

A IMPORTÂNCIA DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO PARA PRODUTIVIDADE E DESEMPENHO NAS EMPRESAS

Emanuelle Koemy Fernandes Carvalho Ribeiro

Graduanda em Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos,
Faculdades Integradas de Três Lagoas – FITL/AEMS

Fernanda Teodoro Ribeiro

Graduanda em Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos,
Faculdades Integradas de Três Lagoas – FITL/AEMS

Janaine Vincentini Costa

Graduanda em Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos,
Faculdades Integradas de Três Lagoas – FITL/AEMS

Michelle Esser Lima Machado

Graduanda em Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos,
Faculdades Integradas de Três Lagoas – FITL/AEMS

Luís Alexandre de Oliveira

Especialista em Gestão Empresarial e Recursos Humanos – FITL/AEMS;
Docente das Faculdades Integradas de Três Lagoas – FITL/AEMS

Patrícia de Oliveira

Mestre em Desenvolvimento Local – UCDB;
Docente das Faculdades Integradas de Três Lagoas – FITL/AEMS

RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo mostrar a importância da qualidade de vida no trabalho (QVT) justificando a motivação, produtividade, desempenho que se consegue ao ter uma boa qualidade de vida no trabalho, visando abordar os fatores que contribuem e interagem na motivação dos mesmos, sendo muito importante para qualidade de vida dos seus funcionários. Pôde-se observar a importância da qualidade de vida no trabalho para as empresas, ou seja, das organizações na atualidade, e também se observou a relação entre empresa (organização) e trabalhador (funcionário) obtendo uma satisfação entre ambos os verificados através das motivações dos mesmos. Dentre os principais fatores relacionados a essas motivações encontram-se a remuneração, condições físicas e psicológicas e a segurança no trabalho. Concluiu-se então que para o trabalhador desempenhar suas tarefas de forma eficaz, é de fundamental importância que a empresa se preocupe com sua QVT, sem isso há um aumento de queda na qualidade do serviço, o que prejudica muito as empresas.

PALAVRAS-CHAVE: desempenho; motivação; qualidade de vida; produtividade.

1 INTRODUÇÃO

Atualmente as empresas tem um papel importante para que haja uma melhor qualidade de vida em um ambiente de trabalho. É um desafio constante que

a empresa tem que ter para que seu funcionário esteja motivado e satisfeito para gerar resultados positivos em seu trabalho.

As pessoas trabalham por diferentes razões, algumas delas acreditam que trabalhar é uma necessidade por causa de suas situações financeiras, porém outras pessoas acreditam que trabalhar é uma necessidade de crescimento e realização pessoal. Por isso é importante que as empresas pensem em seus funcionários, buscando a satisfação através da qualidade física e psicológica de cada trabalhador.

O trabalho ao longo dos anos foi ocupando cada vez mais o tempo do ser humano. Dessa forma, as pessoas acabam passando a maior parte de suas vidas em seus locais de trabalho, dedicando seus esforços, força, energias disponibilizando assim sua maior parte do tempo no trabalho do que com seus amigos e família.

Com o mercado de trabalho estando em alta competição, as empresas começam a exigir muito de seus funcionários, exigindo maior número de horas trabalhadas e resultados em um rápido período de tempo, com isso esquecem de promover uma qualidade de vida no trabalho, se importando mais com os seus lucros.

Algumas empresas percebem a necessidade e a importância do ser humano num ambiente de trabalho, desta forma, começaram a se preocupar em oferecer um ambiente que traga ao indivíduo respeito, segurança, bem-estar, conforto para se obter assim, uma maior produtividade, qualidade de vida no trabalho e satisfação de seus funcionários tanto na sua vida pessoal quanto no seu trabalho.

Portanto este trabalho tem como justificativa solucionar esse problema promovendo um trabalho que ofereça qualidade de vida para seus funcionários, aumentando sua produtividade.

Tendo por objetivo mostrar a importância da QVT, tendo satisfação e desempenho de seus funcionários.

