

A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO - QVT

QUALITY OF WORK LIFE - QWL

Paula Rodrigues Santos 1

Amanda Tamires Pereira De Sousa 2

Nerci Maria Rezende 3

Resumo: O presente estudo busca analisar o que vem a ser a Qualidade de Vida no Trabalho – QVT defende sua adoção pelas empresas atuais como importante para melhor o clima organizacional e investimento no capital humano. Para tanto, o estudo apresenta toda uma análise bibliográfica, argumentativa e descritiva, para comprovar a relevância da QVT no cenário atual das empresas e o reflexo de sua implantação. Logo na primeira parte o estudo aborda sobre os conceitos e a importância da qualidade de vida e a motivação dos funcionários no ambiente de trabalho. Analisa todos os aspectos positivos da implantação da QVT destacando a importância desse processo. O estudo aborda ainda o prejuízo que algumas organizações têm por não conseguirem manter seus colaboradores motivados com o trabalho. Aborda ainda a resistência à implantação dessa política de inovações, por parte de alguns gestores; que precisam ser superadas para que a QVT seja reconhecida como aliada na construção de um diferencial da empresa, da gestão e até mesmo dos serviços ofertados. O estudo aponta ainda que a QVT, será visualizada na conduta de um colaborador, e essa conduta tende a refletir de forma nos resultados de suas atividades de forma positiva para a empresa. Isso porque um colaborador ao se sentir bem em seu local de trabalho tende a ser mais produtivo e quase sempre uma pessoa feliz tem menos problemas de saúde o que demonstra que investir em humanizar a empresa é lucro para os seus dirigentes.

Palavras-chave: Humanização; Investimento, Diferencial, Qualidade, Satisfação.

Abstract: The present study analyzes what would be Quality of Work Life (QWL), defends your adoption by the current companies to improve the organizational climate and investment in human capital. Therefore the study presents a bibliographic, argumentative and descriptive analysis to prove the relevance of QWL in the current scenario of the companies and the reflection of their implantation. Thus at the first part of their implantation deals the concepts and importance of the quality of life and the motivation of employee in the work environment. Analyses all the positive aspects in the implantation of QWL highlighting the importance of this project. The study also addresses the fact that some organizations have for not being able to keep their employees motivated. Even addresses the resistance to the implementation of this innovation policy by some managers who need to be overcome for the QWL can be seen as an ally in the construction a differential of the company, the management and even the services offer. The study also appoints the QWL will be viewed in the conduct of a collaborator and this behavior tend to reflect positivity on their companies. This is because a collaborator who feels good in his work place tends to be more productive and almost always which demonstrate that invest in humanizing the company is profit for the leaders.

Keywords: Humanization; Investment, Differential, Quality, Satisfaction.

1- Tecnólogo em gestão de recursos humanos pelo Instituto de Ensino e Pesquisa Objetivo – IEPO, Palmas -TO, Pós-graduada em Gestão Estratégica de Recursos Humanos, pelo Instituto Tocantinense de Educação Superior e Pesquisa Faculdade – ITOP, Palmas -TO. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/2228740299385867>. Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-7185-9141>. E-mail: paularh10@gmail.com

2- Formada pela UNIP-Palmas no curso de gestão em recursos humanos, pós-graduada em Gestão Estratégica em Recursos Humanos, pelo Instituto Tocantinense de Educação Superior e Pesquisa Faculdade – ITOP, Palmas -TO. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/0261199483235593>. Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-2406-0177>. E-mail: asousa571@gmail.com

3- Pedagoga (1997). Especialista em: Docência do Ensino superior (2008), Escola de Gestores em Educação (2009), Gestão Educacional e em Coordenação do Trabalho Pedagógico (2012); Professora do curso de Pedagogia, Faculdade ITOP. Coordenadora Pedagógica na rede municipal de ensino de Palmas-TO. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/8702998158354007>. Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-2161-9737>. e-mail: nercimaria@yahoo.com.br

Introdução

A qualidade de vida no trabalho -QVT, tem sido na atualidade, um dos temas discutido por várias empresas que buscam investir em seus colaboradores e fazer esse investimento gerar diferencial em seu produto final.

Mesmo que alguns dirigentes não entendam essa relação ela vem sendo discutida. Segundo Chiavenato (2010, p. 487), “a QVT representa o grau em que os membros da organização são capazes de satisfazer suas necessidades pessoais através do seu trabalho na organização”. Defendendo que esse investimento melhora a qualidade de vida dos colaboradores das empresas.

