

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO COMO SUPORTE PARA A PRODUTIVIDADE

Marta Regina Ferreira dos Santos

Ana Rosa Gouveia Sobral da Câmara¹

RESUMO

Encontramos em todo o mundo, profissionais que atuam em diversas áreas e que sofrem o efeito de trabalhar em organizações que não dão a devida importância ao fator humano, porém, com as mudanças ocorridas no mercado de trabalho, as organizações buscam um diferencial para se tornar cada vez mais competitiva e com isso a qualidade de vida no trabalho tem se tornado um fator indispensável para o sucesso e desenvolvimento das organizações. Este trabalho teve como objetivo mostrar como as pessoas podem obter a qualidade de vida no trabalho e a busca das organizações por um programa de QVT, buscando a humanização e proporcionando aos trabalhadores condições de desenvolvimento pessoal, motivação e produtividade. A metodologia utilizada para a realização deste trabalho foi de caráter bibliográfico. No entanto o estudo e análise aponta que a QVT torna o colaborador mais participativo e a organização mais competitiva.

Palavras-chave: Qualidade de vida no Trabalho, Motivação e Produtividade.

ABSTRACT

We find in the whole world, professionals who act in diverse areas and that suffer the effect to work in organizations that do not give the due importance to the human factor, however, with the changes in the work market, the organizations are looking for a differential to become increasingly competitive and with that the quality of life at work has become an indispensable factor for the success and development of organizations. This work had as objective to show how people can get the quality of working life and the search of the organizations for a QWL program, looking for humanization and affording workers conditions of personal development, motivation and productivity. The methodology used for the accomplishment of this work was of bibliographical character. However the study and analysis indicates that the QWL makes the employee more participative and the organization more competitive.

Key-words: Quality of Working Life, Motivation and Productivity

¹ Orientador: Ana Rosa Gouveia Sobral da Câmara – Mestre em Engenharia da Produção – Universidade Federal do Rio Grande do Norte – Natal / RN - Email: arcamara@uol.com.br

1 INTRODUÇÃO

Na Revolução Industrial o trabalho nas fábricas era rude, trabalhadores ficava a disposição do industrial e capitalista. Não tinham direitos, não podiam reclamar de salários, horário de trabalho ou de qualquer outra coisa que estivesse relacionado ao ambiente onde trabalhavam. O trabalhador especializou-se e perdeu o controle sobre os meios de produção e a visão dos bens que produzia, ocorre então a transformação do artesão em operário especializado na operação de máquinas e com isso a desumanização do trabalho.

Os trabalhadores reféns do emprego viviam uma cultura em que eram obrigados a aceitar essa exploração.

A desvalorização do trabalho era devida em parte a própria divisão do trabalho, que embora existindo desde os tempos pré-históricos foi acentuada na revolução industrial, especialmente pela aplicação do taylorismo.

Essa desvalorização em especial a manual, não é problema exclusivo do Brasil, suas origens remetem a idade média, aos romanos e a maioria das civilizações orientais.

O Brasil vem passando por transformações sociais, que impulsionam as relações no trabalho, as empresas adotam uma nova postura ao que se refere ao trabalhador, como aquele que vem contribuir para o crescimento da empresa. Vários problemas são enfrentados dentro das organizações, entre eles o aumento da competitividade e com isso surgiram estudos que relacionam o bem estar e a satisfação do trabalhador e dentre tudo isso se engloba a qualidade de vida no trabalho (QVT), esse é um estudo que vem se desenvolvendo e tem como objetivo pesquisar alternativas e estratégias para melhorar a relação entre o homem e o seu ambiente de trabalho.

Diversos fatores estão ligados a QVT, podemos citar a saúde ocupacional que CHIAVENATO (1999), definiu como a ausência de doença, porém sua definição mais ampla é um estado físico, mental e social de bem estar, tal definição enfatiza as relações entre, corpo, mente e padrões sociais.