2 OBJETIVOS

Esta pesquisa tem como objetivo principal mostrar a importância da QVT justificando a motivação, produtividade, desempenho que se consegue ao ter uma boa qualidade de vida no trabalho, visando abordar os fatores que contribuem e

interagem na motivação dos mesmos, sendo muito importante para qualidade de vida dos seus funcionários.

3 MATERIAL E MÉTODOS

Para o desenvolvimento desta pesquisa foi realizada a pesquisa bibliográfica como fonte primária de dados. Como base da pesquisa buscou-se autores como Fernandes, Rodrigues e Silva que dissertam sobre o tema proposto no trabalho. Como complementos, também se utilizou de pesquisa em meios eletrônicos em sites na área de recursos humanos, revistas eletrônicas e artigos científicos.

4 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT)

Em meio a um mercado cada vez mais competitivo e exigente por profissionais, as empresas começaram a perceber um fator muito importante para si e seus funcionários: Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) (CARVALHO et al., 2013). Alguns autores denominam de capital humano ou intelectual o recurso mais importante, as pessoas, e algumas empresas começaram a perceber isso (ODEBRECH; PEDROSO, 2010).

O termo qualidade de vida frequentemente é usado para descrever valores humanos e ambientais que foram deixados de lado pelas sociedades industriais em favor dos avanços tecnológicos, da produtividade e do crescimento econômico (WALTON, 1973 apud RODRIGUES, 1999). QVT é um estudo para diagnóstico e implantação de melhores ações e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais para propiciar condições melhores de desenvolvimento humano dentro e fora do ambiente de trabalho durante e para realização do trabalho (LIMONGI; ASSIS 1995).

As pessoas são consideradas um recurso para as organizações; são como portadores de habilidades e conhecimentos, auxiliam no crescimento empresarial e processo produtivo, mas é de grande importância lembrar de que são pessoas, com suas personalidades, objetivos, necessidades e expectativas (ANDRADE, 2012 apud CARVALHO et al., 2013).

“Ao caracterizar o elemento humano como recurso, as organizações utilizam-se de suas habilidades e aptidões para atingir maior eficiência na execução

de tarefas e cumprir com as exigências de um mercado competitivo” (BONFANTE et al., 2015).

A organização que prioriza a motivação de seus trabalhadores, tem maior produtividade e também oferece ambientes de trabalho melhores e com maior qualidade de vida para seus funcionários (ANDRADE, 2012 apud CARVALHO et al., 2013). “A qualidade de vida no trabalho, portanto, coloca em evidência a importância das exigências pessoais do trabalhador para o sucesso organizacional” (BONFANTE et al., 2015).

4.1 Evolução do conceito

Segundo Rodrigues (1994) a qualidade de vida no trabalho tem sido uma preocupação desde o início da sua concepção, sempre focada em trazer satisfação e bem-estar e facilitar para o trabalhador a execução de sua tarefa.

Em meados de 1920 com análises como a de Elton Mayo e a Escola de Relações Humanas e nessa época, indicavam que fatores psicológicos e sociais já eram aspectos considerados importantes para a qualidade de vida no trabalho (KUROGI, 2008). Mas somente na década de 60 que iniciativas de cientistas sociais, líderes sindicais, empresários e governantes, na busca de melhores formas de organizar o trabalho a fim de minimizar só efeitos negativos do emprego na saúde e bem-estar geral dos trabalhadores foram tomados (BONFANTE et al., 2015).

A expressão qualidade de vida no trabalho só foi introduzida, publicamente, no início da década de 70, pelo professor Louis Davis (UCLA, Los Angeles), ampliando o seu trabalho sobre o projeto de delineamento de cargos (BONFANTE et al., 2015). Devido à preocupação com a competitividade internacional e o sucesso de técnicas e estilos gerenciais dos programas japoneses, surge então, na década de 1970, um movimento nos EUA pela qualidade de vida no trabalho (MORETTI, 2005).

