



**RATIO – FACULDADE TEOLÓGICA E FILOSÓFICA
CURSO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO**

FRANCISCA DARLENE DA CRUZ

**A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E SUA IMPORTÂNCIA
PARA AS ORGANIZAÇÕES: UMA REVISÃO BIBLIOGRÁFICA**

**FORTALEZA/CE
2019**

A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E SUA IMPORTÂNCIA PARA AS
ORGANIZAÇÕES: UMA REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

Monografia submetida à aprovação do Curso de Graduação em Administração pela RATIO – Faculdade Teológica e Filosófica, como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Administração.

Orientador: Prof. Me. JOSE AIRTON DE OLIVEIRA

FORTALEZA/CE
2019

FRANCISCA DARLENE DA CRUZ

A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E SUA IMPORTÂNCIA PARA AS
ORGANIZAÇÕES: UMA REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

Monografia foi submetida à Coordenação do Curso de Graduação em Administração, como pré-requisito para obtenção do título de Bacharel em Administração, outorgado pela RATIO – Faculdade Teológica e Filosófica, tendo sido aprovada pela banca examinadora composta pelos professores.

Monografia aprovada em ____ de _____ de 2019

BANCA EXAMINADORA

Prof. (a) Me. José Airton de Oliveira
(Orientador)

Prof.(a) Dra. Maria Lourdes dos Santos
(Convidada)

Prof. (a) Me. Túlio Cicero Cruz
(Convidado)

Dedico este trabalho aos meus pais, Francisco José e Maria Ribeiro, pois tudo o que sou devo a eles, e se aqui cheguei foi pelo esforço incondicional dos mesmos;

Meus irmãos, José Neto, Antônia Maria, Maria Neta, Ivoneide e Maria de Fátima, que fizeram da sua torcida uma oração de fé para realização deste sonho;

A minha sobrinha afilhada Érika, que me encanta com seu sorriso quando diz que quando crescer, quer ser igual a mim.

AGRADECIMENTOS

A Deus, arquiteto do universo, fonte de minha inspiração;

Aos meus familiares, por sempre acreditarem na minha capacidade de vencer;

Aos meus colegas de Curso, pelo companheirismo e amizade nos momentos mais difíceis;

Ao meu orientador, Prof. Ms. José Airton de Oliveira, pela paciência e valiosas orientações;

A todos enfim, que colaboraram para a realização deste sonho.

“Nem todas as empresas precisam investir em qualidade de vida, promoção de saúde ou coisa parecida. Só aquelas que querem ser competitivas no século XXI.”

(Robert Karch)

RESUMO

O termo qualidade de vida tem sido bastante discutido dentro e fora das organizações, sejam elas públicas ou privadas. Existe uma preocupação unânime entre os estudiosos e empresários quanto a importância da qualidade de vida dos trabalhadores nas organizações. Esta monografia teve como objetivo geral analisar a importância da qualidade de vida no trabalho (QVT), seus modelos e dificuldades de implantação nas organizações. Como objetivos específicos realizar-se um estudo bibliográfico sobre a Qualidade de Vida no Trabalho; compreender a importância da qualidade de vida no trabalho; e investigar os programas desenvolvidos pelas organizações para melhoria da qualidade de vida no trabalho. O estudo trabalhou o tema da qualidade de vida no trabalho e sua importância para as organizações, levando em consideração que não se pode desvincular o termo trabalho de qualidade de vida, pois ambos fazem parte do ser humano e como tal necessita estar em harmonia dentro das organizações. A metodologia empregada foi baseada em pesquisa bibliográfica, realizada por meio da literatura sobre o tema. O resultado desta pesquisa deixou claro que qualidade de vida no trabalho é de suma importância para as organizações e que não se pode desvincular o termo trabalho de qualidade de vida, pois ambos fazem parte do ser humano e este necessita estar em harmonia dentro das organizações. Pode-se concluir que é de fundamental importância para o trabalhador ter as condições básicas no ambiente de trabalho para que o mesmo realize suas atividades com satisfação e a organização obtenha o sucesso desejado.

Palavras-chave: Trabalho. Qualidade de Vida no Trabalho. Organizações.

ABSTRATCT

The term quality of life has been widely discussed within and outside organizations, whether public or private. There is unanimous concern among scholars and entrepreneurs about the importance of workers' quality of life in organizations. This monograph aimed to analyze the importance of quality of life at work (QWL), its models and difficulties of implementation in organizations. As specific objectives a bibliographical study on the Quality of Life at Work; understand the importance of quality of life at work and investigate the programs developed by organizations to improve the quality of life at work. The study addressed the theme of quality of life at work and its importance for organizations considering that the term quality of life work cannot be disconnected, as both are part of the human being and as such need to be in harmony within organizations. . The methodology used was based on bibliographic research, conducted through the literature on the subject. The result of this research made it clear that quality of life at work is of paramount importance to organizations and not to unlink the term quality of life work, as both are part of the human being and as such need to be in harmony within organizations. It can be concluded that it is of fundamental importance for the worker to have the basic conditions in the workplace so that he can perform his activities with satisfaction and the organization achieves the desired success.

Keywords: Work. Quality of life at work. Organizations

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	10
2 CAPÍTULO 1	13
TRABALHO E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: HISTÓRIA,	13
EVOLUÇÃO E CONCEITO	
2.1 O TRABALHO AO LONGO DA HISTÓRIA DA HUMANIDADE	13
2.1.1 Qualidade de vida no trabalho: evolução histórica e conceito	19
3 CAPÍTULO 2	26
IMPORTANCIA DA GESTÃO PARA A QUALIDADE DE VIDA NO	
TRABALHO DENTRO DAS ORGANIZAÇÕES	
3.1 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E SUA IMPORTÂNCIA PARA AS	26
ORGANIZAÇÕES	
3.1.1 Gestão para Qualidade de Vida no Trabalho	36
4 CAPÍTULO 3	44
PROGRAMAS E MODELOS DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E A	
LEGISLAÇÃO	
4.1 PROGRAMAS E MODELOS DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	44
4.1.1 Legislação e qualidade de vida no trabalho	49
5 CONCLUSÕES	54
REFERÊNCIAS	56

1 INTRODUÇÃO

O homem sempre trabalhou. O trabalho é inerente ao ser humano. Sendo assim, nos períodos mais antigos o trabalho do homem lhe proporcionava sobrevivência de forma direta, através das práticas da caça e da coleta. Depois o homem passou a utilizar o excedente da sua produção em troca de algo que lhe trouxesse satisfação.

Quando a sociedade deixou de ser nômade, o próprio trabalho passou a ser a moeda de troca do homem para garantir sua sobrevivência. E assim o trabalho passou a fazer parte da sua vida de tal maneira que em muitas ocasiões o homem passava mais tempo nas suas atividades laborais do que na sua própria casa, com a família ou em atividades de lazer, por exemplo.

Obviamente, que o excesso, o desgaste físico e mental, as más condições no ambiente de trabalho e nas relações dentro do mesmo são fatores que tem acarretado sérios problemas ao trabalhador, afetando sobremaneira a sua qualidade de vida, seja no trabalho ou no meio social. Por isso a busca das organizações para oferecerem aos seus colaboradores uma boa qualidade no ambiente de trabalho

Atualmente, o termo qualidade de vida tem sido bastante discutido dentro e fora das organizações, sejam elas públicas ou privadas. Existe uma preocupação unânime entre os estudiosos e empresários quanto a importância da qualidade do serviço e do produto e a qualidade no atendimento aos clientes, bem como, a utilização da Gestão da Qualidade Total (GQT), visando o sucesso empresarial.

Todavia, de nada adiante a implementação de técnicas de gestão de qualidade nas empresas, se os atores principais destas não estiverem bem. Daí surge a preocupação com a Qualidade de Vida do Trabalhador (QVT), como parte integrante das organizações. Chiavenato (2002, p. 391) falando sobre esse novo enfoque dentro das empresas diz que:

A Qualidade de Vida do Trabalhador - QVT tem o objetivo de assimilar duas posições antagônicas: de um lado, a reivindicação dos empregados quanto ao bem-estar e satisfação no trabalho, do outro, o interesse das organizações quanto a seus efeitos sobre a produção e a produtividade.

Corroborando com o autor pode-se dizer que o tema qualidade de vida no trabalho diz respeito a um conjunto de ações que as empresas precisam implantar

para oferecer melhorias e inovações em seu ambiente laboral, a fim de melhorar a vida dos seus colaboradores.

Na verdade, uma empresa que preza pela qualidade de sua equipe é aquela que oferece um ambiente agradável, harmonioso, que estimule o funcionário e lhe transmita satisfação em trabalhar ali, pois vale lembrar que um funcionário satisfeito produz melhor, e ao produzir melhor estará agregando sucesso para a organização.

Diante desse fato é que no cenário atual várias pesquisas e estudos estão surgindo na intenção de compreender a importância da Qualidade de Vida no Trabalho e o no que ela pode contribuir para as organizações se manterem num mercado altamente competitivo.

É fato que os programas de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) estão cada vez mais difundidos em todo o mundo, pois com a inserção de um programa de QVT é possível aprimorar o processo de humanização nas organizações, oferecendo melhores condições no bem estar do trabalhador.

Se faz, portanto, essencial que os gestores olhem para as pessoas como seres humanos e não como recursos organizacionais. Os mesmos devem criar ações voltadas para a Qualidade de Vida no Trabalho, compreendendo que tais ações refletem positivamente na comunicação, na confiança entre as pessoas e na imagem da empresa para seus clientes e empregados.

Assim sendo, a presente monografia trabalhará o tema: A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E SUA IMPORTÂNCIA PARA AS ORGANIZAÇÕES: UMA REVISÃO BIBLIOGRÁFICA. A mesma busca responder o seguinte questionamento: como a qualidade de vida no trabalho contribui com o sucesso organizacional?

Seu objetivo principal é analisar a importância da qualidade de vida no trabalho (QVT), seus modelos e dificuldades de implantação nas organizações. Como objetivos específicos tem-se: realizar um estudo bibliográfico sobre a Qualidade de Vida no Trabalho; compreender a importância da qualidade de vida no trabalho; e investigar os programas desenvolvidos pelas organizações para melhoria da qualidade de vida no trabalho.

A relevância do tema se dá pelo fato da Qualidade de Vida no Trabalho vir adquirindo cada vez mais espaço nas organizações como pressuposto básico para o bem estar de todos. Assim sendo, esta pesquisa se justifica pela importância que o

tema tem na atualidade, haja vista que existe atualmente uma grande preocupação com a relação entre trabalho e bem estar do trabalhador.

O percurso metodológico empregado nesta monografia está baseado numa pesquisa bibliográfica, realizada por meio da literatura sobre o tema. Vale frisar que a pesquisa bibliográfica é o passo inicial na construção efetiva de um protocolo de investigação, ou seja, após a escolha de um assunto é necessário fazer uma revisão bibliográfica do tema proposto. Essa pesquisa auxilia na escolha de um método mais apropriado, assim como num conhecimento das variáveis e na autenticidade da pesquisa.

Este trabalho monográfico está dividido em três capítulos, os quais se constituem numa revisão de literatura, onde se abordará questões relacionadas a história e evolução da Qualidade de Vida no Trabalho e sua importância, programas e modelos voltados para a qualidade de vida no trabalho, algumas pesquisas realizadas a nível de Brasil, aspectos legais que regem a qualidade de vida no trabalho, dentre outros aspectos.

Espera-se que esta revisão de literatura possa reforçar novas pesquisas que sejam capazes de trazer subsídios relevantes à compreensão da Qualidade de Vida no Trabalho, bem como a conscientização dos gestores das organizações em relação à necessidade de implantar programas que transformem o ambiente de trabalho num espaço prazeroso para os trabalhadores no exercício de suas atividades.

2 CAPÍTULO 1

TRABALHO E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: HISTÓRIA, EVOLUÇÃO E CONCEITO

A qualidade e vida no trabalho encontra-se ligada diretamente aos colaboradores, a partir do momento em que cada funcionário demonstra sua satisfação e empenho pelo que faz. Assim o ambiente de trabalho necessita estar apto e agradável para que os mesmos sintam-se bem e valorizados.

2.1 O TRABALHO AO LONGO DA HISTÓRIA DA HUMANIDADE

Não há como se falar em qualidade de vida no trabalho, sem mencionar o próprio trabalho e sua relação com o homem. Assim sendo, ao longo do tempo, o trabalho mudou e se reformulou de acordo com as necessidades de cada época em cada cultura. É imprescindível entender historicamente a palavra “trabalho”, desde sua etimologia até seus conceitos sociológico, econômico, filosófico e jurídico.