Ao pensarmos que vivemos parte de nossas vidas nas organizações, seria importante transformar esse ambiente num lugar mais agradável e benéfico ao trabalho. Local esse onde tivéssemos a liberdade de criar com satisfação e alegria as atividades do dia a dia no trabalho. As organizações estão sempre produzindo e utilizando energia humana para transformar toda essa matéria prima realizada em produto ou serviço.

As coisas dentro de uma empresa só funcionam quando cada um trabalhador desempenha seu papel, ou seja, aquele para o qual foi selecionado e estar preparado para exercê-lo com isso as organizações descrevem regras e atribuições impostas a cada membro dessa organização.

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é de suma importância tanto para as empresas como no dia a dia das pessoas que a fazem trazendo satisfação na realização de cada tarefa. A QVT interfere nas atitudes pessoais e comportamentais que são importantes para a produtividade tanto individuais como grupal, e dentre essa podemos citar: A motivação para o trabalho, as mudanças no ambiente como também a criatividade e a pretensão de inovar ou aceitar mudanças.

Esta pesquisa tem grande relevância por ser um tema que causa impactos no trabalho tanto positivo como negativo, na qualidade de vida das pessoas e das empresas em relação a produtividade.

Dentro da administração científica as condições de trabalho era um fator condescendente para o aumento da produtividade. Buscava-se aumentar a produtividade através da padronização dos processos e especialização das tarefas. Para Taylor, a motivação do empregado era a do homo economicus, preocupava-se apenas em produzir o máximo possível, desde que as condições físicas assim o amparassem, desconsiderando todos os fatores motivacionais que levam o indivíduo a produzir. (CHIAVENATO, 2000).

Os Programas de Qualidade de Vida no Trabalho aumentam a produtividade por meio de avanço na comunicação como na composição entre os setores da organização e empregados; tanto do crescimento da motivação dos trabalhadores quando tratamos de aspectos individuais como da constante capacitação para o aperfeiçoamento do desempenho.

2 Conceito de QVT

Quando é mencionado sobre a Qualidade de Vida na Organização, trata-se especificadamente de aspectos ligados ao bem-estar dos colaboradores dentro da organização, e em situação de trabalho.

Essa linha de pesquisa foi desenvolvida por vários pesquisadores e, dentre muitos, podemos citar alguns como Werther e Davis (1983), Oldham e Hackman (1970), Westley (1979), Walton (1975).

O termo Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) foi cunhado por Louis Davis na década de 1970, quando desenvolvia um projeto sobre desenho de cargos. Para ele, o conceito de QVT refere-se à preocupação com o bem-estar geral e a saúde dos trabalhadores no desempenho de suas tarefas. Alguns autores europeus desenvolveram outras conceituações dentro da abordagem sócio técnica e da democracia industrial. Atualmente, o conceito de QVT envolve tanto os aspectos físicos e ambientais como os aspectos psicológicos do local de trabalho. A QVT assimila duas posições antagônicas: de um lado, a reivindicação dos empregados quanto ao bem-estar e satisfação no trabalho; e, de outro, o interesse das organizações quanto aos seus efeitos potenciais sobre a produtividade e a qualidade. (CHIAVENATO, 1999, p. 390-391).

O conceito de QVT é muito abrangente, e precisa ser definido com clareza. Pode-se entender de QVT como um programa que facilita e satisfaz as necessidades do trabalhador ao desenvolver suas atividades nas organizações, tendo como base o fato de que as pessoas produzem mais quando estão satisfeitas e envolvidas com o trabalho. As organizações assim como as pessoas mudam constantemente e por isso a QVT é considerada uma gestão eficaz e contingencial porque depende da realidade no contexto que esta inserida. Existem várias conceituações e formas metodológicas de abordagem em QVT independente dos conceitos que os diversos autores adotam.

Para Chiavenato (2004), QVT pode ser definida como “capacidade de administrar o conjunto de ações, incluindo diagnóstico, implantações de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais no ambiente de trabalho alinhado e construída na cultura organizacional, com prioridade absoluta para o bem-estar das pessoas da organização”.