De acordo com Ferreira et al. (1999), Hampton (1991) e Rodrigues (1999) apud Vasconcelos (2001) relatam que muitos pesquisadores no século XX foram importantes para o estudo sobre a satisfação do indivíduo no trabalho. Os mesmos destacaram Helton Mayo, cujo estudo sobre o comportamento humano e motivação dos indivíduos contribuindo para as metas organizacionais, e também da qualidade de vida do trabalhador são altamente relevantes, pois segundo ele as análises

efetuadas na Western Electric Company (Hawthorne, Chicago), no início da década de 1920, contribuíram para a escola de relações humanas.

Podemos observar o desenvolvimento da Qualidade de Vida no Trabalho segundo Fernandes (1996) conforme o quadro abaixo:

Quadro 1. Desenvolvimento evolutivo da qualidade de vida no trabalho.

Concepção evolutiva da QVT	Características ou visão
1. QVT como uma variável (1959 a 1972)	Reação do indivíduo ao trabalho. Investigava-se como melhorar a qualidade de vida no trabalho para o indivíduo.
2. QVT como um abordagem (1969 a 1974)	O foco era o indivíduo antes do resultado organizacional; mas, ao mesmo tempo, buscava-se trazer melhorias tanto ao colaborador como à direção.
3. QVT como um método (1972 a 1975)	Um conjunto de abordagens, método ou técnicas para melhorar o ambiente de trabalho e tornar o trabalho mais produtivo e mais satisfatório. QVT era vista como sinônimo de grupos autônomos de trabalho, enriquecimento de cargo ou desenho de novas plantas com integração social e técnica.
4. 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 ideias do movimento de QVT.
5. 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.
6. QVT como nada (futuro)	No caso de alguns projetos de QVT fracassarem no futuro, não passará de um “modismo” passageiro.

Fonte: Extraído de FERNANDES, 1996.

A QVT vem sendo usado como índice no desenvolvimento humano no ambiente organizacional quanto no nível de motivação dos trabalhadores. Programas de qualidade de vida no trabalho ganharam importância no contexto organizacional altamente globalizado, alinhados à lógica da vantagem competitiva. Com isso, a valorização do colaborador se torna um fator primordial e contribui com um fato diferenciador para qualquer organização (BONFANTE et al., 2015).

As relações de trabalho na sociedade moderna passam por várias mudanças e a qualidade de vida no trabalho faz parte delas (FRANÇA, 1997 apud SILVA, 2012).

4.2 Qualidade de Vida no Trabalho na Prática

Para Limongi e Assis (1995) e Albuquerque e França (1998) a sociedade mudou seu modo de vida dentro e fora da empresa, com isso, gerando novos valores e demandas de QVT. Para os autores citados acima, outras ciências também têm dado suas contribuições, tais como: saúde, ecologia, ergonomia, psicologia, sociologia, economia, administração e engenharia.

Saúde, essa ciência tem buscado maneiras de preservar a integridade física, mental e social, não apenas o controle de doenças, produzindo avanços biomédicos e maior expectativa de vida do ser humano.

Ecologia, essa ciência vê o homem como parte integrante e responsável pela do ambiente em sua volta e de tudo nele contido.

Ergonomia, essa ciência estuda as condições de trabalho ligadas à pessoa. Está fundamentada na medicina, motricidade, psicologia e na tecnologia industrial, buscando o conforto durante a atividade realizada.

Psicologia, essa ciência juntamente com a filosofia, estuda as atitudes internas e as perspectivas de vida de cada pessoa em seu trabalho e a importância verdadeira das necessidades de cada um e seu envolvimento com o trabalho.

Sociologia, essa ciência retoma a perspectiva simbólica do que é construído e compartilhado socialmente, demonstrando suas consequências nos vários contextos culturais e antropológicos da organização.

Economia, essa ciência evidencia a ideia de que as posses são finitas e que a sua distribuição deve envolver de forma equilibrada a responsabilidade e direitos da sociedade.

Administração, essa ciência estuda técnicas e maneiras de que em um ambiente cada vez mais complexo, mutável e competitivo, seja possível aumentar a capacidade de mobilizar recursos para atingir resultados.