Primeiramente, etimologicamente falando, ‘trabalho’ apresentou significados diversos. De acordo com as raízes indo-europeia, a ideia de trabalho assumiu dois contornos, remetendo um deles à noção de ‘produto’, ‘ação’, e o outro dizendo respeito à ‘padecimento’, ‘peso’ e ‘carga’. (Adas, 2012.)

O trabalho tem início na pré-história através da transformação da natureza e tudo ao seu redor em insumos essenciais à sua sobrevivência, como por exemplo, armas, ferramentas e utensílios. A história do trabalho tem início na pré-história, época em que as necessidades de sobrevivência, alimentação, abrigo e resistência fizeram com que o homem desenvolvesse o trabalho. Diante da evolução nas formas das ferramentas utilizadas, como o arado por exemplo, e dos avanços na agricultura, o trabalho teve uma progressão.

No século XIX, o trabalho era visto como um processo de transformação e transição. Nesta época surge a ideia de que o homem necessita de reconhecimento por seu trabalho. Desde então, o significado de trabalho como “suor do rosto” dá lugar à força do trabalho remunerado. O trabalho é uma relação peculiar entre os homens e os objetos, na qual se unem o subjetivo e o objetivo, o particular e o geral através do instrumento: a ferramenta. Muitas vezes a palavra trabalho transmite uma ideia penosa, servil e humilhante, entretanto o trabalho é imprescindível à vida

humana, pois retrata motivo de dignidade pessoal, além de desempenhar papel fundamental na vida do homem.

Os gregos conceberam trabalho como um sofrimento, uma pena (já que o *pónos* grego tem a mesma raiz da *poena-pena*-latina). Talvez, esta definição grega, também definindo trabalho como tortura, refletiu as condições em que viviam os escravos em suas cidades-estados, assim como em Roma e em outros Estados, como o Brasil-Colônia (MANOEL JÚNIOR, 2015).

Para este autor, hodiernamente, entende-se que a etimologia correta provém do latino *palum*, sendo primeiramente um encargo ou fadiga, depois ganhando a ideia de labutar. Não obstante, pode-se falar em um direito laboral como sinônimo de direito do trabalho, e o labor como um equivalente de trabalho.

Ainda citando o autor acima, em relação ao conceito geral de trabalho, este pode apresentar genericamente vários sentidos. Por um viés marxista, também sendo o econômico, fundado no valor de uso, pode significar qualquer alteração na natureza com o objetivo de satisfazer as necessidades humanas. Por outro lado, pode significar o reconhecimento da dignidade do homem, uma dimensão da personalidade humana, por meio do qual o ser humano se realiza em sua plenitude.

Sob o aspecto sociológico do trabalho, seria tido como um método pelo qual se produz bens e serviços. O Trabalho aqui, se constituiria como a forma pela qual o homem adquire seu sustento. Deve-se ater ao aspecto do convívio social que o trabalho alude, haja vista que ninguém produz um bem sem ter a quem efetuar sua troca/venda (MANOEL JÚNIOR, 2015).

O conceito de trabalho filosófico, por sua vez, apresenta uma dimensão dual. De um lado pode significar castigo e privilégio. De outro, produção de riqueza e redenção humana. Na realidade fática, especialmente na Idade Média, em que se fundava uma sociedade teocêntrica, trabalhar significava a remissão de pecados perante Deus, o que contribuía para a subordinação da massa servil aos senhores feudais, que ostentavam de regalias como palácios luxuosos e de grandes exércitos de cavaleiros. Assim, a visão filosófica de redenção se confirmara.

Por fim, faz-se mister a conceituação de trabalho em seu sentido jurídico. Para o Direito, o trabalho não pode ser contrário ao ordenamento jurídico, ou seja, necessita de licitude. Além disso, a atividade realizada deve ser valorada socialmente, bem como ter aproveitamento na sociedade.

Já o Dicionário Larousse de Língua Portuguesa (2010), dá as seguintes definições para trabalho:

- Palavra derivada do latim tripaluim que significa instrumento de tortura composto de três paus; sofrimento; esforço; luta;
- Atividade humana aplicada à produção, à criação ou ao entretenimento;
- Produto/resultado dessa atividade; obra.
- Atividade profissional regular e remunerada.
- Exercício de uma atividade profissional; lugar onde essa atividade é exercida.

Assim sendo, o vocábulo trabalho que provém de uma raiz que indica algo penoso ao homem, em linguagem cotidiana tem inúmeros significados. Algumas vezes lembra dor, sofrimento, e outras vezes designa operação humana de transformação da matéria.

Com relação a sua história e evolução, o trabalho inicia-se com a busca de meios mais adequados para o homem atender as suas necessidades. À medida que a satisfação pessoal é alcançada, somam-se outras necessidades e formam-se relações sociais que estabelecem a visão histórica do trabalho (DELIBERATO, 2002).

Na era primitiva havia uma divisão simples do trabalho de acordo com a idade e o sexo. As mulheres cuidavam das crianças e juntamente com elas eram responsáveis pela coleta de frutos e raízes; os homens caçavam, pescavam e defendiam o território, sempre realizavam as tarefas em grupos. Tudo que caçavam, pescavam ou coletavam eram dividido entre eles, viviam sempre em grupos havia uma divisão simples do trabalho, e o que caçavam e coletavam eram divididos entre todos.

Na antiguidade, os egípcios, gregos e romanos utilizaram do trabalho escravo para as mais diversas funções: seja na fabricação de utensílios, em trabalhos domésticos, seja na condição de gladiadores, músicos, filósofos e até poetas. Conforme salienta Ferreira Neto e Cavalcante (2005, p. 3):

O trabalho na Antiguidade, representava punição, submissão, em que os trabalhadores eram os povos vencidos nas batalhas, os quais eram escravizados. O trabalho não era dignificante para o homem. A escravidão era tida como coisa justa e necessária. Para ser culto, era necessário ser rico e ocioso.

A escravidão também esteve presente na era medieval, onde aqueles que eram considerados “infiéis” ou “bárbaros” eram feitos escravos, havendo inclusive o comércio de escravos para o Oriente. Da mesma forma, na Idade Moderna, a escravidão foi utilizada no descobrimento da América. Os espanhóis, portugueses, ingleses, franceses e holandeses fizeram uso desta prática, escravizando índios e africanos como forma de incrementar suas conquistas (VIANNA, 2005).

Na época do feudalismo, que perdurou entre os séculos X ao XIII, a escravidão foi substituída pela servidão. Neste sistema, o homem se submetia ao trabalho em benefício exclusivo do senhor da terra, sendo que da terra retirava em proveito próprio a habitação, a alimentação e o vestuário.

Entretanto, a servidão nada mais foi do que um tipo de escravidão, não exatamente no sentido estrito da palavra, mas em medida semelhante, posto que o indivíduo naquelas condições não dispunha de liberdade, estando sujeito às mais severas restrições, tal como impossibilidade de livre locomoção. Este período caracterizou-se como sendo um sistema intermediário entre a escravidão e o trabalho livre (VIANNA, 2005).

Com o declínio da servidão, no século XVI, surge uma submissão dos feudos a um governo central, com o surgimento do mercantilismo e a perda da importância da terra como fonte geradora de riquezas. É nessa época que surgem as primeiras vilas e cidades, com o aparecimento da corporação, que era um agrupamento de artesãos. Neste sistema, o mestre era quem explorava economicamente o ramo de atividade, tendo sob seu comando o aprendiz.

Todavia, também neste sistema a escravidão, ainda que de forma velada, estava presente, pois eram impostas àqueles indivíduos regras muito rígidas no que tange ao método de produção e a contraprestação do serviço prestado. O mestre era não somente o senhor da disciplina profissional, mas também senhor pessoal do trabalhador. Sobre este grande período da história do trabalho, Melgar (2002, p. 50) diz que:

(...) a condição do ser humano como trabalhador, o tipo de trabalho existente até a Revolução Industrial não era um trabalho livre, era um trabalho de escravos e servos, cuja ínfima condição social era condizente com o escasso ou quase nulo valor que se atribuía ao seu esforço.

Foram as revoluções liberais, que tiveram início nos séculos XVII e XVIII, seguidas da Revolução Industrial, que caracterizaram uma profunda mudança nas

relações de trabalho. A ideia de liberdade esteve bem destacada nesse período da história, revelando que o modelo de servidão era apenas uma modalidade diferenciada de escravidão, e que as corporações de ofícios significavam impedimento ao desenvolvimento do livre comércio e ofício.

No início deste período da história, as condições de vassalagem e as corporações de ofícios foram desaparecendo, sendo de maneira natural ou por imposição legal, passando a dar lugar as relações de trabalho remuneradas, com a locação de serviço civil.

O medo das formas que o trabalho foi prestado no passado, levaram ao amadurecimento dos trabalhadores neste período, incentivando a formação de associação, dando lugar a contratos de trabalho com prazo determinado, fazendo que com isso o trabalhador não ficasse vinculado indefinidamente ao empregador.

A partir da Revolução Industrial, com o grande desenvolvimento do maquinismo, das invenções industriais, a expansão do processo de urbanização, dão início as concentrações progressivas de trabalhadores vinculados a uma mesma atividade laborativa. Este fenômeno faz surgir a condição de compartilhamento de condições de trabalho similares, na maioria dos casos evidentemente opressivas e injustas, devido às más condições a que eram submetidos os trabalhadores (SOIBELMAN, 2011).

A Revolução Industrial foi considerada um período de terror para o trabalhador, sendo que as condições de trabalho a que foram submetidos naquele período são consideradas desumanas. Sobre este período, Cerqueira (2003, p. 343) revela em sua obra que:

Para poder enfrentar a livre concorrência, os chefes de indústria não encontravam recurso mais fácil do que explorar ao máximo os operários, pagando-lhes ínfimos salários e impondo-lhes jornadas de trabalho excessivas, muito superiores a sua capacidade física, a fim de reduzir ao mínimo o custo da mão-de-obra e, portanto, o custo da produção, o que lhe permitia auferir maiores lucros. Desamparados de qualquer proteção e impedidos de se reunir para reagir contra esses abusos, viam-se os operários na dura contingência de escolher entre os baixos salários insuficientes para a sua subsistência e a mais completa indignação. Prolongavam-se as jornadas de trabalho a 14 e 16 horas, não se distinguindo entre trabalho noturno e trabalho diurno. Trabalhava-se a semana toda, sem um dia de repouso(...).

Tamanho era o descaso do Estado para com a condição de trabalho, que não somente homens eram submetidos àquelas condições desumanas, mas

também mulheres e crianças. Acerca deste período de abuso, Cerqueira (2003, p. 343) revela que:

Por outro lado, não eram só os homens que trabalhavam, mas também as mulheres e as crianças, desde 5 ou 6 anos de idade, consideradas “meias forças” e remuneradas com salários sensivelmente inferiores. A situação dos trabalhadores agravava-se cada vez mais, a medida que os progressos do maquinismo se acentuavam, reduzindo o emprego da mão-de-obra.

Como neste período os trabalhadores eram livres e já detinham a ideia de ser titulares de direitos na esfera particular, esta época também foi marcada pelos conflitos de classe, devido às más condições de segurança e higiene do trabalho, remuneração, jornadas, trabalho feminino e infantil. Melgar, (2002, p. 63) diz que:

A situação real do trabalhador durante os anos da Revolução Industrial foi extremamente dura; a tão aclamada liberdade de contratação se traduzia em uma fixação de jornadas de trabalho excessivas, com prorrogação de jornadas fora dos limites humanos, na falta de atenção do empregador em questões de segurança e higiene nos locais de trabalho, na abusiva utilização da mão de obra infantil e feminina, e nos abusos dos valores ínfimos de salário.

Tal movimento e conflito de classes acarreta uma pressão social que desperta o legislador, tendo como consequência a criação de associações de trabalhadores para a defesa de seus direitos, denominadas de sindicatos.

A completa libertação do trabalhador teria de se fazer mais tarde como consequência da Revolução Industrial e da generalização do trabalho assalariado, numa nova luta, não mais contra o senhor da terra nem contra o mestre da corporação, e sim contra um poder muito maior, o patrão, o capitalista, amparado pelo Estado, na sua missão de mero fiscal da lei e aplicador da justiça (VIANNA, 2005).

O período da Revolução Industrial foi, portanto, marcado com as primeiras normas voltadas exclusivamente para a proteção dos trabalhadores, como consequência da força dos movimentos sociais e também pelo interesse do próprio Estado em contar com o apoio da grande massa de trabalhadores que compunham a sociedade.