Um conceito de QVT mais amplo e Contingencial é definido como:

(...) melhoria nas condições de trabalho – com extensão a todas as funções de qualquer natureza e nível hierárquico, nas variáveis comportamentais, ambientais e organizacionais que venham, juntamente com políticas de Recursos Humanos condizentes, humanizar o emprego, de forma a obter-se um resultado satisfatório, tanto para o empregado como para a organização. Isto significa atenuar o conflito existente entre o capital e o trabalho”. (VIEIRA E HANASHIRO apud VIEIRA, 1996, p. 39).

A principal meta da QVT é a combinação dos interesses entre indivíduos e organizações, pois melhorando a satisfação do trabalhador aumenta-se a produtividade da empresa, sem afetar o ambiente familiar.

2.1 Considerações gerais sobre QVT

Com a globalização as empresas sentem um forte impacto, a concorrência está cada vez mais acirrada e para se destacarem no mercado cada vez mais competitivo, essas empresas procuram diferenciais para conquistar seu espaço no mercado. Para alcançar êxito e sucesso no mercado, às empresas necessitam de um ambiente de trabalho agradável tanto para que seus clientes, funcionários e proprietários sintam se dentro dessa organização, buscando por estratégias que ultrapassem as necessidades de cada um. A qualidade de vida dos funcionários implica no desempenho da organização. Uma empresa que não dar importância para a qualidade de vida no trabalho (QVT) pode sentir o reflexo disso, pois se seus clientes internos ficarem insatisfeitos e essa insatisfação irá refletir em sua produtividade, pois, o resultado é um reflexo da qualidade de vida dos funcionários e da sua satisfação, quanto melhor a QVT desses funcionários maior será a rentabilidade dessa empresa.

2.2 Origem e evolução da QVT

Teve início no ano de 1950 na Inglaterra as primeiras pesquisas sobre QVT. Durante a revolução Industrial o movimento pelo bem star dos trabalhadores se fortaleceu devido às condições de trabalho da época que em virtude das linhas de produção tornava o trabalho repetitivo e causava desmotivação.

A abordagem da administração científica surgiu no final do séc. XIX e marca o início da reflexão sobre a vida social organizada decorrente de transformações geradas pelo desenvolvimento industrial e necessidade do aumento de produção. Essa abordagem tem como precursor Taylor, que seguido por Ford enfatizam a tarefa como uma forma de aumentar a eficiência do trabalhador através da racionalização, divisão do trabalho e redução do tempo de serviço.

A QVT somente teve origem como consequência da busca incessante por maior produtividade e lucratividade e isso pode se confirmar com o Fordismo, onde o homem é comparado a uma engrenagem mecânica que pode ser substituído.

Na concepção de Paladini (1995), relaciona-se motivação à qualidade, ou seja, a forma como os recursos humanos aderem aos programas da qualidade total. A escolha pela qualidade deve existir ânimo, com bases instintivas, consciente e não coagidas. Uma vez que operários treinados aprendem a realizar suas atividades, porém motivado, e assim passam a desenvolvê-las por anseio próprio e com mais eficiência.

Evolução da QVT.

- QVT como uma variável (1959 a 1972) – Reação do indivíduo ao trabalho ou as consequências pessoais de experiência do trabalho.
- QVT como uma abordagem (1969 a 1974) – O foco era o indivíduo antes do resultado organizacional; mas, ao mesmo tempo buscava-se trazer melhorias tanto ao empregado como à direção.
- QVT como um movimento método (1972 a 1975) – Um conjunto de abordagens, método ou técnicas para melhorar o ambiente de trabalho e tornar o trabalho para melhorar o ambiente de trabalho e tornar o trabalho mais produtivo e mais satisfatório. QVT era visto como sinônimo de grupos autônomos de trabalho, enriquecimento de cargo ou desenho de novas plantas com integração social e técnica.
- QVT como um movimento (1975 a 1980) – Declaração ideológica sobre a natureza do trabalho e as relações dos trabalhadores com a organização. Os termos “administração participativa” e “democracia industrial” eram frequentemente ditos como ideais do movimento de QVT.
- QVT como tudo (1979 a 1982) – como panaceia contra a competição estrangeira, problemas de qualidade, baixas taxas de produtividade, problemas de queixas e outros organizacionais.
- QVT como nada (futuro) – No caso de alguns projetos de QVT fracassarem no futuro, não passará de um “modismo” passageiro.