Engenharia, essa ciência estuda formas de produção para uma melhor flexibilidade da manufatura, armazenamento de materiais e uso da tecnologia, organização do trabalho e controle de processos.

Walton (1973) apud Fernandes (1996) propôs oito categorias conceituais, incluindo critérios de QVT para conceituar qualidade de vida no trabalho (Quadro2).

Quadro 2. Categorias conceituais de QVT.

Concepção evolutiva da QVT	Características ou visão
1. Compensação justa e adequada	Equidade interna e externa

	Justiça na compensação Partilha de ganhos de produtividade
2. Condições de trabalho	Jornada de trabalho razoável Ambiente físico seguro e saudável Ausência de insalubridade
Continuação do Quadro 2.	
3. Uso e desenvolvimento de capacidades	Autonomia Autocontrole relativo Qualidades múltiplas Informações sobre o processo total do trabalho
4. Oportunidade de crescimento e segurança	Possibilidade de carreira Crescimento pessoal Perspectiva de avanço salarial Segurança de emprego
5. Integração social na organização	Ausência de preconceitos Igualdade Mobilidade Relacionamento Senso Comunitário
6. Constitucionalismo	Direitos de proteção ao trabalhador Privacidade pessoal Liberdade de expressão Tratamento imparcial Direitos trabalhistas
7. Trabalho e espaço total de vida	Papel balanceado do trabalho na vida pessoal Papel balanceado no trabalho Estabilidade de horários Poucas mudanças geográficas Tempo para lazer da família
8. Relevância social do trabalho na vida	Imagem da empresa Responsabilidade social da empresa Responsabilidade pelos produtos Práticas de emprego

Fonte: Extraído de WALTON, 1973 apud Fernandes, 1996.

Dentre essas categorias, podemos destacar as que mais ganharam ênfase nos últimos anos são condições de trabalho, oportunidade de crescimento e segurança, relevância social do trabalho na vida.

Condições de trabalho: ambientes de trabalhos mais descontraídos e mais amigáveis, além de jornadas de trabalho mais flexíveis.

Oportunidade de crescimento e segurança: oportunidade de crescimento dentro e fora da empresa, além de estabilidade.

Relevância social do trabalho na vida: nos últimos anos o ideal “de fazer a diferença” se tornou cada vez maior entre os trabalhadores, principalmente dentre os mais jovens.

Segundo Bonfante et al. (2015) a qualidade de vida no trabalho requer colaboração entre trabalho e organização, tendo uma sincronia entre as duas partes. Tendo essa sincronia, é possível satisfazer as exigências e necessidades que

existem entre ambas, devido a isso o aumento da motivação gera maior produtividade e eficiências para a empresa.

De acordo com os estudos feitos por Gimenes et al. (2011) as condições de trabalho, condições de saúde no ambiente de trabalho, relacionamento interpessoal, imagem pública da instituição, relacionamento com os líderes, satisfação com o cargo ocupado, foram considerados bons para os entrevistados. Somente o ponto de reconhecimento dos funcionários foi colocado como regular, isso mostra que se o funcionário em uma empresa não se sente reconhecido pelo seu trabalho, seu rendimento, motivação e produtividade cai e faz com que o mesmo procure oportunidades melhores.

Moretti (2005) relata que a qualidade de vida no trabalho é um desafio constante, principalmente para a administração de setor de recursos humanos. Pois o mesmo tem o desafio de procurar tornar os cargos mais produtivos e satisfatórios. Se estes, não estiverem informados a respeito de como melhorar a qualidade de vida no trabalho acaba resultando em problemas.

O mesmo autor relata ainda que os setores de recursos humanos devem usar uma variedade de métodos para reformular os cargos. Esta técnica faz parte de um programa para melhorar a qualidade de vida no trabalho. E é através da mesma que os resultados obtidos para melhora em um ambiente de trabalho acaba sendo satisfatório, pois promove assim oportunidades para aqueles que não possuem cargos que ofereçam uma oportunidade de realização, reconhecimento e crescimento psicológico.

