

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

CLAUDIO WAGNER ALVES FERREIRA DA SILVA

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

NATAL/RN
2017

CLAUDIO WAGNER ALVES FERREIRA DA SILVA

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

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
2017**

1 INTRODUÇÃO

Nos dias atuais como em outras épocas, as pessoas estão preocupadas em estudarem e adquirir novos conhecimentos em outras áreas de trabalho, como também aprender e conhecer outras formas de trabalho e convivência com outras pessoas de diversas áreas.

O profissional nos dias atuais está preocupado em exercer seu trabalho de força digna e honesta. Um trabalho que faça com que o profissional sinta satisfação e prazer em executar. Com essas características, o trabalhador independente da área em que atua, conquistará uma melhor Qualidade de vida no trabalho.

Para melhorar a Qualidade de Vida no trabalho, muitas empresas estão oferecendo a seus colaboradores, profissionais que ajudem a melhorar as condições físicas e psicológicas de seus trabalhadores, disponibilizando atividades físicas, exercícios laborais, palestras educativas facilitando assim uma melhor qualidade de vida.

A Qualidade de vida no trabalho parte do reconhecimento de que uma pessoa bem treinada e bem posicionada na empresa está em melhor condição para identificar problemas dificilmente localizáveis com relação à qualidade do produto ou como o trabalho deve ser feito. Assim a QVT é essencial na criação de um espírito de cidadania organizacional como nos programas de qualidade total nas organizações (MILKOVICH E BOUDREAU, 1994 apud CHIAVENATO, 2004, p.451)

Chiavenato (2008) diz que “a qualidade de vida implica em criar, manter e melhorar o ambiente de trabalho, seja em suas condições físicas – higiene e segurança -, seja em condições psicológicas e sociais.”

Chiavenato (2008) diz que os recursos humanos não devem ser tratados somente por uma área específica da organização, mas todos os setores devem envolver-se e seus respectivos chefes e gerentes devem gerenciar as pessoas que são subordinadas a eles.

A área de Recursos Humanos (RH) é caracterizada pelas organizações e pelas pessoas que delas participam. As organizações são constituídas de pessoas e dependem delas para que possam atingir seus objetivos e cumprir sua missão. As organizações permitem que os indivíduos possam alcançar objetivos que jamais seriam

alcançados apenas com o esforço pessoal isolado, portanto, as organizações aproveitam a sinergia de esforços de várias pessoas que atuam em conjunto (CHIAVENATO, 2009).

Segundo Santos e Fialho apud Merino (2000, p. 13) “o trabalho é uma forma de atividade própria do homem, enquanto ser social”

Para o autor, o homem precisa do trabalho para sua sobrevivência. O trabalho está relacionado a forma que ele vive em sociedade.

Segundo Milioni (2003) a expressão qualidade de vida tem livre interpretação, sem uma regra geral, porquanto dependente da tônica que a ela se queira dar, conforme os valores, filosofia e propósitos das pessoas e entidades que a queiram usar como referencia para o trabalho que desenvolvem na busca da felicidade do ser humano.

2- OBJETIVOS

2.1 – Objetivo Geral

A pesquisa bibliográfica tem como finalidade, apresentar alguns pontos importantes sobre a qualidade de vida no trabalho. Apresentar as empresas, fatores que motivem a Qualidade de Vida no Trabalho.

3 - JUSTIFICATIVA .

A qualidade de vida no trabalho, está diretamente ligada ao nível de satisfação que o trabalhador tem em exercer sua função no seu local de trabalho.

O trabalho bibliográfico visa mostrar as empresas, que a QVT tem um significado muito importante para o trabalhador em satisfazer suas necessidades pessoais e perspectivas perante a atividade que o mesmo desempenha.

4- REFERÊNCIAL TEÓRICO

A Qualidade de vida no trabalho parte do reconhecimento de que uma pessoa bem treinada e bem posicionada na empresa está em melhor condição para identificar

problemas dificilmente localizáveis com relação à qualidade do produto ou como o trabalho deve ser feito. Assim a QVT é essencial na criação de um espírito de cidadania organizacional como nos programas de qualidade total nas organizações (MILKOVICH E BOUDREAU, 1994 apud CHIAVENATO, 2004, p.451).

A QDT consiste também pelo respeito dos empregados entre si e respeito dos seus patrões com cada funcionário da empresa. Os trabalhadores motivados, participam mais de suas atividades e executam o trabalho de forma prazerosa.

