇÃO COMO FATOR DE PRODUTIVIDADE**

Conforme discutiu-se anteriormente, o programa QVT partiu de uma consciência por parte das organizações, sendo primordial a figura do administrador. Nesse contexto, conforme Limongi-França (2003), existe a concepção de que o programa de QVT influencia em resultados favoráveis na organização, havendo, de certa forma, um aumento da produtividade dos trabalhadores.

Esta característica faz com que as práticas de QVT cresçam nas organizações, inicialmente enquanto um grupo de atividades primárias, passando a ser essenciais para o potencial de crescimento das condições do ambiente de trabalho.

Moraes (apud LIMONGI-FRANÇA, 2003, p. 151) analisa que “não é pintando a sala que se faz QVT, é integrando o conjunto de fatores de um ambiente de trabalho. É sentir-se livre para participar, motivar-se no que faz. QVT é o elo da administração para alcançar a motivação”.

Nesse trabalho da administração ser um elo, se destaca a atuação da gestão de pessoas em motivar os trabalhadores por meio de processos relacionados à identificação dos talentos existentes na organização, oportunizar aos trabalhadores a participação em treinamentos e capacitações, gerir os processos que se relacionam à qualidade de vida dos profissionais, tornar público os documentos que dizem respeito ao plano de cargos e salários dos trabalhadores, instruindo os funcionários acerca da remuneração e benefícios a serem recebidos, avaliar o desempenho profissional dos trabalhadores e ajustar os indivíduos aos processos de trabalho, levando em consideração a sua capacidade intelectual. Essas características levam em consideração a valorização dos profissionais que trabalham na organização. Alerta-se que a valorização por meio da QVT ainda é um “locus” a ser conquistado por muitas organizações. Nesse sentido, ressalta-se o

papel da gestão de pessoas, dos sindicatos, como também da legislação para apoiar a prática da QVT.

#### 4 CONCLUSÃO

A gestão em QVT possibilita a criação de um ambiente criativo, permitindo o desenvolvimento dos servidores. É preciso estimular a equipe, para tanto, devem ser planejadas ações dinâmicas que permitam o desenvolvimento pessoal e profissional.

Alerta-se que na elaboração de ações de QVT se necessita ouvir e compreender a dimensão subjetiva dos trabalhadores, por meio de uma postura democrática, planejando suas ações embasadas nas vozes da equipe.

Espera-se que esse trabalho contribua para refletir sobre a prática da QVT, compreendendo como o planejamento de ações práticas voltadas para o trabalho podem possibilitar uma melhor qualidade de vida.

#### REFERÊNCIAS

CHIAVENATO, I. **Administração geral e pública**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2006.

FERREIRA, M. C.; ALVES, L., TOSTES, N. Gestão de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no Serviço Público Federal: O Descompasso entre Problemas e Práticas Gerenciais. **Psicologia: teoria e pesquisa**, v. 25, n. 3, p. 319-327, jul./set. 2009.

HERSEY, P.; BLANCHARD, K. H. **Psicologia para administradores: a teoria e as técnicas da liderança situacional**. São Paulo: EPU; 1986.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de Vida no Trabalho: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. São Paulo: Atlas, 2003.

TAPIA, J. A. Contexto, motivação e aprendizagem. In: TAPIA, J. A.; FITA, E. C. **A motivação em sala de aula: o que é, como se faz**. 4. ed. São Paulo: Loyola, 1999.