2.3 Abordagens de alguns autores da QVT no Brasil

No Brasil, FERNANDES (1996), uma das mais reconhecidas pesquisadoras da área, conceitua QVT como:

“A gestão dinâmica e contingencial de fatores físicos, tecnológicos e sócio-psicológicos que afetam a cultura e renovam o clima organizacional, refletindo-se no bem-estar do trabalhador e na produtividade das empresas”. (FERNANDES, 1996, p. 45-46).

Somente na década de 1990, ganhou importância e agilidade às pesquisas e a procura, por parte das empresas, de profissionais que as orientassem para adotar medidas voltadas para QVT. Isso se deve, em parte, ao acúmulo de problemas, como acidente e doenças ocupacionais, bem como reclamações na justiça, mas também, à legislação mais específica que surgiu nessa época.

No Brasil, tanto qualidade de vida como a QVT é acima de tudo, um desafio cultural. O que se observa nas empresas brasileiras, em sua maioria, são ensaios, tentativas de aproximar-se um pouco mais de novas tendências, como está sendo vista a Qualidade de Vida. Falta informação, consciência e, portanto, falta compromisso com os valores e atitudes pertinentes a essa filosofia.

Um grande número de empresas adota práticas legais, como alguns tipos de benefícios, e chamam isso de Programa de Qualidade de Vida no Trabalho.

O Brasil, desde 1995, conta com o Instituto Ethos de Responsabilidade Social que, juntamente com outras ONGs, fundações e agências de responsabilidade social, vem agindo de forma decisiva para transformar a realidade social brasileira. Isso só acontecerá à medida que se crie a massa crítica necessária de pessoas, empresas, instituições, agentes governamentais conscientes e comprometidos com as mudanças.

2.4 Modelos teóricos de QVT

Um ambiente organizacional onde existe uma gestão dinâmica e contingencial de fatores físicos, sociológicos, psicológicos e tecnológicos a organização do próprio trabalho torna-se saudável e mais propício ao aumento de produtividade. Este ambiente reflete no comportamento do funcionário no atendimento aos clientes e no contato com fornecedores.

Estudos sobre qualidade de vida no trabalho foram desenvolvidos por vários pesquisadores, onde cada um desenvolveu um modelo para avaliação da QVT. Ao longo dos tempos, vários pesquisadores tem se dedicado à elaboração de modelos que buscam avaliar a QVT sob diversos aspectos, dentre esses se citam: Nadler & Lawler; Hackman & Oldhan; Walton.

Para Nadler e Lawler apud Fernandes (1996), a QVT esta fundamentada em quatro aspectos:

1. Participação dos funcionários nas decisões.
2. Reestruturação do trabalho através do enriquecimento de tarefas e de grupos autônomos do trabalho.
3. Inovação no sistema de recompensa para influenciar o clima organizacional.
4. Melhoria no ambiente de trabalho quanto a condições físicas e psicológicas, horário de trabalho etc.

Na medida em que esses quatro aspectos são incrementados, haverá uma melhoria na QVT.

Para Hackman e Oldhan apud Fernandes (1996), as dimensões do cargo produzem estados psicológicos críticos que conduzem a resultados pessoais e de trabalho que afetam a QVT.

Essas dimensões são:

1. Variedade de habilidades: o cargo deve requerer várias e diferentes habilidades, conhecimentos e competências.
2. Identidade de tarefa: o trabalho deve ser realizado do inicio ao fim para que a pessoa possa perceber que produz um resultado palpável.
3. Significado da tarefa: a pessoa deve ter uma clara percepção de como o seu trabalho produz consequências e impactos sobre o trabalho das outras.
4. Autonomia: A pessoa deve ter responsabilidade pessoal para planejar e executar as tarefas, autonomia e independências para desempenha-lás.
5. Retroação do próprio trabalho: a tarefa deve proporcionar informação de retorno à pessoa que ela própria possa auto avaliar seu desempenho.
6. Retroação extrínseca: deve haver o retorno proporcionado pelos superiores hierárquicas ou clientes a respeito do desempenho na tarefa.
7. Inter-relacionamento: a tarefa deve possibilitar contato interpessoal do ocupante com outras pessoas ou com clientes internos e externos.