Foi nesta época que o trabalhador passou a ser visto pelo Estado como parte hipossuficiente da relação de trabalho, em face do poder econômico advindo do empregador. Neste contexto é que teve início o declínio da ideia de poder total e irrestrito do empregador sobre os empregados.

O Estado então abandona a posição não intervencionista, passando a promulgar leis que regulam as condições de trabalho, nascendo assim o direito do trabalho. Em vários países ocorreram fatos que marcaram as relações entre empregados e empregadores, alterando, de forma definitiva, como seriam tratadas as questões voltadas às condições de trabalho daí em diante (VIANNA, 2005).

Dentre estas importantes mudanças, no plano internacional destaca-se a criação em 1919 da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Na qualidade de agência especializada da Organização das Nações Unidas (ONU), a OIT é dotada de plena autonomia e capacidade jurídica frente àquela Organização. Atualmente, a OIT reúne cento e setenta e um países signatários, tendo sua sede em Genebra, na Suíça, sendo que podem filiar-se a OIT, todos os países que sejam filiados a ONU (VIANNA, 2005).

A Organização Internacional do Trabalho - OIT se caracteriza como sendo a fonte institucional básica do chamado Direito Internacional “uniforme” do Trabalho e é entendida por aquele conjunto de normas internacionais que se convertem em um Direito Universal aplicável a todos os Estados membros. Trata-se portanto, de um conjunto de condições propostas à aceitação dos Estados membros, cujo consentimento se faz necessário, para que tais condições produzam a eficácia jurídica pretendida (MELGAR, 2002).

Dentro desse novo contexto mundial pode-se dizer que o trabalho – que é a ação transformadora do homem sobre a natureza – modifica também a maneira de pensar, agir e sentir, de modo que nunca permanecemos os mesmos ao fim de uma atividade, qualquer que ela seja. É nesse sentido que dizemos que, pelo trabalho, o homem se autoproduz, ao mesmo tempo em que produz sua própria cultura.

2.1.1. Qualidade de vida no trabalho: evolução histórica e conceito

Tal qual o surgimento do trabalho, a qualidade de vida sempre foi objeto de preocupação do homem. Como exemplo pode-se destacar o domínio de técnicas adequadas à produção do fogo, no período Neolítico, que sem dúvida se traduziu como um enorme salto no que se refere à qualidade de vida. Com o fogo, o homem passou a se proteger do frio e dos predadores, além de poder cozinhar os alimentos.

No período denominado como proto-história, a invenção da roda, cerca de 4.000 a.C., proporcionou a substituição dos antigos trenós por carros de duas e

quatro rodas. Esse fato revolucionou a vida humana, pois facilitou não só a sua locomoção, mas também o transporte de cargas, e melhorou sua qualidade de vida.

Os ensinamentos de Euclides de Alexandria (300 a.C.) sobre os princípios da geometria serviram de inspiração para a melhoria do método de trabalho dos agricultores à margem do Rio Nilo, assim como a Lei das Alavancas, de Arquimedes, formulada em 287 a.C., veio diminuir o esforço físico de muitos trabalhadores.

Moretti e Treichel (2003), remetem a origem da Qualidade de Vida à década de 1960, quando cientistas sociais, líderes sindicais, empresários e governantes uniram-se a fim de minimizar os efeitos negativos do emprego na saúde e no bem estar dos trabalhadores. No entanto, esse termo tornou-se público na década de 1970, a partir da publicação de um trabalho do professor Louis Davis.

Segundo Chiavenato (2004), 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. O conceito de QVT refere-se à preocupação com o bem-estar geral e com a saúde dos trabalhadores no desempenho de suas tarefas. Posteriormente, alguns autores europeus desenvolveram outras conceituações dentro da abordagem sócio técnica e da democracia industrial.

Surge, portanto, na década de 1970 um movimento pela qualidade de vida no trabalho, principalmente nos EUA, devido à preocupação com a competitividade internacional e ao grande sucesso dos estilos e das técnicas gerenciais dos programas de produtividade japonesa, centrada nos empregados. Existia uma tentativa de integrar os interesses dos empregados e empregadores através de práticas gerenciais capazes de reduzirem os conflitos (CHIAVENATO, 2004).

Com relação a conceituação do que vem a ser a Qualidade de Vida no Trabalho – QVT, esta tem várias definições. Para Limongi-França (2003, p. 80):

Qualidade de vida no trabalho (QVT) é o conjunto de ações de uma empresa que envolve a implantação de melhorias e inovações gerenciais e tecnológicas no ambiente de trabalho. A construção da qualidade de vida no trabalho ocorre a partir do momento em que se olha a empresa e as pessoas como um todo, o que chamamos de enfoque biopsicossocial. O posicionamento biopsicossocial representa o fator diferencial para a realização de diagnóstico, campanhas, criação de serviços e implantação de projetos voltados para a preservação e desenvolvimento das pessoas durante o trabalho na empresa.

A autora ainda esclarece que “[...] a origem do conceito vem da medicina psicossomática que propõe uma visão integrada, holística do ser humano, em

oposição à abordagem cartesiana que divide o ser humano em partes.” (LIMONGI-FRANÇA, 2003, p. 80). E conclui, ao afirmar que:

No campo do trabalho esta abordagem pode ser associada à ética da condição humana. Esta ética busca desde a identificação, eliminação, neutralização ou controle de riscos ocupacionais observáveis no ambiente físico, padrões de relações de trabalho, carga física e mental requerida para cada atividade, implicações políticas e ideológicas, dinâmica da liderança empresarial e do poder formal até o significado do trabalho em si, relacionamento e satisfação no trabalho.

Para Maximiano (2017, p. 498), “[...] a QVT baseia-se em uma visão integral das pessoas, que é o chamado enfoque biopsicossocial. O enfoque biopsicossocial das pessoas origina-se da medicina psicossomática, que propõe a visão integrada, ou holística, do ser humano.”

Segundo Vasconcelos (2014, p. 25), “[...] a construção da qualidade de vida no trabalho ocorre a partir do momento em que se olha a empresa e as pessoas como um todo, o que chamamos de enfoque biopsicossocial.”

Davis e Newstrom (2002, p. 146) definem:

Por qualidade de vida no trabalho (QVT) queremos dizer os pontos favoráveis e desfavoráveis de um ambiente de trabalho para as pessoas. A proposta básica é desenvolver ambientes de trabalho que sejam tão bons para as pessoas como para a saúde econômica da organização. Percebe-se que a QVT procura criar uma relação harmoniosa entre empregado e empregador através de um ambiente humanizado que seja bom para o empregado e para o empregador.

Ainda para Chiavenato (2004, p. 448):

“[...] a organização que quiser atender bem o cliente externo, ela não poderá se esquecer de atender bem o cliente interno. Mais uma vez percebe-se que a gestão da qualidade total nas organizações depende, fundamentalmente, do aproveitamento do potencial humano, e isso, por conseguinte, depende de quão bem as pessoas se sentem trabalhando na organização.

A definição de QVT, adotada por França e Zaima (2002, p. 406), diz que: “[...] é o conjunto das ações de uma empresa que envolve a implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais no ambiente de trabalho.”

Para Mendes (2008, p. 160) “A qualidade de vida é definida não só pelo que é feito para as pessoas, mas também pelo que elas fazem por si próprias e pelos outros.”

O conceito QVT implica em profundo respeito pelos empregados, pessoas motivadas que participem, executem e sejam recompensadas pelos seus esforços.

São resultados de organizações que investem diretamente nos funcionários. 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;
- 5) Os benefícios aferidos;
- 6) O relacionamento humano dentro do grupo e da organização;
- 7) O ambiente psicológico e físico de trabalho;
- 8) A liberdade e responsabilidade de tomar decisões;
- 9) As possibilidades de participar.

Pode-se portanto, dizer que a 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 na realização do seu ofício.

O desenvolvimento de novas tecnologias obriga as empresas a trabalharem com mão de obra cada vez mais especializada, exigindo funcionários cada vez mais qualificados, treinados e em constante capacitação; por outro lado, elas oferecem melhores condições de trabalho e até salário.

Como se pode observar existem muitas definições para o termo Qualidade de Vida no Trabalho – QVT, e quanto mais as inovações das tecnologias avançam, muito mais se modificam os conceitos de Qualidade de Vida no Trabalho - QVT. Na tabela 1 abaixo tem-se a síntese da evolução desses conceitos:

Tabela 1: Evolução do conceito sobre Qualidade de Vida no Trabalho

AUTORES	CONCEITOS
GUEST (1979)	“[...] um processo pelo qual uma organização tenta revelar o potencial criativo do seu pessoal, envolvendo-os em decisões que afetam suas vidas no trabalho. Uma característica marcante do processo é que seus objetivos não são simplesmente intrínsecos no que diz respeito ao que o trabalhador vê como fins de auto realização e auto

	engrandecimento.”
DAVIS (1981)	“Condições favoráveis ou desfavoráveis de um ambiente de trabalho par os empregados.”
FERNANDES e BECKER (1988)	“Para reagrupar todas as experiências da humanização do trabalho e que orientam em função do que se tem convencionado denominar democracia industrial.”
FERNANDEZ (1989)	“Relaciona os fatores motivacionais ligados ao desempenho (Maslow e Herzberg) – existe qualidade de vida no trabalho quando os indivíduos podem satisfazer suas necessidades pessoais importantes, através da organização em que atuam.”
VIEIRA e HANASHINO (1990) (Conceito amplo e contingencial)	“[...] a melhoria das condições de trabalho – com extensão a todas as funções de qualquer natureza a 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 os empregados como para a organização. Isto significa atenuar o conflito existente entre o capital e o trabalho [...]”
VIEIRA (1996)	“Um conjunto de fatores (ou indicadores) que, se fazendo presente nas organizações, proporcionam aos trabalhadores bem-estar físico, mental, econômico e social, permitindo que cada indivíduo resgate sua condição de cidadão.”
LIMONGI-FRANÇA (2003)	“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 durante a realização do trabalho.”

Fonte: Merino, 2004.

É possível perceber que a trajetória evolutiva da Qualidade de Vida no Trabalho procura atender as necessidades do trabalhador quanto a melhoraria das condições de trabalho. A Qualidade de Vida no Trabalho é uma tentativa séria de humanizar, com o intuito de tornar as empresas mais produtivas, eficazes e eficientes (MERINO, 2004).

No Brasil, as ações voltadas para a QVT são mais recentes, acompanhando a abertura tardia do mercado nacional para importação de produtos estrangeiros e os aumentos de concorrência que lhe foram decorrentes, bem como a implantação de programas de qualidade total.

Somente a partir dos anos 1980 alguns estudos começaram a ser realizados no território nacional, muitos influenciados, ainda, pelos modelos estrangeiros, com destaque para a Embrapa, em Brasília, e as Universidades Federais do Rio Grande do Sul e de Minas Gerais. Nos anos 1990, assistiu-se a um incremento da produção científica brasileira sobre o tema.

Todavia vê-se que no Brasil o tema vem tomando força e sendo discutido com maior frequência nas organizações, objetivando atender as necessidades psicossociais dos trabalhadores, de modo a elevar seus níveis de satisfação no trabalho.

Hoje, a qualidade de vida no trabalho tem sido discutida na maioria das organizações empresariais, sendo colocada como resultado do equilíbrio entre as necessidades da empresa, pela crescente lucratividade, e as necessidades dos funcionários, pelo bem-estar físico, mental e social.

Para que os trabalhadores se sintam bem e sejam estimulados para o trabalho, as empresas necessitam estar envolvidas com os mesmos, analisando meios cada vez mais eficazes que proporcionam um melhor aproveitamento tanto de tempo, como de cuidados específicos com cada setor (MENDES, 2008).

Para o autor, qualquer mudança no ambiente de trabalho gera um impacto negativo ou positivo sobre a percepção na qualidade de vida do trabalhador, pois o trabalho ocupa o centro da vida das pessoas. Portanto, ele deve promover a saúde, o equilíbrio físico e psicoemocional, visto que para o trabalhador ter uma boa qualidade de vida total é necessário ter boas condições de trabalho.

Isso provoca a reflexão sobre o desafio imaginado pelos idealizadores do QVT, que é torná-la uma ferramenta gerencial efetiva e não apenas mais um modismo, que como tantos outros vêm e vão. E esse desafio torna-se mais instigante neste momento em que o empregado se vê envolvido numa rotina diária cada vez mais desgastante e massacrante.