De acordo com Ribeiro e Santana (2015) com os resultados obtidos através de seus estudos, observou-se que os participantes da pesquisa se mostraram insatisfeitos com a ausência de programas de qualidade de vida no trabalho. Essa insatisfação piora ainda, pois a postura da organização, não possui nenhum projeto e nem se preocupa com a melhoria da qualidade voltada aos trabalhadores.

Ainda Ribeiro e Santana (2015), as insatisfações dos funcionários de empresas estão ligadas diretamente com o salário, as condições de trabalho, participação nas decisões da empresa, segurança, número de horas trabalhadas (influenciando no convívio familiar). Com isso, é de extrema e fundamental importância uma intervenção feita pelas administrações das empresas e o

departamento de recursos humanos, implantando programas de qualidade de vida no trabalho e atividades de reconhecimento.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho teve como objetivo identificar a importância da qualidade de vida no trabalho para o aumento de satisfação e desempenho de seus funcionários.

Foi verificado que durante o trabalho, a qualidade de vida não é somente um fator importante, como também um fator necessário, pois sem ela não é possível garantir um sucesso no mercado.

Necessitando sempre uma atenção dos administradores das empresas, em relação aos pontos de necessidades de seus funcionários, prevenindo assim e solucionando problemas relacionados a motivação e satisfação dos mesmos. Garantindo assim um retorno na produtividade para a empresa.

REFERÊNCIAS

ALBURQUERQUE, L. G.; FRANÇA, A. C. L. Estratégias de Recursos Humanos e Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho: o stress e a expansão do conceito de qualidade total. Revista de Administração, São Paulo, v. 33, n.2, p. 40-51, Abril/Jun 1998.

BONFANTE, J. G. et al.. O Impacto da Qualidade de Vida no Trabalho sobre a Produtividade. Revista Científica Eletrônica UNISEB, Ribeirão Preto, v. 6, n. 6, p. 114-129, Jul/Dez 2015.

CARVALHO, J. F. et al.. Qualidade de Vida no Trabalho e Fatores Motivacionais dos Colaboradores nas Organizações. Educação em Foco, n. 7, p. 21-31, Set/2013.

FERNANDES, E. C. Qualidade de Vida no Trabalho: Como Medir para Melhorar. 2 ed. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

GIMENES, A. M. et al.. Qualidade de Vida no Ambiente de Trabalho: fatores decisivos no desempenho organizacional de uma empresa. Revista Eletrônica INESU, Londrina, v. 28, Mar/Abril/Mai 2011.

KUROGI, M. S. Qualidade de Vida no Trabalho e suas Diversas Abordagens. Revistas de Ciência Gerenciais, v.7, n. 16, São Paulo, 2008.

LIMONGI, Ana C; Assis, Maria P. Projetos de Qualidade de Vida no Trabalho: Caminhos Percorridos e Desafios. *Revistas de Administração de Empresas*, v.35, n.2, Mar/Abril 1995.

MORETTI, S. Qualidade de Vida no Trabalho x Auto Realização Humana. Florianópolis, 2005.

ODEBRECH, T. A. C; PEDROSO, R. Qualidade de Vida no Trabalho: Diferentes Percepções de um Mesmo Processo. *Revista Olhar Científico – Faculdades Associadas de Ariquenes*, v.1, n. 1, Ago/Dez, 2010.

RIBEIRO, L. A; SANTANA, L. C. Qualidade de Vida no Trabalho: fator decisivo para o sucesso organizacional. *Revista de Iniciação Científica –RIC Cairu*. V. 2, n. 2, p. 75-96, Jun, 2015.

RODRIGUES, M. V. C. Qualidade de Vida no Trabalho: evolução e análise no nível gerencial. Rio de Janeiro: Vozes, 1994.

SILVA, V. C. QVT – Qualidade de Vida no Trabalho: como a sua adoção influência no desempenho organizacional. Rio de Janeiro, 2012.