A maneira como a qualidade de vida no trabalho é vista varia de organização para organização. Tem algumas que resistem a essa proposta de investimento e afirma que gera custo e que os benefícios são poucos para se dizer que tem retorno garantido.

É preciso considerar que em suas ações no gerir seu empreendimento. Alguns olham para os seus colaboradores e os consideram seus empregados e que estes estão ali para cumprir com o proposto para a função e se assim não for, não serve aos interesses da instituição ou empresa contratante.

Para esses administradores os recursos humanos devem ser considerados como lucro ou prejuízo. Sem levar em conta que possuem diferentes valores, visão de mundo, emoções, projetos de vida e necessidades. Não existe um olhar de acordo com o sexo, idade, classe social, formação, afinidades, etc.

Diante disso, acredita-se que o fator fundamental para a promoção da qualidade de vida no trabalho; é realizar um estudo para poder conhecer mais as vantagens e desvantagens de se implantar esse QVT dentro de uma instituição ou empresa.

Diante do exposto torna se necessário identificar os fatores de contribuição e estabelecer a QVT no ambiente empresarial. Pois acredita-se que através da QVT que pode aplicado as melhorias necessárias para que o colaborador se sinta bem e trabalhe bem assim produzindo e contribuindo no seu ambiente de trabalho.

O estudo, aqui apresentado, visa compreender a necessidade de conhecer os métodos de alinhar o clima organizacional com a QVT junto aos princípios de cada empresa.

Para tanto a pergunta que norteia o mesmo está centrada em descobrir: Quais são as vantagens e desvantagens, para a empresa ao implantar a qualidade de vida no trabalho para os seus colaboradores?

A justificativa para este estudo se deu por acreditar que o investimento nos funcionários nas empresas termina por ser benéfico de várias maneiras nos resultados finais.

Toda a organização desta pesquisa foi no intuito de compreender a importância de se implantar um programa de qualidade de vida no trabalho dentro de uma empresa/instituição. E para esse fim o presente artigo apresenta as fundamentações da QVT; apresenta ainda uma análise de como ocorre a implantação da QVT dentro das empresas; e busca identificar os fatores de contribuição desse processo de organização, defendendo a importância de estabelecer a QVT no ambiente empresarial.

As abordagens metodológicas deste estudo

Para melhor compreensão do assunto e alcance dos objetivos, optou-se por fazer um estudo bibliográfico. Uma vez que a pesquisa bibliográfica para Santos (2009, p. 27), é definida como “entende-se que a pesquisa bibliográfica merece tratamento destacado, pois estará presente em qualquer plano de pesquisa, com efeito, a respeito de quase tudo que se pesquisar, algo já pesquisado de forma mais básica” A pesquisa bibliográfica foi necessária para entender o que já foi pesquisado sobre o assunto e possibilitar uma visão ampliada da temática aqui desenvolvida.

Outro fator forte presente nesse estudo foi o fato de a pesquisa ser exploratória, no sentido de buscar aprofundar o debate acerca da importância da QVT. Essa opção se deu por já conhecer algumas informações sobre o assunto, e se pretender aprofundar mais sobre a temática para defender ou poder apontar melhorias na proposta. Segundo Gil (2009, p 27), “as pesquisas exploratórias têm a principal finalidade de desenvolver, esclarecer e modificar

conceitos e ideias”, sobre temas previamente escolhidos, pesquisados e explorados.

Maior motivação desse estudo foi porque a pesquisa exploratória tem por objetivo de fazer uma análise de determinada realidade, buscando compreender os fatos, podendo intervir e estudando possíveis mudanças nas realidades existentes.

A pesquisa terá ainda, um caráter qualitativo. Visto que buscará analisar não só as informações colhidas nos trabalhos já pesquisado sobre o assunto. Mas por defender a sua importância para a geração de mudanças e melhorias na vida de colaboradores. Para Santos (2009, p. 26) “A pesquisa qualitativa é aquela pesquisa cujos dados só fazem sentido através de um tratamento lógico secundário feito pelo pesquisador”.

A etapa final, aqui apresentada, se deu no intuito de argumentar de forma a defender a implantação da QVT mostrando suas vantagens para todos os envolvidos nas organizações.

A exploração da tematica proposta

Não se fala em qualidade de vida no trabalho -QVT sem pensar na satisfação no trabalho. São dois termos que está ligada diretamente ao retorno do esforço expressado na atuação do profissional na empresa.

Sobre esse assunto Locke (1969), define satisfação no trabalho como sendo o resultado da avaliação que o trabalhador tem sobre o seu trabalho ou a realização de seus valores por meio dessa atividade, sendo uma emoção positiva de bem-estar.