Nessa perspectiva, faz-se necessário que as empresas busquem práticas de gestão que motivem e equilibrem necessidades. Enquanto isso não for posto em prática, o homem continuará a viver numa sociedade cada vez mais doente, seja no

aspecto físico, psicológico ou social. Daí a necessidade de se analisar a importância da Gestão para a Qualidade de Vida no Trabalho – GQVT, pauta do próximo capítulo deste trabalho.

3 CAPÍTULO 2

IMPORTANCIA DA GESTÃO PARA A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DENTRO DAS ORGANIZAÇÕES

A implantação da gestão da qualidade de vida é imprescindível para as organizações, pois através delas é possível que se tenha esse comprometimento na execução das tarefas dos colaboradores, atingindo os objetivos desejados. Esse programa tem a finalidade de satisfação e bem estar dos colaboradores dentro das organizações.

3.1 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E SUA IMPORTÂNCIA PARA AS ORGANIZAÇÕES

A cada ano 2,34 milhões de pessoas morrem no mundo devido a acidentes ou doenças relacionadas ao trabalho, segundo dados da Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2013). A análise dos dados da OIT indica uma tendência de elevação anual desses números.

O aumento desses números pode estar relacionado tanto à intensificação do trabalho, fruto da reestruturação produtiva, quanto aos seguintes fatores: melhoria dos sistemas de registro e notificação; maior eficácia na vigilância à saúde; maior acesso à informação por parte de trabalhadores e empregadores e à ampliação da definição de doenças profissionais, embora metade dos países ainda não disponibilize as estatísticas referentes aos agravos relacionados ao trabalho. A OIT (2013) calcula que os acidentes de trabalho e as doenças profissionais implicam uma perda anual de 4% do PIB global (OIT, 2013).

Para transformar positivamente esse contexto caracterizado pela alta contínua do número de acidentes e doenças profissionais, instituições públicas e privadas têm procurado investir em Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), com vistas a reduzir os fatores de riscos e alavancar a produtividade.

A qualidade de vida no trabalho é um dos novos desafios para a administração contemporânea. Ela afeta diretamente a vida dos indivíduos e consequentemente os resultados das organizações.

Com o avanço da tecnologia as empresas se igualaram e a competitividade toma novos rumos. O homem volta a ser o diferencial do processo; o capital intelectual, o capital humano ou gestão do conhecimento são termos que começam a fazer parte do dia a dia dos gestores e adentra-se na chamada era do conhecimento; busca-se o compartilhamento, um ambiente inovador, propício a novas ideias onde a QVT em seus vários segmentos, abordados através de

diferentes programas e ações tentam propiciar a melhora na QVT. Segundo Lacaz (2000, p. 156):

É inadmissível falar em qualidade do produto sem tocar na qualidade dos ambientes e condições de trabalho, o que seria sobremaneira auxiliado pela democratização das relações sociais nos locais de trabalho”. Esses aspectos de qualidade, tanto de condições de trabalho como de relações são atacados de várias formas desde programas de ginástica laboral até participação do trabalhador em tomada de decisões na empresa.

Nesse sentido, a Qualidade de Vida no Trabalho - QVT, vem assumindo destaque, principalmente, em vários aspectos. Do ponto de vista social, a relevância se manifesta pelo papel central que o mundo do trabalho assume na vida em sociedade.

A centralidade do trabalho e, principalmente, suas implicações econômicas, políticas, tecnológicas e culturais para seus distintos e contraditórios atores (dirigentes, gestores, trabalhadores e usuários) fundamentam a importância do debate e, sobretudo, do investimento em QVT.

Do ponto de vista institucional, ou seja, no âmbito das organizações, a promoção da QVT assume uma função estratégica na política de gestão com pessoas. Conhecer com rigor científico o que pensam os trabalhadores sobre QVT é um pressuposto fundamental para a concepção de política e programa nessa temática (FERREIRA, 2012).

A QVT tem abrangido todas as áreas direta ou indiretamente ligadas ao indivíduo – organização – trabalho. Percebe-se muitos estudos e novos modelos com o objetivo de aperfeiçoar as condições de trabalho, como instalações, até o relacionamento pessoal e integração (indivíduo – organização), buscando sempre o bem estar e satisfação do trabalhador e, por consequência, o retorno que isso pode trazer para a empresa. Na tabela abaixo vê-se os condicionantes que causam bem estar aos profissionais dentro das organizações, do ponto de vista de Ferreira, (2012).

Tabela 2 - Condicionantes da Qualidade de Vida no Trabalho

FATOR	CARACTERÍSTICAS
	Equipamentos arquitetônicos: piso; paredes;

<p>Condições de trabalho e suporte organizacional</p>	<p>teto; portas; janelas; decoração; arranjos físicos; layouts. Ambiente físico: espaços de trabalho; iluminação; temperatura; ventilação; acústica. Instrumental: ferramentas; máquinas; aparelhos; dispositivos informacionais; documentação; postos de trabalho; mobiliário complementar (ex. armários). Matéria-prima: materiais, bases informacionais. Suporte organizacional: informações; suprimentos; tecnologias; políticas de remuneração, de capacitação e de benefícios.</p>
<p>Organização do trabalho</p>	<p>Divisão do trabalho: hierárquica; técnica; social. Missão, objetivos e metas organizacionais: qualidade e quantidade; parametragens. Trabalho prescrito: planejamento; tarefas; natureza e conteúdo das tarefas; regras formais e informais; procedimentos técnicos; prazos. Tempo de trabalho: jornada (duração, turnos); pausas; férias; flexibilidade. Processo de trabalho: ciclos; etapas; ritmos previstos; tipos de pressão. Gestão do trabalho: controles; supervisão; fiscalização; disciplina. Padrão de conduta: conhecimento; atitudes; habilidades previstas; higiene; trajas/vestimentas.</p>
<p>Relações socioprofissionais de trabalho</p>	<p>Relações hierárquicas: chefia imediata; chefes superiores. Relações com os pares: colegas de trabalho. Relações externas: cidadãos usuários dos serviços públicos; clientes e consumidores de produtos e serviços privados.</p>
<p>Reconhecimento e crescimento profissional</p>	<p>Reconhecimento: do trabalho realizado, empenho, dedicação; da hierarquia (chefia imediata e superiores); da instituição; dos cidadãos usuários, clientes e consumidores; da sociedade. Crescimento profissional: uso da criatividade; desenvolvimento de competências; capacitações; oportunidades; incentivos; equidade; carreira.</p>
<p>Elo entre trabalho e vida social</p>	<p>Sentido do trabalho: prazer; bem-estar; valorização do tempo vivenciado na organização; sentimento de utilidade social; produtividade saudável. Importância da instituição empregadora: significado pessoal; significado profissional; significado familiar; significado social. Vida social: relação trabalho-casa; relação trabalho-família; relação trabalho-amigos; relação trabalho-lazer e relação trabalho-sociedade.</p>

O conceito QVT implica profundo respeito pelos empregados, pessoas motivadas que participem, executem e sejam recompensadas pelos seus esforços. São resultados de organizações que investem diretamente nos funcionários. 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; 5) Os benefícios aferidos; 6) O relacionamento humano dentro do grupo e da organização; 7) O ambiente psicológico e físico de trabalho; 8) A liberdade e responsabilidade de tomar decisões; 9) As possibilidades de participar.

Sob a ótica das organizações, a QVT é um preceito de gestão organizacional que se expressa por um conjunto de normas, diretrizes e práticas no âmbito das condições, da organização e das relações socioprofissionais de trabalho que visam à promoção do bem-estar individual e coletivo, o desenvolvimento pessoal dos trabalhadores e o exercício da cidadania organizacional nos ambientes de trabalho. Sob a ótica dos trabalhadores, ela se expressa por meio das representações globais (contexto organizacional) e específicas (situações de trabalho) que estes constroem, indicando o predomínio de experiências de bem-estar no trabalho, de reconhecimento institucional e coletivo, de possibilidade de crescimento profissional e de respeito às características individuais. Ferreira, (2012, p.179) diz que:

O bem-estar no trabalho é um sentimento agradável que se origina das situações vivenciadas pelo(s) indivíduo(s) na execução das tarefas. A manifestação individual ou coletiva do bem-estar no trabalho se caracteriza pela vivência de sentimentos (isolados ou associados) que ocorrem, com maior frequência, nas seguintes modalidades: alegria, amizade, ânimo, confiança, conforto, disposição, equidade, equilíbrio, estima, felicidade, harmonia, justiça, liberdade, prazer, respeito, satisfação, segurança, simpatia. A vivência duradoura deste sentimento pelos trabalhadores constitui um fator de promoção da saúde nas situações de trabalho e indica a presença de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT).

A qualidade de vida no trabalho, portanto, coloca em evidência a importância das exigências pessoais do trabalhador para o sucesso organizacional. Com essa união entre colaborador e organização, ambas as partes são beneficiadas no que diz respeito à satisfação do ser humano, condições ambientais saudáveis e suas

repercussões no desempenho empresarial. Também através dessa ideia, Rodrigues (2003, p. 76) retrata que

A qualidade de vida no trabalho tem sido uma preocupação do homem desde o início da sua existência com outros títulos e outros contextos, mas sempre voltada para facilitar ou trazer satisfação e bem-estar ao trabalhador na execução de sua tarefa e dessa forma, elevar a um nível de destaque os resultados organizacionais.

A construção da qualidade de vida no trabalho ocorre a partir do momento em que se olha a empresa e as pessoas como um todo, o que pode ser chamado de enfoque biopsicossocial, norteando a realização de diagnóstico, campanhas, criação de serviços e implantação de projetos voltados para a preservação e desenvolvimento das pessoas, durante o trabalho na empresa.

O trabalho organizacional deve ser visto como parte inseparável da vida humana e, a qualidade de vida no trabalho, influencia ou é influenciada por vários aspectos da vida fora do trabalho, sendo que a satisfação no trabalho não pode estar isolada da vida do indivíduo como um todo (RODRIGUES, 2003).

Ainda para o autor acima citado, no trabalho é onde se estabelecem muitos dos contatos sociais, assumindo um papel muito importante na vida das pessoas influenciando na forma como se vive, nos hábitos e até mesmo na identidade pessoal de cada um, possuindo assim a satisfação com a vida uma relação estreita no e com o trabalho.

A qualidade de vida no trabalho tem sido utilizada como indicador das experiências humanas no local de trabalho e do grau de satisfação das pessoas que desempenham o trabalho. Qualidade de vida implica um profundo respeito pelas pessoas. Para alcançar níveis elevados de qualidade e produtividade, as organizações precisam de pessoas motivadas, que participam ativamente nos trabalhos que executam e que sejam adequadamente recompensadas pelas suas contribuições.

Na busca pela excelência as organizações procuram trabalhar determinados fatores que proporcionam melhor Qualidade de Vida no Trabalho, os quais, segundo Rodrigues (2003), são:

- Clima organizacional;
- Conflito no ambiente de trabalho;
- Capacitação Profissional;
- Motivação Pessoal;

- Capital Intelectual

Em relação ao clima organizacional os estudos sobre o tema tiveram início na década de 60 nos Estados Unidos, com os trabalhos de Forehand e Gilmer (1964) sobre o comportamento organizacional. O mesmo é constituído de duas partes distintas: física (instalações, móveis, decoração etc.) e a social (as pessoas que o habitam). Pois não pode exigir resultados de uma equipe se esta não tiver um mínimo de comodidade e de condições para realizar suas necessidades básicas. Mas se acredita que quanto melhor e mais bem atendidas estas necessidades tanto melhor será o desempenho de uma equipe.

O clima organizacional é, então, o reflexo da cultura da organização dos efeitos dessa cultura como um todo; é como um conjunto de fatores que interferem na satisfação como a realização, reconhecimento, o trabalho em si, a responsabilidade e o progresso, ou ainda o descontentamento. Esse resultado, tanto positivo quanto negativo, influencia diretamente no comportamento dos indivíduos, nas suas motivações, desempenho e satisfação. Para Luz (2003, p. 49):

O clima retrata o grau de satisfação material e emocional das pessoas no trabalho. Observa-se que este clima influencia profundamente a produtividade do indivíduo e, conseqüentemente, da empresa. Assim sendo, o mesmo deve ser favorável e proporcionar motivação e interesse nos colaboradores, além de uma boa relação entre os funcionários e a empresa.

O clima organizacional influencia a motivação, o desempenho humano e a satisfação no trabalho, criando expectativas cujas conseqüências se seguem em decorrência de diferentes ações. As pessoas esperam recompensas, satisfações e frustrações na base de suas percepções do clima organizacional. Tais expectativas tendem a conduzir à motivação.