Hackman e Oldhan apud Fernandes (1996) utilizam um modelo de pesquisa sobre o diagnóstico das características do cargo para medir o grau de satisfação geral e o grau de motivação interna como diagnóstico da QVT.

Para Walton apud Fernandes (1996), existem oito fatores que afetam a QVT, são elas:

1. **Compensação justa e adequada:** a justiça distributiva de compensação depende da adequação da remuneração ao trabalho que a pessoa realiza, da equidade interna (equilíbrio entre as remunerações dentro da organização) e da equidade externa (equilíbrio com as remunerações com do mercado de trabalho).
2. **Condições de segurança e saúde do trabalho:** envolvendo as dimensões jornada de trabalho e ambiente físico adequado à saúde e bem star da pessoa.
3. **Utilização e desenvolvimento de capacidades:** proporcionar a possibilidade de satisfazer as necessidades de utilização de habilidades e conhecimentos do trabalhador, desenvolver sua economia, autocontrole e obter informações sobre o controle total do trabalho, bem como retroinformação quanto ao seu desempenho.
4. **Oportunidades de crescimento contínuo e segurança;** no sentido de proporcionar possibilidades de carreira na organização, crescimento e desenvolvimento pessoal e segurança no emprego de forma duradoura.
5. **Integração social na organização:** eliminação de barreiras hierárquicas marcantes, apoio mútuo, fraqueza interpessoal e ausência de preconceito.
6. **Constitucionalismo:** refere-se ao estabelecimento de normas e regras da organização, direitos e deveres do trabalhador, recursos contra decisões arbitrárias e um clima democrático dentro da organização.
7. **Trabalho e espaço total de vida:** o trabalho não deve absorver todo o tempo e energia do trabalhador em detrimento de sua vida familiar e particular, de seu lazer e atividades comunitárias.
8. **Relevância social da vida no trabalho:** O trabalho deve ser uma atividade social que traga orgulho para a pessoa em participar de uma organização. A organização deve ter uma atuação e uma imagem perante a sociedade, responsabilidade social, responsabilidade pelos produtos e serviços oferecidos, práticas de emprego, regras bem definidas de funcionamento e de administração eficiente.

Na percepção de Colenghi (2003), o ambiente de trabalho deve ser organizado, tranquilo, saudável e principalmente um ambiente de qualidade. A empresa deverá se comprometer em cumprir com as normas trabalhistas, reconhecer o profissional, estimular a criatividade dos trabalhadores e proporcionar instrumentos de trabalho apropriados.

Colenghi (2003, p. 169) ainda afirma que:

Neste local deve reinar a filosofia da qualidade e da produtividade, com o trabalho sendo distribuído equitativamente, com todos os funcionários integrados, se respeitando mutuamente, cientes de suas responsabilidades, motivados e entusiasmados com o trabalho que executam e comprometidos com a melhora contínua dos processos, no cumprimento do negócio e da missão da empresa.

2.5 QVT versus Stress

O stress consiste numa condição dinâmica em que o indivíduo é confrontado com uma oportunidade, restrição ou exigência relacionada com o que ele deseja, e para o qual o resultado é visto como incerto e importante. Ele pode manifestar-se de maneira positiva ou negativa. É positivo quando a situação oferece para a pessoa uma oportunidade de ganhar algo como por exemplo a elevação do moral que os atletas experimentam pode ser estressante, mas pode levar ao desempenho máximo. Já quando as restrições ou exigências nos são impostas, o stress pode ser negativo.

As restrições são barreiras que nos impedem de fazer aquilo que desejamos já as exigências absorvem nosso tempo, forçando-nos a mudar nossas prioridades, tanto um como outro podem nos levar ao stress potencial. Quando elas estão atreladas à incerteza sobre o resultado e à importância do resultado, o stress potencial se torna em stress real.