É importante não deixar de registrar que o autor busca associar aos valores de necessidades, e que necessidades se referem à sobrevivência e ao bem-estar do indivíduo. Sendo essas inatas e comuns a todos, e os valores são diferentes de pessoa para pessoa, pois vai ao encontro do que o indivíduo deseja ou percebe como benéfico.

A definição de satisfação no trabalho é estudada e compreendida no campo emocional tanto que Locke (1969) define como um estado emocional, porque a emoção deriva da avaliação dos valores do indivíduo, e por tratar-se de um estado emocional, a satisfação possui dois fenômenos: o de alegria (satisfação) e o de sofrimento, desprazer (insatisfação).

Sobre a qualidade de vida no trabalho vale é preciso a participação tanto do empregado como do empregador; pois quando a empresa preza pela qualidade de vida no trabalho estará investindo em um dos recursos que mais lhe garante retorno financeiro e não distanciando deste posicionamento Gil (2001, p. 46) ressalta também a repercussão e implantação na empresa:

Durante muito tempo, ao falar-se em qualidade nas empresas, enfatizava-se principalmente a produção. Hoje, fala-se não apenas em qualidade no trabalho, mas também em qualidade de vida dos empregados. Isso significa que os empregados precisam ser felizes [...]. Não se pode esquecer que parte significativa da vida das pessoas é dedicada ao trabalho e que para muitos o trabalho constitui a maior forma de identificação pessoal.

Com essa afirmação o autor deixa claro a importância do trabalho e deste ter um diferencial criado pelo seu realizador como um reflexo gerado pela qualidade de vida dado a ele pela empresa. Daí, a importância das empresas compreenderem o processo de criação e implantarem a QVT.

Origens e evolução dos estudos da QVT

A intensidade de projetos e campanhas voltadas para a qualidade de vida no trabalho depende muito do porte da empresa, pois nas multinacionais grande porte o investimento é maior, já que o número de colaboradores é maior assim como as metas conforme defende Chiavenato (2009, p. 01), “quanto mais desenvolvida é a sociedade tanto mais numerosas e complexas se tornam as organizações. Estas passam a criar um tremendo e duradouro impacto sobre vidas e sobre a qualidade de vida das pessoas”.

A competência para desempenhar certa atividade é extremamente enriquecedora e garante o reconhecimento assim como o perfil ideal para atuar em certo cargo e Rodrigues (2001, p. 29), também aponta sua opinião a respeito disso quando afirma que:

Prosperidade para o emprego significa, além de salários mais altos do que os recebidos habitualmente pelos obreiros de sua classe, o aproveitamento dos homens de modo mais eficiente, habituando-os a desempenhar os tipos de trabalhos mais elevados, para os quais tenham aptidões naturais e atribuindo-lhes, sempre que possível esse gênero de trabalhos.

Com essa valorização do trabalhador, defendida na citação acima vai ficando claro que se torna um investimento ter implantado a QVT. Uma das dificuldades para essa implantação se dá por alguns gestores, talvez desconhecer a fundo, a sua importância dentro das empresas.

O que vem a ser QVT: Suas definições e abordagens

A qualidade de vida no trabalho não é uma necessidade trabalhada apenas dentro da organização. Ela vai além das fronteiras dela! Na maioria das vezes envolvem atividades e medidas que precisam ser implementadas fora do ambiente de trabalho. Isto porque, como Chiavenato (2014, p. 154), expõe QVT é:

Um conjunto de ações de uma empresa envolvendo diagnóstico e implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais dentro e fora do ambiente de trabalho, visando a propiciar condições plenas de desenvolvimento humano antes e durante a realização do trabalho.

As vantagens adquiridas através de uma boa qualidade de vida no trabalho influenciam diretamente no rendimento e produtividade do trabalhador nas organizações. Além de contribuir para a descoberta de novos talentos e aptidão outrora encoberta e que passam a ganhar notoriedade a partir das abordagens da QVT.

Mas existem outros autores que defendem essa visão. Dentre os que defendem essa abordagem da QVT podemos citar Bowditch e Buono (2002, pág. 207), “as práticas organizacionais das abordagens da QVT, são: cargos enriquecidos, participação dos empregados nos processos de tomada e por diante”. A importância da QVT estar hoje em evidência de empresas que buscam diferencial em recursos humanos se faz também pelo preparo e pelo investimento nas pessoas que existem lá, fazendo a diferença no cotidiano da organização. Visando esse fazer à diferença em serviços prestados e rentabilidade da produção das mais diversas atividades a empresa busca investir na qualidade de vida de seu pessoal.