O clima organizacional é favorável quando proporciona satisfação das necessidades pessoais dos participantes, produzindo elevação do moral interno. É desfavorável quando proporciona frustração daquelas necessidades.

Assim os gestores devem estar atentos e ter ciência que o clima organizacional é um fator de grande importância nas organizações, sabendo que quando a organização passa a oferecer um ambiente propício para o colaborador se sentir motivado, animado e interessado com o trabalho, caminhará ao alcance dos resultados positivos.

Sobre o conflito no ambiente de trabalho, as organizações buscam a cada dia soluções para encontrar um ponto de equilíbrio para solucionar os conflitos entre

indivíduo, organização, vida social, trabalho e família etc. Na verdade, os conflitos são necessários e fazem parte da vida das pessoas. São eles que fazem subir a superfície grandes ideias.

Nos últimos tempos a preocupação das organizações é minimizar alguns conflitos no ambiente de trabalho, como o baixo comprometimento, a grande rotatividade de pessoas e a queda na produtividade. A sobrevivência da empresa depende da adoção de modelos que respeitem o funcionário como membro importante para seu funcionamento.

O trabalho passa a ser um fardo quando as próprias condições de trabalho não favorecem o seu crescimento ou rendimento, como condições inadequadas de iluminação, falta de recursos, falta de estrutura física, entre outros. Além das condições de trabalho o ambiente de trabalho pode levar o trabalhador à desmotivação ou à falta de motivação. Um clima organizacional ruim e tenso, tende a deixar a pessoa tensa e preocupada, assim como uma cultura que proporcione conflitos e discussões pode impactar no estado físico e mental dos indivíduos.

Nas organizações, os conflitos podem ser entendidos como a divergência entre duas ou mais partes, ou entre duas ou mais posições, sobre como melhor alcançar as metas da organização. Diversos autores apresentam formas diferentes de superar os conflitos no ambiente de trabalho. Martinelli (2002, p. 15) comenta que existem duas maneiras de encarar as situações de conflitos dentro do ambiente organizacional:

[...] uma negativista, que encara o conflito como algo apenas prejudicial, que deve ser evitado a todo custo, ou não se podendo evitá-lo, pelo menos ter seus efeitos minimizados. A segunda alternativa é a de encarar o conflito de maneira positiva, procurando verificar aquilo que pode trazer de benéfico, em termos de diferenças de opiniões e visões, bem como de possibilidades de aprendizagem e enriquecimento, pessoais e culturais.

O mais importante é que todos os envolvidos no conflito tenham consciência de que somente o diálogo é capaz de trazer resultados positivos para qualquer tipo de conflito, por isso, é sempre bom que nas organizações haja esse diálogo entre as partes envolvidas no conflito.

Quanto à capacitação profissional, as empresas querem profissionais competentes, eficientes e efetivamente envolvidos com os objetivos da organização. Como o ser humano é o principal insumo responsável pela competência e sucesso das empresas, torna-se necessário entender como extrair das pessoas seus mais

altos níveis de criatividade, inovação, participação e engajamento. Conforme Lacombe (2005, p. 14):

Selecionar, formar, integrar e aperfeiçoar um grupo de pessoas para trabalhar numa empresa como uma verdadeira equipe, com objetivos definidos, fazendo com que cada membro conheça seu papel, coopere com os demais e “vista a camisa” para produzir resultados é a responsabilidade mais importante dos administradores.

O treinamento é um processo educacional para gerar crescimento e mudanças, melhorando assim seu espírito de equipe, integração e criatividade. É imprescindível a capacitação do indivíduo, pois é o que determina os principais valores, permitindo analisar as possíveis particularidades de cada funcionário, gerando assim um melhor aproveitamento para com a empresa.

Sobre a motivação pessoal, esta exerce papel fundamental e primordial para a realização das atividades laborais dentro das organizações, uma vez que afeta diretamente a qualidade de vida e o comportamento do colaborador. O funcionário, quando motivado, tem maior disposição e capacidade para desempenhar suas atividades laborais. Maximiano (2017, p. 244) coloca que:

As práticas motivacionais compreendem todos os tipos de incentivo e recompensas que as organizações oferecem a seus empregados na tentativa de conseguir o desempenho que possibilite a realização de seus objetivos. Abrangem desde os elogios e desafios propostos pelos gerentes até a participação dos funcionários no processo decisório, nos lucros ou na propriedade da empresa, passando por benefícios, prêmios, programas de enriquecimento do trabalho e planos de carreira.

Assim, as organizações, para obterem de seus colaboradores uma melhor produtividade e execução de suas funções, precisam investir em seus funcionários, proporcionando aos mesmos, maior satisfação e motivação para a realização de suas atividades de trabalho (ANDRADE, 2012).

Um dos grandes desafios de uma organização é entender e identificar fatores que levam a motivação do seu colaborador. Funcionários motivados tendem a desempenhar suas funções com mais seriedade e eficácia.

A motivação é uma ferramenta indispensável para uma organização bem sucedida. É a razão que leva pessoas a terem uma determinada ação ou comportamento dentro do ambiente de trabalho. O termo motivação pode ser interpretado como o processo pelo qual um conjunto de razões ou motivos explica, induz, incentiva, estimula ou provoca algum tipo de ação ou comportamento humano (MAXIMIANO, 2017).

A qualidade de vida no trabalho está diretamente ligada à motivação. Pois ela é responsável por afetar nas atitudes pessoais e comportamentais relevantes para a produtividade individual e grupal, tais como: motivação para o trabalho, adaptabilidade a mudanças no ambiente de trabalho, criatividade e vontade de inovar ou aceitar mudanças e, principalmente, agregar valor à organização. (CHIAVENATO, 2010)

Os fatores motivacionais estão sob o controle do indivíduo, pois se relacionam com aquilo que ele faz e desempenha. Envolvem sentimentos de crescimento individual, reconhecimento profissional, auto realização e dependem das tarefas que o indivíduo realiza no seu trabalho. Nesse contexto, algumas teorias motivacionais foram criadas, entre as quais se destacam:

- Teoria das necessidades de Maslow: Para Maslow, as necessidades humanas (necessidades fisiológicas, de segurança, sociais, de estima e de auto realização) estavam hierarquizadas respeitando uma ordem de importância e de influência, na qual cada etapa dessa hierarquia precisava ser satisfeita para que a próxima fosse acionada. Uma vez satisfeita, a necessidade deixava de ser motivadora do comportamento (SILVA, 2002).
- Teoria dos dois fatores: De acordo com Robbins (2003), Herzberg formulou a chamada Teoria dos dois fatores a partir de uma extensão da teoria das necessidades de Maslow para melhor explicar o comportamento das pessoas em situação de trabalho (satisfação ou insatisfação no trabalho). Sua teoria é também conhecida como a teoria dos fatores higiênicos e motivacionais.

Herzberg concluiu que as pessoas geralmente associavam diferentes tipos de condições para os bons (positivos) ou maus (negativos) sentimentos, ou seja, que existem dois fatores diferentes influenciando a motivação. Fatores ligados às insatisfações, os fatores de higiene ou manutenção, são necessários para manter um nível razoável de não insatisfação entre os empregados.

Os outros fatores, os de motivação funcionam para o aumento da motivação no trabalho. Os fatores higiênicos são considerados insatisfacientes, ou seja, a presença gera não insatisfação e a ausência a insatisfação. Já os fatores motivacionais, ou satisfacientes, quando presentes não geram satisfação e quando ausentes a não satisfação (FRANÇA, 2006).

- Teoria do estabelecimento de objetivos: A teoria do estabelecimento de metas foi proposta por Locke na década de 60. De acordo com o autor, as metas específicas para os funcionários aumentam o desempenho. Ele sugeria que as metas difíceis, quando aceitas pelos funcionários, resultavam em um desempenho ainda mais alto do que as metas fáceis (ROBBINS, 2003). Locke pontua que o estabelecimento de objetivos é uma ferramenta efetiva na construção de comportamentos, pois determina para o funcionário o quanto de esforço deverá ser empreendido na tarefa e o que precisa ser feito para a realização dela.

Verifica-se então que a motivação e a satisfação de cada funcionário está ligada aos diversos fatores citados acima. E para identificar cada um deles se faz necessário a utilização de recursos como indicadores que medem o grau de satisfação do grupo de trabalho.

Atualmente existem vários indicadores que podem ser utilizados para facilitar o trabalho de administradores quanto à medição da satisfação e motivação dos funcionários. Muitos autores desenvolveram modelos para identificar fatores que determinam a QVT nas organizações (ANDRADE, 2012).

Diante do exposto, observa-se que a motivação é fator essencial para que o colaborador tenha melhor desempenho e comprometimento com suas atividades laborais. Assim, a organização que enfatiza a motivação de seus colaboradores apresenta, por conseguinte, maior produtividade e, além disso, propicia também ambientes de trabalho mais agradáveis e melhor qualidade de vida para seus funcionários (ANDRADE, 2012).

Sobre o capital intelectual, vale ressaltar que com o mercado cada vez mais exigente, as empresas vêm sentindo a necessidade de investir mais em recursos humanos, acrescentando a seu capital o conhecimento originado através do investimento em capital humano qualificado, o qual agrega às empresas recursos de fundamental importância.

A valorização do capital humano contribui para a melhoria na qualidade de vida dos funcionários e, conseqüentemente, uma redução dos índices de absenteísmo, que refletem diretamente no **turnover**. Colaboradores com condições favoráveis envolvem-se com a organização, conhecem seus objetivos e buscam dar o melhor para alcançar resultados satisfatórios, conseqüentemente, mantendo o seu rendimento e seu emprego.

A partir do momento em que o funcionário se sente peça importante dentro da organização, ele estará disposto a entrar de cabeça, abraçando planos e metas como se fossem seus. Sabendo do seu valor, o colaborador compromete-se muito mais e consegue satisfazer às suas necessidades e as da empresa (CHIAVENATO, 2004).

De acordo com o autor acima citado, no mundo complexo e competitivo de hoje, a escolha das pessoas certas se torna vital para o bom funcionamento da empresa. O homem nunca fica satisfeito com o que tem, ou seja, sempre quando adquire algo, quer buscar novas oportunidades.

Como se pode ver, várias são as possibilidades de uma melhor qualidade de vida do trabalhador que passa necessariamente pela sua participação nas decisões, salários dignos, respeito aos seus direitos, possibilidade de aperfeiçoamento e crescimento profissional, dentre outros. Estes são aspectos essenciais na melhoria das condições de trabalho e para alcançá-los se faz necessário que as organizações invistam em programas de Gestão para a Qualidade de Vida no Trabalho que assegure aos trabalhadores o direito a um ambiente de trabalho saudável.

3.1.1 Gestão para Qualidade de Vida no Trabalho

As organizações funcionam por meio das pessoas, que dela fazem parte. Vários termos são usados para definir as pessoas que trabalham dentro da organização. É através delas que se torna possível a produção de bens e serviços, o atendimento ao cliente, além de alcançar o sucesso tão almejado de mercado. Dentro desse contexto, pode-se afirmar que sem o trabalho, energia, dinâmica, inteligência, criatividade e racionalidade de pessoas, as organizações não existiriam.

As pessoas dentro das organizações são chamadas de funcionários, empregados, pessoal, trabalhadores, operários quando as organizações as tratam como tal. Ou podem ser chamadas de recursos humanos, colaboradores, associados, ou ainda talento humano, capital humano, capital intelectual se as pessoas têm um valor maior para a organização. A denominação dada às pessoas reflete o grau de importância que elas têm para determinada organização. (CHIAVENATO, 2004).

Conforme retrata Chiavenato (2004), uma organização pode tratar as pessoas como recursos organizacionais ou como parceiras da organização. Quando

se fala em recurso produtivo, elas precisam ser administradas, o que envolve planejamento, organização, direção e controle de suas atividades. Quando as pessoas são visualizadas como parceiras da organização, elas são fornecedoras de conhecimentos, habilidades, competências, contribuindo com capital intelectual para a organização

Para este autor, a moderna gestão de pessoas consiste em várias atividades integradas, como a descrição e análise de cargos, planejamento de RH, recrutamento, seleção, orientação e motivação das pessoas, avaliação de desempenho, remuneração, treinamento e desenvolvimento, relações sindicais, segurança, saúde e bem estar.