Moraes, Kilimnik e Ramos (1994, p. 307), afirmam que:

A ênfase da qualidade de vida no trabalho é na substituição do sedentarismo e do stress por um maior equilíbrio entre o trabalho e o lazer que resulte em melhor qualidade de vida. Numa visão institucional, a QVT deve monitorar todas as variáveis que determinam o ambiente tecnológico, político e econômico do trabalho.

França e Rodrigues(1999) nos mostram que fatores estressantes no trabalho como liderança do tipo autoritário, execução de tarefas sob pressão, falta de conhecimento no processo de desempenho e promoção, carência de autoridade e de orientação, excesso de

trabalho, grau de interferência na vida particular dos trabalhadores tornam desgastantes a relação do profissional com seu ambiente de trabalho.

2.6 Conceito de produtividade

A produtividade tem sido definida como o grau de aproveitamento dos meios utilizados para produzir bens e serviços. A perspectiva é aproveitar o máximo os recursos disponíveis para chegar a resultados cada vez mais competitivos.

Bennet (1993) afirma que a melhoria da produtividade não pode ser discutida sem o reconhecimento de que o conceito de produtividade vai além da ideia de uma boa produção ou de ser eficiente. É também um conceito contra suas raízes no dinamismo humano, porque tem indispensável conexão com a melhoria da qualidade de vida de cada indivíduo no trabalho e suas consequências fora dessa esfera.

“Um dos fatores mais essenciais para assegurar a produtividade dos Recursos Humanos, sem dúvida alguma, é a garantia da plena saúde e vitalidade. Os programas de qualidade de vida mudam o comportamento, atuam preventivamente, reduzem custos e contribuem para atrair ou reter colaboradores. Ao elegermos saúde e vitalidade como fatores essenciais para a produtividade, tínhamos em mente que a chave do desenvolvimento e o crescimento das organizações e indiretamente da produtividade esta na capacidade cerebral dos recursos humanos. Em outras palavras a capacidade de iniciativa, a competência profissional, a inventividade, a auto disciplina e o pensamento estratégico – o hábito de agir no presente, tendo em vista o futuro – estão diretamente ligados às condições de saúde e educação de cada um” (Marques, 1996, p.197).

De acordo com Moreira (1994), por meio do crescimento contínuo da produtividade, teremos melhor competitividade, nossos produtos serão melhores e mais baratos, nossos serviços serão bem prestados e os salários e o nível de vida aumentarão.

2.7 Desempenho pessoal versus profissional

O trabalhador não chega ao seu local de trabalho como uma máquina nova. Ele possui uma história pessoal, que se caracterizam por certa qualidade de ambições, desejos, motivações de necessidades psicológicas, que integram sua história passada. Isso confere a cada indivíduo características únicas e pessoais.

A organização que investe diretamente no funcionário está, na realidade, investindo indiretamente no cliente. A gestão da qualidade total nas organizações depende fundamentalmente da otimização do potencial humano, e isto depende de quanto bem

as pessoas se sentem trabalhando na organização. A QVT representa em que grau os membros da organização são capazes de satisfazer suas necessidades pessoais através do seu trabalho na organização. (CHIAVENATO, 1999, p. 391)

De acordo com Fernandes (1996, p. 35) o ponto central que originou o nome Qualidade Organizacional propõe que se busque a qualidade da organização como um todo, de forma a gerar produtos e serviços de qualidade.

O foco central da investigação visa ao questionamento das formas a serem adotadas para que “os cargos se mostrem mais produtivos e satisfatórios, com vantagem para as pessoas e organizações, mediante a reformulação do desenho de cargos e postos de trabalho”. (FERNANDES, 1996, p.35)

O trabalho organizacional é vital e pode ser visto como parte inseparável da vida humana, e a QVT influencia ou é influenciada por vários aspectos da vida fora do trabalho. Logo se faz necessário uma análise da vida do trabalhador fora do meio organizacional, para que possa ser medida a importância e interligação destas duas vidas.