Por isso vale à pena compreender os indicadores de qualidade de vida no trabalho, tema que será abordado no próximo tópico desse estudo.

Indicadores de Qualidade de Vida no Trabalho

Quando se encontra afirmação como: “A QVT é uma abordagem baseada na filosofia humanista – cujo sentido prega a valorização do trabalhador como ser humano, e busca o equilíbrio entre o indivíduo e a empresa, gerando benefícios a ambos” (NISHIMURA; SPERS; GIULIANI, 2008), fica mais fácil compreender a importância da implantação desta dentro das empresas gerando assim, o equilíbrio entre as vantagens para os envolvidos nas duas pontas, dentro de uma empresa.

Esse equilíbrio gera resultados e benefícios tanto a quem administra quanto a quem presta os serviços uma vez que será pessoas mais felizes e claro menos doentes e mais produtivas.

Para Rodrigues (2002), nem todo o mundo conseguiu ainda incorporar uma imprecisão conceitual ou mesmo usar os termos ou dados corretamente. A dificuldade de conceituação talvez esteja ligada ao fato de se tratar de uma expressão abrangente e dotada de grande subjetividade.

Isto porque ela incorpora diversos termos ou mesmo campos dentro da organização da empresa. Pois os indicadores estão atrelados a cultura e ao clima da organização desta. Uma das possíveis dificuldades de algumas empresas adotarem ou implantarem a QVT.

A Cultura Organizacional

A cultura organizacional apresenta valores que são divulgados internamente e também externamente para a sociedade em geral. Pois a cultura, se bem implementada e aceita pode ser uma contribuição a mais que o difere da concorrente.

Tanto é verdade que Wagner (2012, p. 442), defende que “a cultura de uma organização, portanto, é a maneira informal e compartilhada de perceber a vida e a participação na organização, que mantém seus membros unidos e influencia o que pensam sobre si mesmos e seus trabalhos”.

A cultura organizacional também funciona como uma orientação que a própria empresa ao longo dos anos foi assimilando, que defende e repassa para ser aceito pelos novos integrantes.

E sobre isto Marras, (2000, pág. 290) fala que:

Cultura organizacional é o modelo de pressupostos básicos que um grupo assimilou na medida em que resolveu os seus problemas de adaptação externa e integração interna e que, por ter sido suficientemente eficaz, foi considerado válido e repassado (ensinado) aos demais (novos) membros como a maneira correta de perceber, pensar e sentir em relação àqueles problemas.

Sobre a cultura organizacional vale ressaltar que ela gera um resultado positivo que faz toda a diferença na empresa que é o clima organizacional. Assunto que precisa ser também bem compreendido quanto a sua importância para ter bons resultados dentro dos ambientes de trabalho.

O Clima Organizacional

Quando o clima organizacional de uma empresa não está bom, acaba refletindo diretamente nos resultados da empresa, pois quando os objetivos não estão direcionados e seguidos em conjunto, o resultado também é reflexo da colaboração e envolvimento de cada um conforme coloca Pilares (1991), em sua obra, ele afirma ainda que contribui com sua definição a respeito ao colocar que:

O conceito de clima organizacional, como um conjunto de atributos da empresa, como um filtro através do qual passam os dados objetivos e com o qual passam os dados subjetivos e com o qual não se pretende medir a realidade tal qual ela é, mas sim com que forma ela é percebida (PILARES, 1991, p. 46).

Então são um conjunto de fatores que pode influenciar no Clima. E um dos fatores que reflete negativamente no clima organizacional é a desmotivação. Ela é percebida pelo desinteresse, resistência, insatisfação e desânimo por parte dos colaboradores em contribuir com os interesses da empresa é tanto que Chiavenato (2006, p.106), aponta que “o clima organizacional está intimamente relacionado com o grau de motivação de seus participantes. Quando há elevada motivação entre os membros, o clima motivacional se eleva e se traduz em relações de satisfação, de animação, interesse, colaboração etc.”

Sendo ela, a cultura tão importante. Torna-se necessário que esta cultura seja fortalecida e até preservada. Isto porque a cultura organizacional é formada inicialmente por hábitos e crenças, muitas empresas tentam implementar a sua própria cultura e fazem questão de disseminar aos colaboradores, mas quando atinge uma certa expansão de porte torna-se mais difícil e cada colaborador em certas situações acaba agindo por seus próprios impulsos e crenças até mesmo Maximiano (2012, p.201) aponta que de fato isto ocorre:

As culturas organizacionais dividem-se em subculturas. À medida que crescem, as organizações criam departamentos que se diferenciam em termos de missão e do tipo de pessoas empregadas. Engenharia, marketing e gestão de pessoas são áreas diferentes, com especialistas diferentes, que desenvolvem sua própria cultura ocupacional.