Dentro desta gestão encontra-se também a qualidade de vida no trabalho (QVT), conceito que se refere aos aspectos da experiência do trabalho, como estilo de gestão, liberdade e autonomia para tomar decisões, ambiente de trabalho agradável, segurança no emprego, horas adequadas de trabalho e tarefas significativas e agradáveis. Para Limongi-França (2003, p.8):

Gestão de Qualidade de Vida no Trabalho é o conjunto das ações de uma organização no sentido de implantar melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais no ambiente de trabalho, e envolve as seguintes áreas do conhecimento: saúde, ecologia, ergonomia, psicologia, sociologia, economia, administração e engenharia.

Lopes (2003), demonstra os critérios adotados por Walton para se entender o conceito de gestão para qualidade de vida no trabalho que inclui oito categorias, as quais são:

- **Compensação justa e adequada:** refere-se à remuneração recebida dentro de padrões organizacionais baseados na cultura da empresa e em modelos ideológicos e seus indicadores são Salário e Jornada de trabalho;
- **Condições de trabalho seguras e saudáveis:** horários razoáveis, condições físicas que reduzam riscos de danos e doenças, existência de critérios que respeitem idade, estrutura física. Indicadores: Ambiente físico e Salubridade;
- **Oportunidades imediatas para desenvolver e usar as capacidades humanas:** considerar potencialidades, e desafio pessoal-profissional. Indicadores: Autonomia, Estima, Capacitação múltipla e Informações sobre o trabalho;
- **Oportunidades futuras para o crescimento contínuo e a garantia de emprego:** oportunidade de carreira, através da educação formal, uso do conhecimento,

das habilidades expandidas e das habilidades recém-adquiridas. Indicadores: Carreira, Desenvolvimento pessoal e Estabilidade no emprego;

- Integração social na organização: corresponde a ausência de preconceitos, de modo que se crie a comunidade na organização. Indicadores: Ausência de preconceitos, Habilidade social e Valores comunitários;
- Constitucionalismo na organização: noção de cidadania, envolvendo aspectos relacionados aos direitos e deveres legais dos cidadãos. Indicadores: Direitos garantidos, Privacidade e Imparcialidade;
- Trabalho e espaço total na vida do indivíduo: valorização de outros pilares que sustentam a vida das pessoas, como suas relações com a família, lazer, interesses comunitários e religiosos. Indicadores: Liberdade de expressão, Vida pessoal preservada e Horários previsíveis;
- Relevância social do trabalho: ações referentes ao meio ambiente, oportunidade de emprego, atendimento das necessidades sociais de saúde, transporte, comunicação, educação e higiene. Indicadores: Imagem da empresa e Responsabilidade social da empresa.

A qualidade de vida como um fator que “afeta atitudes pessoais e comportamentos importantes para a produtividade, como motivação para o trabalho, adaptabilidade e flexibilidade às mudanças no ambiente de trabalho”. Na tabela abaixo vê-se uma síntese do modelo de análise composto pelas 8 categorias relevantes à qualidade de vida do trabalhador de Walton

Tabela 3- Síntese das oito Categorias de Walton (1975).

CRITÉRIOS	INDICADORES DE QVT
1. Compensação justa e adequada	A remuneração deve satisfazer as necessidades objetivas e subjetivas dos funcionários assim como estabelecer uma equidade interna e externa para se obter uma compensação justa e adequada.
2. Condições de trabalho seguras e salutaras	É necessário ter jornadas de trabalho razoáveis e padronizadas, ambientes de trabalho com boa infraestrutura que proporcionem bem-estar e condições saudáveis ao trabalhador.
3. Oportunidades imediata para a utilização e desenvolvimento da capacidade humana	Para explorar ao máximo a capacidade e o potencial do trabalhador é importante que lhe sejam atribuídos requisitos como: autonomia no trabalho, múltiplas habilidades, informações e perspectivas, tarefas completas e planejamento.

4. Oportunidade para crescimento e desenvolvimento contínuo e segurança	O trabalhador precisa se sentir profissionalmente seguro com grandes oportunidades de crescimento profissional e também possibilidades de carreira.
5. Integração social na organização de trabalho.	Para que o indivíduo se sinta socialmente integrado é necessário ter igualdade de oportunidades, relacionamentos interpessoais e grupais e também senso comunitário evitando assim todo e qualquer tipo de preconceito.
6. O constitucionalismo na organização do trabalho	Alguns elementos são fundamentais para assegurar a qualidade de vida do trabalhador como por exemplo o cumprimento das leis e direitos trabalhistas e clareza nas normas da organização, respeito a privacidade pessoal e liberdade de expressão.
7. O trabalho e o espaço total da vida	É necessário que o trabalhador saiba balancear o trabalho com a vida pessoal.
8. A relevância social da vida no trabalho	Trata-se do fato de muitas organizações não agirem de modo socialmente responsável fazendo com que uns números crescentes de empregados depreciem o valor de seus trabalhos e carreiras, perdendo a autoestima.

Fonte: Lopes, (2003).

De acordo com as 8 categorias de Walton, pode-se dizer que cada critério influencia diretamente na produtividade dos funcionários. Insere-se nesse contexto que a otimização da produtividade envolve tanto a perspectiva técnica, quanto a humanista, associando-se dessa forma a qualidade de vida do trabalhador ao sucesso organizacional. Com base nessa perspectiva, é notório o impacto da qualidade de vida do trabalhador na produtividade da organização como um todo.

No ambiente de trabalho o indivíduo consegue construir seu social e sua estima, tendo uma relação tanto afetiva quanto psicológica com o trabalho. São condições fundamentais para a qualidade de vida a motivação e a satisfação na vida profissional como consequência a qualidade no desempenho, por isso a relação entre indivíduo e organização é sistêmica e as organizações precisam cada vez mais de modelos de qualidade de vida no trabalho que saibam conduzir a complexidade das relações humanas no ambiente de trabalho.

Observa-se a importância de cada gestor conhecer e compreender as necessidades de cada empregado dentro da empresa levando em consideração a força motivacional de cada um. Para que os trabalhadores se sintam bem e sejam estimulados para o trabalho, as empresas necessitam estar envolvidas com os mesmos, analisando meios cada vez mais eficazes que proporcionam um melhor aproveitamento tanto de tempo, como de cuidados específicos com cada setor.

A qualidade de vida é definida não só pelo que é feito para as pessoas, mas também pelo que elas fazem por si próprias e pelos outros. Mendes (2008, p. 160) coloca que:

Qualquer mudança no ambiente de trabalho gera um impacto negativo ou positivo sobre a percepção na qualidade de vida do trabalhador, pois o trabalho ocupa o centro da vida das pessoas. Portanto, ele deve promover a saúde, o equilíbrio físico e psicoemocional, visto que para o trabalhador ter uma boa qualidade de vida total é preciso ter boas condições de trabalho.

Nas organizações não existe só o trabalho. Nestes ambientes organizacionais são construídas também as relações humanas, desejos e aspirações que podem encontrar espaço para se realizarem e onde a excitação e o prazer da conquista convivem com os pesadelos e angústias do fracasso.

Isso mostra que há vida nas empresas. O ser humano não é máquina, ele sonha e realiza sonhos, expressa alegrias, frustrações, inquietações, grandiosidade e fragilidades, e é na empresa que ele vai ter possibilidades de realização da fantasia e da conquista, do reconhecimento e do poder, atingindo seu ideal (MOTTA E FREITAS, 2002).

O fato é que os funcionários passam boa parte de suas vidas dentro das organizações buscando atingir seus objetivos pessoais e individuais. A relação entre pessoas e organização é mútua, e ambas as partes dependem uma da outra para sua sobrevivência. De acordo com Chiavenato (2004), a organização que busca alcançar os seus objetivos da melhor maneira possível, ela precisa saber canalizar os esforços das pessoas para que também elas atinjam os seus objetivos individuais e que ambas as partes saiam ganhando.

Atualmente o destaque de uma organização no mundo globalizado está diretamente ligado as pessoas que a compõe. É necessário que se tenha uma equipe capacitada, preparada, motivada e satisfeita. Pessoas que tenham iniciativa, vontade de trabalhar, que busquem sempre crescimento pessoal e profissional.

Dentro dessa perspectiva uma boa gestão de Qualidade de Vida no Trabalho tem que conciliar e alinhar os objetivos principais da organização, como a qualidade de produtos e serviços, satisfação do cliente, criação de valor social e financeiro para si mesma e para a sociedade e, principalmente, sua sustentabilidade futura, com os objetivos profissionais e pessoais dos indivíduos que pertencem a esta organização. É o famoso alinhamento de valores entre organização e indivíduo.

Não basta somente falar em Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), no ambiente de trabalho, quando não se muda de atitude dentro da organização, é preciso que esta atitude seja parte integrante da cultura da empresa. Cabe aos gestores promoverem ações que possam refletir no espaço físico, um ambiente acolhedor, próspero e produtivo. Pessoas não são máquinas, mas seres que querem acolhimento e reconhecimento.

A produtividade de uma organização é influenciada pela a motivação de seus funcionários. A valorização do capital humano é primordial para o desenvolvimento organizacional. Momento em que a empresa identifica os fatores que contribuem para a satisfação, realização e desenvolvimento do indivíduo e utiliza isso como ferramenta essencial para o alcance de seus objetivos de mercado. Por isso a gestão para a qualidade de vida no trabalho é tão importante dentro das organizações.

Muitas empresas negligenciam a influência que a Gestão para Qualidade de Vida no Trabalho - GQVT exerce na produtividade e bem estar dos funcionários. A falta de qualidade de vida produz naturalmente impactos negativos nos resultados das organizações tais como: baixa produtividade, custo alto de assistência médica, índice absenteísmo e rotatividade na organização. Assim torna-se importante a implantação e bom gerenciamento da GGVT.

O comprometimento de cada indivíduo depende do grau de satisfação e motivação com o trabalho que executa. Um ambiente sem inovação e sem liberdade de participação dos trabalhadores prejudica diretamente no bem estar de todos e principalmente no rendimento do trabalho.

O desafio de uma organização é identificar o que motiva cada indivíduo e proporcionar ações de melhorias na qualidade de vida no trabalho que solucionem os problemas existentes e torne sua equipe apta a desempenhar seu ofício com excelência.

A Gestão para a Qualidade de Vida no Trabalho envolve tanto os aspectos físicos como os aspectos psicológicos do local de trabalho. Existem duas extremidades quando se fala em GQVT, de um lado a reivindicação dos empregados quanto ao bem estar e satisfação no trabalho, e do outro o interesse das organizações quanto aos seus efeitos na produtividade e a qualidade. Sobre isso Chiavenato (2004, p. 451) coloca que:

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 GQVT é essencial na criação de um espírito de cidadania organizacional como nos programas de qualidade total nas organizações.

Assim sendo, o assunto Qualidade de Vida no Trabalho e a preocupação com a motivação dos funcionários passou a ser bastante discutido por administradores que buscam melhorias na qualidade do funcionamento da organização. É nesse momento que entra a importância do papel da Gestão para a Qualidade de Vida no Trabalho em identificar as necessidades de cada indivíduo na empresa e promover ferramentas de gestão que atendam a todos e torne o ambiente de trabalho mais satisfatório.

A implantação da Gestão para a Qualidade de Vida no Trabalho só ocorre no momento em que há uma consciência por parte da gerência quanto a importância do bem estar de seus colaboradores. Através do Gestão para Qualidade de Vida no Trabalho é possível criar ações preventivas e programas de Qualidade de Vida no Trabalho com intuito de solucionar problemas cotidianos como desgastes físicos e emocionais.

As organizações têm implementado múltiplos enfoques quanto a Gestão da Qualidade de Vida no trabalho, procurando envolver todos os níveis organizacionais como: a Gestão Estratégica (missão e políticas organizacionais); Gestão Gerencial (responsabilidade dos gerentes de linha); e Gestão Operacional (bem-estar e conscientização de todos quanto a melhorar o estilo de vida e saúde).

Dentro deste contexto a GQVT vem não só para tentar melhorar as condições de trabalho dos empregados, mas também e conseqüentemente essa possível melhora repercutirá diretamente na empresa, onde empregados satisfeitos, comprometidos com a tarefa e a missão da empresa num ambiente de cooperação produzem mais e melhor, sendo que uma mudança da visão da empresa começa pelos empregados e chega aos clientes.

Sendo assim a Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho inclui uma abordagem sistêmica com a adoção de programas de bem-estar em busca da prevenção de problemas de saúde e de reconhecimento dos funcionários com ênfase em alguns setores: benefício, saúde, higiene e segurança, qualidade, recursos humanos, comunicação, cidadania organizacional, responsabilidade social

e valorização do lazer, esporte e cultura. Diante disso, a implementação dos Programas de Qualidade de Vida no Trabalho se faz necessária e é o tema do capítulo seguinte deste estudo.