Huse e Cummings (apud RODRIGUES, 1989, p.90) dizem que QVT engloba dois fatores: “a preocupação com o bem star do trabalhador e com a eficácia organizacional e a participação dos trabalhadores nas decisões e problemas de trabalho.” Dubois e Prade (1980) defende que a QVT, baseiam-se em certos fatores que promovem o bem estar e a mobilização do pessoal, incluindo, elementos organizacionais, ambientais e comportamentais.

Muito tem se falado de QVT, mas entendemos que a satisfação no trabalho não pode estar isolada na vida de um indivíduo como um todo. SAYLES & STRAUSS (1969) afirmam que os empregados que possuem uma vida familiar insatisfatória tem o trabalho como único ou maior meio para obter a satisfação de muitas de suas necessidades, principalmente as sociais, logo, esse empregado esta mais receptivo e será menos exigente nos seus critérios para receber a satisfação.

Para Bom Sucesso (202, p. 13):

O profissional moderno é aquele que se dedica totalmente à conquista do seu sucesso, mas não se esquece da felicidade encontrada na família, nos filhos e nos detalhes importantes da vida. Qualidade de vida é ter comprometimento com a vida profissional e a vida pessoal. Felicidade e sucesso só existem de verdade quando estão juntos.

Segundo Weisses (1991, p. 32), “As pessoas trabalham por recompensas. Essas não precisam ser tangíveis, como dinheiro e intangíveis como no caso de deixar um funcionário ser líder de um grupo”.

4 METODOLOGIA

3.1 Tipo de Pesquisa.

O tipo de pesquisa utilizada é caracterizada como exploratória, descritiva e bibliográfica.

Segundo Gil (1996), a pesquisa exploratória tem como objetivo proporcionar maior familiaridade com o problema, com vista a torná-lo mais explícito ou a construir hipóteses.

Ainda definido por Gil (1996), a pesquisa descritiva tem como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou então o estabelecimento de relações entre variáveis.

Há pesquisas que embora definidas como descritiva a partir dos seus objetivos, acabam servindo mais para proporcionar uma nova visão do problema, o que as aproxima das pesquisas exploratórias.

Vergara (1998), define a pesquisa bibliográfica como sendo um estudo sistematizado desenvolvido com base em material publicado em livros, revistas, jornais, redes eletrônicas, isto é, material acessível ao público em geral.

Esta pesquisa foi desenvolvida exclusivamente por fontes bibliográficas.

5 CONCLUSÕES

No presente trabalho enfoco o tema Qualidade de Vida no Trabalho, tema no qual durante os últimos anos tem fundamental importâncias para as empresas que procuram diminuir os conflitos entre trabalhadores e a organização, tentando conciliar o interesse de ambas as partes.

A Qualidade de Vida no Trabalho busca a integração entre o trabalhador e o ambiente de trabalho, equilibrando assim a vida pessoal e profissional sempre em busca de um alto nível de qualidade e produtividade. Através da QVT podemos entender e atender melhor a necessidade dos trabalhadores bem como a humanização do trabalho, a participação do trabalhador nas decisões que lhe são pautadas e a responsabilidade social da empresa.

O trabalho é fundamental na vida do ser humano tornando-o participativo, sendo capaz de conhecer melhor sua potencialidade e explorar seu talento. Se há algumas décadas atrás o tema QVT era visto apenas como uma ferramenta para melhorar o bem estar do colaborador empresarial, nos dias de hoje este tema está totalmente relacionado a estratégia da empresa com foco na produtividade.

A incessante busca das empresas pela qualidade tem tornado essas empresas mais competitivas, no entanto é necessário concentrar esforços para o comprometimento humano, na busca da QVT.

Mesmo diante dos novos modelos de gestão, tecnologias de produção entre outras ferramentas, os trabalhadores ainda criticam as condições de trabalho dentro das organizações como pesadas rotinas de trabalho. Há uma necessidade de conhecer melhor as expectativas e exigências desses trabalhadores, quais fatores interferem na sua qualidade de vida e na sua produtividade afetando assim o seu nível de satisfação.