Quando a satisfação das necessidades pessoais é suprida dentro de uma organização, significa que a QVT está bem desenvolvida e valorizada pela organização. São vários os fatores que envolvem a qualidade de Vida no trabalho, segundo Chiavenato (2004, p. 449):

- 1) A satisfação com o trabalho executado;
- 2) As possibilidades de futuro na organização;
- 3) O reconhecimento pelos resultados alcançados;
- 4) O salário recebido; entre outros.

Para Walton (1973, p. 11 apud RODRIGUES, 1994, p. 81) “[...] a expressão Qualidade de Vida tem sido usada com crescente frequência para descrever certos valores ambientais e humanos, negligenciados pelas sociedades industriais em favor do avanço tecnológico, da produtividade e do crescimento econômico”.

A expressão QDV tem sido usada em diversos meios de comunicações, em veiculação publicitárias, em mídias sociais, rádios, jornais, etc.

“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 e LIMONGI-FRANÇA, 1998 p. 41)”.

A OMS destaca a qualidade de vida como um dos fatores primordiais da vida do ser humano em geral. Nesse conjunto podemos destacar como primordial, a saúde emocional, física, a relação de socialização e comportamento de cada indivíduo.

A OMS destaca a qualidade de vida da seguinte forma:

“Uma percepção do indivíduo de sua posição na vida no contexto da cultura e sistema de valores em que ele vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações. É um conceito de limites extensos e influenciados numa maneira complexa pela saúde física, estado psicológico, crenças pessoais, relacionamentos sociais e suas relações com características relevantes do meio ambiente.” (WHOQOL GROUP, 1985).

Segundo FERNANDES (1996: 38-39),

“Apesar de toda a badalação em cima de novas tecnologias de produção, ferramentas de qualidade etc., é fato facilmente constatável que mais e mais trabalhadores se queixam de uma rotina de trabalho, de uma subutilização de suas potencialidades e talentos, e de condições de trabalho inadequadas. Estes problemas ligados a insatisfação do trabalho tem consequências que geram um aumento do absenteísmo, uma diminuição do rendimento, uma rotatividade de mão-de-obra mais elevada, reclamações e greves mais numerosas, tendo um efeito marcante sobre a saúde mental e física dos trabalhadores, e, em decorrência na rentabilidade empresarial.”

Para LEVERING (1986), um bom ambiente de trabalho, possibilita outros compromissos que cada trabalhador deve em sua vida, como praticar um esporte, se divertir assistindo um jogo de futebol, ter bom relacionamento com seus amigos. Para o autor, esses pontos são fundamentais para uma QVT aceitável.

Para Chiavenato (1992) a motivação é algo que está contido dentro das próprias pessoas, mas pode ser amplamente influenciada por fatores externos ao indivíduo ou pelo seu próprio trabalho na empresa. A motivação intrínseca e a motivação extrínseca devem se complementar através do trabalho gerencial. Katz e Rosenzweg (apud CHIAVENATO, 1994, p. 99) definem motivo como “ tudo aquilo que impulsiona a pessoa a agir de determinada forma ou, pelo menos, que dá origem a um comportamento específico”.

5- METODOLOGIA

A pesquisa bibliográfica tem como objetivo, expressar o ponto de vista de alguns autores, sobre a qualidade de vida no trabalho.

Pesquisamos a importância que cada trabalhador possui sobre sua qualidade de vida na empresa em que trabalha. Seu bem estar, a forma que ele conduz o trabalho no seu dia-dia, socialização com outros trabalhadores, sua produção, comunicação entre outros.

REFERÊNCIAS

FERNANDES, Eda. Qualidade de Vida no Trabalho: como medir para melhorar. 2 ed. Salvador: Casa da Qualidade Editora Ltda, 1996.

CHIAVENATO Idalberto: Gestão de Pessoas. Petrópolis – RJ: Elsevier, 2004

WALTON, Richard E. Quality of Working Life: What is it? Sloan Management Review, 15, 1, pp. 11-21, 1973.

WHOQOL Group. The World Health Organization Quality Life Assesment (WHOQOL). Postion paper from the world health organization Oxford. Soc Sci Med v 41, n10, 1995.

LEVERING, Robert. Um excelente lugar para se trabalhar: o que torna alguns empregadores tão bons (e outros tão ruins). Rio de Janeiro: Qualitymark, 1986.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. Qualidade de vida no trabalho – conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. São Paulo: Atlas, 2003.