4 CAPÍTULO 3

PROGRAMAS E MODELOS DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E A LEGISLAÇÃO

Este capítulo tratará dos Programas de Qualidade de Vida no Trabalho. Aqui também será abordado sobre a legislação pertinente no Brasil que torna obrigatória para as empresas medidas que melhorem a qualidade de vida no trabalho, bem

como algumas pesquisas realizadas no Brasil sobre Qualidade de Vida no Trabalho – QVT.

4.1 PROGRAMAS E MODELOS DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Devido as empresas e as pessoas se encontrarem em constante mudança, a QVT deve ser vista como uma gestão dinâmica, que depende muito do ramo de atividade da empresa e de sua realidade. Como dito anteriormente a cultura organizacional não é de fácil mutação, e ao implementar políticas de QVT tenta-se melhorar essa cultura. Caberá aos gestores identificar o melhor momento e as formas possíveis, para que essa implementação seja vantajosa para empresa e pessoas.

Um programa de QVT procura estruturar o trabalho e o ambiente de trabalho no sentido de satisfazer a maioria das necessidades individuais das pessoas e tornar a organização um local desejável e atraente. A confiança das pessoas na organização também é fundamental para a retenção e a fixação de talentos. (CHIAVENATO 2004).

Os programas de Qualidade de Vida podem incrementar a produtividade através da melhoria da comunicação e coordenação entre empregados e os diversos setores da empresa, do crescimento da motivação do trabalhador, no que diz respeito aos seus aspectos individuais, e da constante capacitação para o aprimoramento do seu próprio desempenho. Para Barbalho (2005, p. 30):

A adoção de programas de qualidade de vida proporciona ao indivíduo maior resistência as doenças laborais, maior estabilidade emocional, maior motivação, maior eficiência no trabalho, melhor autoimagem e melhor relacionamento. Por outro lado, as empresas são beneficiadas com uma força de trabalho mais saudável, menor absenteísmo; rotatividade, menor número de acidentes, menor custo de saúde assistencial, maior produtividade, melhor imagem e, por último, um melhor ambiente de trabalho.

Existem vários modelos de estudos que podem ser utilizados para medir a Qualidade de Vida no Trabalho. Para demonstrar os fatores que afetam a qualidade de vida no trabalho foram desenvolvidos modelos de indicadores de qualidade de vida no trabalho. Diversos estudiosos ao longo dos anos, entre eles Nadler e Lawler, Walton, Hackman e Oldhan, *William Westley*, criaram uma espécie de indicadores mostrando os fatores que influenciam na qualidade de vida dos trabalhadores. Chiavenato, (2010) demonstra estes modelos os quais são:

- Modelo de Nadler e Lawler (1983)

Para se proceder com a avaliação da qualidade de vida no trabalho é preciso ter em mente duas condições. Primeiramente deve-se ter consciência de que os programas de qualidade de vida no trabalho não devem se concentrar apenas em estudar formas das pessoas trabalharem melhor, mas, também, em encontrar maneiras que o trabalho faça com que as pessoas se sintam melhores. O foco deve estar direcionado, tanto à produtividade, quanto ao indivíduo. A segunda condição refere-se à participação dos colaboradores no processo de tomada de decisões da organização. Nessa perspectiva, algumas atividades devem ser exploradas em Programas de Qualidade de Vida no Trabalho. São elas:

1. Participação dos colaboradores nas decisões: a resolução de problemas organizacionais deve envolver todos os níveis hierárquicos da organização, sem distinção. Isso pode ocorrer através de reuniões com representantes de diferentes setores ou a formação de grupos cooperativos formados exclusivamente para a resolução de um problema específico.

2. Reestruturação do trabalho através do enriquecimento de tarefas e de grupos autônomos de trabalho: a reestruturação da natureza básica do trabalho que os colaboradores realizam e os sistemas de trabalho aos quais estes estão inseridos se fazem necessários para tornar o trabalho condizente com os limites individuais e com as estruturas sociais do cenário trabalhista.

3. Inovação no sistema de recompensas para influenciar o clima organizacional: as recompensas podem constituir um fator altamente correlacionado com a motivação, o empenho, conseqüentemente, o desempenho no trabalho. Deve-se enfatizar a criação de um sistema de recompensas inovador e atrativo, que perfaça com que o colaborador sinta-se instigado a melhorar o seu desempenho em virtude das recompensas que lhe serão concedidas. Participação nos lucros e resultados podem ser alternativas plausíveis e viáveis.

4. Melhoria no ambiente de trabalho quanto a condições físicas e psicológicas, horário de trabalho: a ênfase para se proporcionar um ambiente de trabalho melhor, deve ser conferida à melhoria do trabalho físico e na mensuração de indicadores presentes no trabalho. Algumas mudanças que podem proporcionar melhoria no ambiente de trabalho são: reduzir a jornada de trabalho, melhorar as condições de

trabalho, proporcionar postos de trabalho ergonomicamente corretos, alterar o regulamento da organização e melhorar o ambiente físico em geral.

Estes aspectos demonstram que o ser humano passa a ser parte integrante das organizações e mostra a evolução da importância dos mesmos”. Levantadas as atividades que devem ser contempladas em um programa de qualidade de vida no trabalho, faz-se necessário, também, levantar os fatores que, de um modo geral, determinam o sucesso nos projetos de qualidade de vida no trabalho. (CHIAVENATO, 2010). Esses fatores são:

- Percepção da necessidade: todas as partes envolvidas devem perceber a existência de problemas e a oportunidade de resolver tais problemas.
- Enfocar um problema saliente na organização: o foco principal do programa deve ser a resolução de um problema que afeta a organização como um todo.
- Estruturação para a identificação e resolução de problemas: deve-se desenvolver uma estratégia para identificar todos os problemas emergentes da organização e delinear corretamente estratégias para a resolução de tais problemas. Por fim, um treinamento dos envolvidos para a minimização ou extinção do problema.
- Recompensar resultados positivos: ideias promissoras, projetos bem sucedidos e trabalhos bem realizados devem ser recompensados para motivar as pessoas a continuar participando de tais atividades.
- Motivar pessoas ligadas a atividades de longo prazo: algumas tarefas na empresa são seccionadas em diversas etapas e envolvem um grande investimento de tempo, esforço e dinheiro, para resultados que não surgem de imediato. Por isso, os esforços despendidos com tais tarefas devem ser devidamente reconhecidos em cada uma de suas etapas, para motivar os envolvidos a continuar realizando o trabalho de forma satisfatória.
- Envolver a organização como um todo: as atividades de qualidade de vida no trabalho não devem se limitar a grupos específicos, mas sim, a toda a organização.

Em síntese, o modelo de Nadler e Lawler (1983) preconizam que a efetividade de um programa de qualidade de vida no trabalho – QVT está inter-relacionada a uma série de fatores que determinam o sucesso nas organizações.

- Modelo de QVT de Hackman e Oldhan

Nesse modelo, as dimensões do cargo são fundamentais na Qualidade de Vida no Trabalho, estes aspectos produzem estados psicológicos críticos que conduzem a resultados pessoais e de trabalho que afetam diretamente a qualidade de vida no trabalho. Os aspectos baseados nos cargos são:

1. Variedades de habilidades: o cargo deve requerer várias e diferentes habilidades, conhecimentos e competências da pessoa.
2. Identidade da tarefa: o trabalho deve ser realizado do início 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 própria e independência para desempenhar.
5. Retroação do próprio trabalho: a tarefa deve proporcionar informação de retorno à pessoa para que ela própria possa auto avaliar seu desempenho.
6. Retroação extrínseca: deve haver o retorno proporcionado pelos superiores hierárquicos 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.

Pelos indicadores citados, observa-se a importância dos administradores para a conscientização da qualidade de vida dos trabalhadores. Por exemplo, no quesito significado da tarefa depende da visão administrativa em mostrar a importância para o processo e isso ser entendido pelo executor, o que traz um sentido de satisfação pessoal ao indivíduo no ato de desempenhar o trabalho que lhe foi designado.

- Modelo de QVT de Walton

Nesse modelo, o autor dispõe da ideia que a QVT é representada na humanização do trabalho e na responsabilidade social, envolvendo o atendimento das necessidades e aspirações do indivíduo pela reestruturação do desenho de cargos e novas formas de organizar o trabalho, aliado à formação de equipes de trabalho com um poder de autonomia e melhoria do ambiente organizacional.

Segundo França e Arrelano (2002), Walton foi um dos pioneiros na pesquisa da sistematização e conceitos de QVT, define-a como algo além dos objetivos da

legislação trabalhista; com a regulamentação do trabalho de menores, jornada de trabalho, descanso semanal e indenizações por acidente de trabalho. Buscar uma geração de organizações mais humanizadas foi sua meta.

As dimensões do modelo de Walton são as mais abrangentes para a análise do trabalhador de uma organização, pois, avaliam aspectos como autonomia, múltiplas habilidades, mobilidade social na organização do trabalho e segurança no emprego.

- Modelo de QVT de Willian Westley

Para este autor o enriquecimento do trabalho adotado em nível individual e os métodos sócio técnicos para a reestruturação do trabalho de grupo seriam os meios de solução ou de minimização dos problemas que se tornam obstáculos para a QVT. Segundo Rodrigues (2007), William Westley classifica e aborda quatro indicadores quanto a Qualidade de Vida no Trabalho: político, econômico, psicológico e sociológico.

Os problemas políticos trariam como consequência a insegurança; o econômico, a injustiça; o psicológico, a alienação; e o sociológico, a anomia. O indicador político menciona: a atuação sindical, a retro informação, a liberdade de se expressar, a segurança no trabalho e a valorização do cargo. O indicador psicológico é representado pelas dimensões de realização, pela criatividade, pelo desenvolvimento profissional e pelo nível de desafio. E o sociológico enfoca a participação dos funcionários nas decisões, o relacionamento interpessoal, o grau de responsabilidade e o valor pessoal.

Diante do exposto pode-se dizer que os investimentos em programas de Qualidade de Vida no Trabalho são importantes, pois irão impactar no desenvolvimento e sucesso da empresa, uma vez que os colaboradores são os fatores de geração deste crescimento e sucesso.

4.1.1 Legislação e qualidade de vida no trabalho

As doenças profissionais continuam sendo as principais causas das mortes relacionadas com o trabalho. Segundo estimativas da Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2013), de um total de 2,34 milhões de acidentes de trabalho mortais a cada ano, somente 321.000 se devem a acidentes.

Os restantes 2,02 milhões de mortes são causadas por diversos tipos de enfermidades relacionadas com o trabalho, o que equivale a uma média diária de mais de 5.500 mortes. Trata-se de um déficit inaceitável de Trabalho Decente.

A ausência de uma prevenção adequada das enfermidades profissionais tem profundos efeitos negativos não somente nos trabalhadores e suas famílias, mas também na sociedade devido ao enorme custo gerado, particularmente no que diz respeito à perda de produtividade e a sobrecarga dos sistemas de seguridade social.

A prevenção é mais eficaz e tem menos custo que o tratamento e a reabilitação. Todos os países podem tomar medidas concretas agora para melhorar sua capacidade de prevenção das enfermidades profissionais ou relacionadas com o trabalho.

Como acontece todos os anos, o Programa da Organização Internacional do Trabalho (OIT), sobre Segurança e Saúde no Trabalho e Meio Ambiente elaborou um relatório que serve para aprofundar o tema. Este ano, faz-se um apelo aos governos, organizações de empregadores e de trabalhadores para colaborar no desenvolvimento e na implantação políticas e estratégias nacionais destinadas a prevenir as enfermidades profissionais. (OIT, 2013).

As estatísticas são alarmantes se for levado em consideração que 2,02 milhões de pessoas morrem a cada ano devido a enfermidades relacionadas com o trabalho. 321.000 pessoas morrem a cada ano como consequência de acidentes no trabalho. 160 milhões de pessoas sofrem de doenças não letais relacionadas com o trabalho. 317 milhões de acidentes laborais não mortais ocorrem a cada ano. Isto significa que a cada 15 segundos, um trabalhador morre de acidentes ou doenças relacionadas com o trabalho. A cada 15 segundos, 115 trabalhadores sofrem um acidente laboral (OIT, 2013).

Os países em desenvolvimento pagam um preço especialmente alto em mortes e lesões, pois um grande número de pessoas está empregado em atividades perigosas como a agricultura, a construção civil, a pesca e a mineração. Diante de números estatísticos que colocam em risco a Qualidade de Vida no Trabalho, o que diz a legislação brasileira?