Hoje os trabalhadores passam maior parte do seu tempo dentro das empresas, por isso é muito importante que seja um ambiente saudável onde possa executar as tarefas com muito mais prazer.

Dentro do programa de QVT está o desenvolvimento do trabalho em equipe, mostrar aos trabalhadores novos desafios para que esses possam buscar as soluções, criar um ambiente de integração e participação dos trabalhadores com seus superiores e colegas de trabalho. Para que a empresa dentro de um programa de qualidade possa detectar e solucionar as dificuldades percebidas nesse ambiente.

É de responsabilidade da empresa e de seus líderes a capacidade de criar um ambiente onde seus colaboradores possam se sentir bem, para que possam produzir melhor mostrar a essas pessoas a importância que cada uma tem dentro da organização e que outros contam com sua colaboração, no entanto é necessário esforços para o comprometimento humano na busca da QVT.

REFERÊNCIAS

BOM SUCESSO, Edina de Paula. **Relações Interpessoais e Qualidade de Vida no Trabalho**. Rio de Janeiro: Qualitymark. Ed. 2002.

COLENGHI, U. M. **O&M E Qualidade total**: Uma integração perfeita. 2 Ed. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2003.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos**: 7. Ed. Atlas: São Paulo/SP, 2000.

CHIAVENATO, Idalbert. **Gestão de Pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações** – Rio de Janeiro. Campus, 1999.

DUBOIS, D. PRADE, H. Sets and systems-theory and applications. New York: Academic Press, 1980.

FERNANDES, Eda. **Qualidade de Vida no Trabalho: Como medir para melhorar** 2. Ed. Salvador/BA: Casa da Qualidade, 1996.

FISHER, André Luiz. **Gestão de pessoas: Atlas: SÃO PAULO/SP**, 2009

FRANÇA, Ana Cristina Limongi. **Práticas de Recursos Humanos – PRH: Conceitos, ferramentas e procedimentos**. Ed. Atlas S/A: São Paulo – SP, 2008.

FRANÇA, Ana Cristina Limongi. **Qualidade de Vida no Trabalho – QVT: Conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. 2. Ed. Atlas S/A: São Paulo/SP, 2008.

GIL, Antônio Carlos. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**, 3. Ed. Atlas: São Paulo/SP, 1996

GIL, Antônio Carlos. **Gestão de Pessoas: Enfoque nos papéis profissionais**. São Paulo: Atlas, 2001.

MAXIMINIANO, A.C.A. **Teoria Geral da Administração: Da escola científica a competitividade na economia globalizada**. 2. Ed. Atlas: São Paulo/SP, 2000

MORAES & KILIMNIK, Z. M, RAMOS, W. M. **O atual estágio da arte da qualidade de vida no Brasil**. In Anais do XVII ENANPAD, Curitiba, v. 10, 1994. OLIVEIRA, Marco Antônio Garcia. **Cultura Organizacional**. São Paulo: Nobel, 1997.

MOREIRA, Daniel A. **Os benefícios da Produtividade Industrial**. São Paulo: Pioneira, 1994.

PALADINI, Edson P. **Gestão na Qualidade do Processo: a qualidade na produção de bens e serviços**. São Paulo: Atlas, 1995.

ROBBINS, Stephen P. **Fundamentos da Administração: 4 Ed** Prentice Hall: SÃO PAULO/SP, 2004

RODRIGUES, Marcus Vinicius carvalho. **Qualidade de Vida no Trabalho**: 7. Ed. Vozes: São Paulo/ SP, 2000.

SILVA, Edna Lucia da. **Metodologia da Pesquisa e Elaboração de Pesquisa**. 3. Ed. Ver. Atual Florianópolis: Laboratório de Ensino a Distância da UFSC, 2001

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração: 2 Ed**. Atlas: SÃO PAULO/SP, 1998.

VIEIRA, Adriane. **A qualidade de vida no trabalho e o controle da qualidade total**. Florianópolis: Insular, 1996.

WEISSES, D. **Motivação e Resultado:** Como obter o melhor de sua equipe. São Paulo: Nobel, 1991.