Dentro dessa lógica, surge a importância de se trabalhar com a QVT, pois se não houver um cuidado essa cultura pode gerar separação entre equipes e até mesmo rivalidades. Pois o trabalhador precisa se sentir valorizado, unido e ter seu trabalho reconhecido gerando uma identidade dentro a seu campo de atuação.

Conclusão

Baseado em todas as informações, aqui apresentadas, é nítido que a administração que age, com implantação de práticas que valorize seus colaboradores está investindo no capital humano da organização. Ou seja, investe na qualidade de vida no trabalho humanizando todo o sistema da empresa.

Assim ela, visa diminuir a incidência de doenças relacionadas ao trabalho, para os seus colaboradores; buscando proporcionar melhor satisfação destes; criam ambientes saudáveis para eles e o rendimento cresce junto com a satisfação do grupo. Sem falar que também, a empresa que investe na qualidade de vida tem reduzindo, a patamares significativos, a incidência de doenças como: a LER, o estresse, os problemas cardiovasculares, e outros problemas considerados da contemporaneidade como a depressão pela insatisfação, muitas vezes gerada por não se sentir feliz com seu trabalho. Temos ainda outros problemas de dependências químicas com uso de tabaco, álcool e outras drogas legais, tidas como os maiores responsáveis pelo grande número de licenças médicas como aponta pesquisa realizada pela Associação Brasileira de Recursos Humanos - ABRH.

Pensando em se adequar as novas demandas, que requer urgência de atitude por parte de gestores humanizados. Algumas organizações estão buscando melhorar o ambiente de trabalho e investir no bem-estar de seus colaboradores. Para eles, mudar esse formato de relação de tratamento e visão que vem desde a revolução industrial fará com que a empresa também mude se modernizando e construindo relação de melhorias para todos e ao mesmo tempo economize capital com rodizio de colaboradores, treinamento e licenças. E por último, essas mudanças geram diferencial a ela por ser uma empresa humanizada na relação com a equipe de trabalho.

Esse estudo buscou demonstrar que eles, os colaboradores, passam a se sentirem parte importante no processo e assumem uma postura de serem não mais recursos humanos; mas capital humano valorizado. Parece ser apenas uma nomenclatura, mas na verdade se trata de um investimento que a empresa ou instituição está fazendo no seu maior capital que é o capital humano.

Desta forma, pode se afirmar que esse estudo se justificou na medida em que buscou contribuir para que os ambientes de trabalho se tornem cada vez mais humanizados e que as empresas ou instituições compreendam que o seu diferencial de sucesso pode não só gerar economia como também qualidade de vida e satisfação em todos os seus colaboradores e com certeza lucros ao final de todo o processo.

Referências

BOWDITCH, J. L.; ANTHONY, F. B. **Elementos de Comportamento Organizacional**. 1. ed. São Paulo: Pioneira Thomson, 2002.

CHIAVENATO, I. **Comportamento organizacional: a dinâmica do sucesso das organizações**. 3. ed. Barueri, SP: Manole, 2014.

_____. **Administração de recursos humanos**. São Paulo: Manole, 2009.

_____. **Administração de Recursos Humanos**. 6 ed. São Paulo: Editora Atlas; 2006

_____. **Recursos humanos**. 6ª ed. São Paulo: Atlas, 2000.

GIL, A. C. **Gestão de Pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. São Paulo: Atlas, 2001.

LOCKE, E. A. What is job satisfaction? **In Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, 30 (112): 69-79, 2005. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rbso/v30n112/07.pdf> . Acessado em 14 de novembro de 2018.

NISHIMURA, A. Z. F. C.; SPERS, E. E.; GIULIANI, A. C. **Produção bibliográfica da qualidade de vida no trabalho**. 2008. Dissertação (Mestrado em Administração) Universidade Metodista, Piracicaba, 2008.

PILARES, V. **Recursos Humanos: (des.) Considerações Gerais**. São Paulo: Nobel, 1991.

RODRIGUES, V. C. **Qualidade de Vida no Trabalho**. Rio de Janeiro: Vozes, 2001

SANTOS, Antonio Raimundo dos. **Metodologia científica: a construção do conhecimento**. Rio de Janeiro: DP&A editora, 2000.

WAGNER, J.; HOLLENBECK, J. R. **Comportamento Organizacional: criando vantagens competitivas**. São Paulo: Saraiva, 2012.

Recebido em 23 de abril de 2020.
Aceito em 2 de junho de 2020.