Com o surgimento de doenças ocupacionais e o aumento do número de acidentes no trabalho, houve a necessidade da elaboração de normas para melhorar esse ambiente em seus mais diversos aspectos. Para Martins (2012, p.535):

O legislador mostrou-se consciente das modificações tecnológicas e das consequências na saúde do trabalhador. O direito passou então a determinar certas condições mínimas que deveriam ser observadas pelo empregador, inclusive aplicando sanções para tanto e exercendo fiscalização sobre as regras determinadas.

No ordenamento jurídico, a segurança, a higiene e a medicina do trabalho foram alçada à matéria de direito constitucional, sendo direito social indisponível dos trabalhadores, ou melhor, direito público subjetivo dos trabalhadores exercerem suas funções em ambiente de trabalho seguro e sadio, cabendo ao empregador tomar as medidas necessárias no sentido de reduzir os riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (CF/88 - inciso XXII do art. 7º).

O direito à saúde, ao trabalho, à segurança e à previdência social está previsto no art. 6º da Constituição da República. Os artigos. 196 a 200 da Carta Constitucional de 1988 dispõem que a Saúde é direito de todos e dever do Estado, garantir e promover a efetividade desse direito, mediante políticas, ações e serviços públicos de saúde, organizados em um sistema único, que podem ser complementados por outros serviços de assistência à saúde prestados por instituições privadas.

Tais ações e serviços são de relevância pública, cabendo ao Poder Público dispor, nos termos da lei, sobre sua regulamentação, fiscalização e controle, devendo sua execução ser feita diretamente ou através de terceiros e também por pessoa física ou jurídica de direito privado.

Nos termos dos incisos II e VIII do art. 200 da CF/88, compete ao Sistema Único de Saúde - SUS, entre outras coisas, executar as ações de vigilância sanitária e epidemiológica, bem como as de saúde do trabalhador; e colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.

O art. 225 da Magna Carta assegura o direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, essencial à sadia qualidade de vida. O meio ambiente de trabalho também encontra proteção jurídica nesse dispositivo constitucional, especificamente no inciso V do §1º que diz que compete ao poder público controlar a produção, a comercialização e o emprego de técnicas, métodos e substâncias que comportem risco para a vida, a qualidade de vida e o meio ambiente.

A constituição que rege a Legislação trabalhista atual é a Constituição Federal de 1988, no título VIII da Ordem Social, no artigo 200, item II. Atualmente, a legislação trabalhista de vários países reconhece a existência de uma relação de

causa e efeito dos agentes ambientais como produtores das doenças ocupacionais. Conforme Rodrigues (2007, p. 16):

Apesar das evidências das relações entre condições de trabalho e doenças, ainda existem diversos tipos de dificuldades para a real aceitação da importância destes problemas com relação à sociedade como um todo. E a melhor forma de combater esses agentes foi o surgimento de leis.

Desta forma, o Ministério da Saúde, apresenta as legislações que regem a saúde do trabalhador, que são:

Constituição da República Federativa do Brasil

Art. 200 - Ao Sistema Único de Saúde, compete, além de outras atribuições, nos termos da lei... II - executar as ações de vigilância sanitária e epidemiológica, bem como as de saúde do trabalhador; ...VIII - colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.

Lei¹ nº 8.689 de 27 de julho de 1993

Dispõe sobre a extinção do Instituto Nacional de Assistência Médica da Previdência Social (Inamps) e dá outras providências.

Lei nº 8.080 de 19 de setembro de 1990

Dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providências.

Lei nº 8.142 de 28 de dezembro de 1990

Dispõe sobre a participação da comunidade na gestão do Sistema Único de Saúde (SUS) e sobre as transferências intergovernamentais de recursos financeiros na área da saúde e dá outras providências.

Lei nº 6.259 de 30 de outubro de 1975

Dispõe sobre a organização das ações de Vigilância Epidemiológica, sobre o Programa Nacional de Imunizações, estabelece normas relativas à notificação compulsória de doenças, e dá outras providências.

Portaria Interministerial nº 800 de 3 de maio de 2005

Publica o texto-base da minuta de Política Nacional de Segurança e Saúde do Trabalho.

Portaria² nº 3.908/GM, de 30 de outubro de 1998

Estabelece procedimentos para orientar e instrumentalizar as ações e serviços de Saúde do Trabalhador no Sistema Único de Saúde (SUS) (BRASIL, 2011, p.1).

A saúde ocupacional está relacionada com a assistência médica preventiva, segundo Chiavenato (2010, p. 376):

A Lei n. 24/94 instituiu o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional, que exige o exame médico pré-admissional, o exame médico periódico, o de retorno ao trabalho (no caso de afastamento superior a 30 dias), o de mudança efetiva de função, antes da transferência, e o exame médico demissional, nos 15 dias que antecedem o desligamento definitivo do funcionário.

1 Lei: regra, prescrição escrita que emana da autoridade soberana de uma dada sociedade e impõe a todos os indivíduos a obrigação de submeter-se a ela sob pena de sanções.

"as l. do código civil"

2 Portaria: É classificada como "ato administrativo especial".

A Política Nacional de Saúde do Trabalhador do Ministério da Saúde entrou em vigor no ano de 2004, tendo como finalidade reduzir o número dos acidentes e doenças que são relacionados ao trabalho, sendo executadas por meio de ações de promoção, reabilitação e vigilância na área de saúde.

Suas diretrizes, descritas na Portaria nº 1.125 de 6 de julho de 2005, compreendem a atenção integral à saúde, a articulação intra e intersetorial, a estruturação da rede de informações em Saúde do Trabalhador, o apoio a estudos e pesquisas, a capacitação de recursos humanos e a participação da comunidade na gestão dessas ações. A Rede Nacional de Atenção à Saúde do Trabalhador (RENAST), regulamentada pela Portaria nº 2.728/GM de 11 de novembro de 2009, é uma das estratégias para a garantia da atenção integral à saúde dos trabalhadores. Ela é composta por Centros Estaduais e Regionais de Referência em Saúde do Trabalhador (CEREST) - ao todo, até novembro de 2009, 178 unidades espalhadas por todo o País - e por uma rede de 1.000 serviços sentinela de média e alta complexidade capaz de diagnosticar os agravos à saúde que têm relação com o trabalho e de registrá-los no Sistema de Informação de Agravos de Notificação (SINANET) (BRASIL, MS, 2011, p.1).

Diante de todo esse processo que vem ocorrendo com a economia, atualmente se observa que as empresas estão procurando desenvolver sistemas de qualidade, nos quais está incluída a gestão de saúde e segurança de seus trabalhadores.

Assim sendo, a partir da constatação de que o ambiente laboral interfere nas condições físicas e psíquicas dos trabalhadores, torna-se necessária, portanto, a criação de normas adequadas que tenham por finalidade a preservação e a proteção de tudo o que envolve e condiciona, direta ou indiretamente, os locais onde o homem obtém os meios para prover o seu sustento e de sua família, de modo a torná-lo hígido.

Infelizmente, vê-se na atualidade reformas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que influencia de forma negativa na saúde e bem estar dos trabalhadores dentro das organizações. Diante disso, o desafio de lutar para que as normas internacionais e nacionais, bem como, a legislação vigente respeite e preserve a qualidade de vida no trabalho deve ser constante. Nesse contexto, as pesquisas sobre o tema são de fundamental importância.

No Brasil, apesar dos estudos sobre a Qualidade de Vida no Trabalho ainda serem escassos, VIEIRA (1996) cita várias pesquisas já realizadas, como a de Siqueira e Coleta (1989) com trabalhadores de empresas industriais e comerciais de Uberlândia, MG; Rodrigues (1989) que investigou a qualidade de vida no trabalho a nível gerencial em indústrias de confecções no Ceará; Fernandes e Becker (1988)

investigaram a QVT nos CPDs; Macedo (1992) diagnosticou a qualidade de vida e estresse em chefias de 12 empresas mineiras do setor público e privado; Tannhauser (1993) investigou as contribuições reais e ideais do psicólogo organizacional para a melhoria da QVT dos empregados; Moraes (1988) pesquisou a QVT dos administradores que atuam com computador; Vieira (1993) investigou a QVT dos enfermeiros de um Hospital de Ensino em Porto Alegre; Lima (1994) analisou a percepção dos operários de uma empresa de construção de edificações em Porto Alegre sobre a QVT; Fernandes e Gutierrez (1988) realizaram um estudo na empresa JH Santos de Porto Alegre, objetivando levantar os fatores que contribuíram para a melhoria da QVT dos funcionários.

Como se pode ver, a partir da década de oitenta vários pesquisadores têm se dedicado ao estudo da qualidade de vida nas organizações brasileiras, ampliando o conhecimento sobre o tema e abrindo novas discussões.

A partir das pesquisas já realizadas pode-se verificar que a QVT é influenciada pelas condições de trabalho que englobam tudo o que está relacionado com o próprio trabalho como o posto e seu ambiente, as relações entre produção e salário, duração da jornada e outros aspectos que envolvem a vida no trabalho, como turnos, pausas, repouso, alimentação, benefícios, e ainda a natureza do próprio homem que inclui habilidades, capacidades e limitações.

Paralelas às condições de trabalho estão as relações do homem com seus colegas com seus superiores. Todos esses fatores interferem na saúde dos trabalhadores à medida que interatuam dinamicamente entre si e com o corpo do trabalhador, gerando processos de adaptação que se podem traduzir em desgaste e acidentes de trabalho

5 CONCLUSÃO

Este estudo bibliográfico permitiu observar que a evolução histórica do conceito de Qualidade de Vida no Trabalho - QVT se dá em um contexto de mudanças políticas, econômicas e sociais. Ao término deste estudo, pode-se afirmar que a QVT não deve ser implementada levando em consideração apenas o espaço laboral, isto é, a tarefa desempenhada, as condições físicas do trabalho, mas deve considerar também o contexto familiar, social, político e econômico onde o colaborador está inserido.

Para que a QVT não seja apenas algo passageiro, é necessário que a distância entre o discurso e prática seja minimizada, que todos os seguimentos da organização estejam envolvidos, isto é, setor administrativo e operacional juntos, pois só assim a humanização no trabalho poderá efetivamente acontecer, tornando o ambiente saudável e humanizado.

Entre os muitos fatores que implicam a melhoria na qualidade de vida no trabalho, segue abaixo algumas ações que podem ser implantadas nas organizações.

No uso e desenvolvimento de capacidade, diante de um mercado cada vez mais exigente e dinâmico, encontramos nas habilidades dos colaboradores um bom aproveitamento na tarefa cumprida, as pessoas com autonomia têm a capacidade de desenvolver seus próprios trabalhos e obtendo sucesso na atividade desenvolvida, tendo uma ampla percepção do significado do seu trabalho. Integrando socialmente e internamente, o ser humano vive em sociedade, sujeito a ausência de preconceito sem razão objetiva onde eles se manifestam pela a tolerância, assim as empresas criam as áreas comuns para a integração dos servidores, onde todos se engajem na busca da qualidade em todos os procedimentos, promovendo o relacionamento interpessoal de todos, onde o senso comunitário venha beneficiar a todos em sociedade e não só a ele próprio.

Respeitando as legislações nas quais todos têm a liberdade de expressão, desde que se tenha a privacidade pessoal de sua própria vida e das demais informações pessoais no tratamento imparcial, sendo justo e reto para com os demais. As condições de segurança e saúde no trabalho, nas quais os portadores de deficiência física tenham mais acesso, menos acidentes com a comissão interna de prevenção de acidentes (CIPA). Que se tenha um controle na jornada de trabalho para a não carregação e o descontrole na jornada de trabalho, homens e maquinas trabalhando onde haja segurança entre ambos, a ergonomia entre equipamentos e mobiliário, que haja ginastica laboral e outras atividades estimulando os funcionários para que se tenha uma vida mais saudável.

A importância de grupos de apoio antitabagismo que diversas ONGs aderem esse movimento visando a saúde pública, a proteção e os direitos dos não fumadores, no alcoolismo, drogas e outras neuroses diversas, a importância de orientação profissional para uma alimentação saudável, na salubridade dos ambientes onde a saúde das pessoas não seja afetada de forma potencial. A saúde

ocupacional está relacionada com a segurança e a qualidade de vida das pessoas em suas ocupações diárias.

Conclui-se que é fundamental oferecer ao trabalhador condições básicas na melhoria do ambiente operacional, procurando proporcionar um nível de satisfação no trabalho através dos cuidados com a sua segurança e saúde. O investimento no capital humano traz enorme retorno em termos de qualidade e produtividade da empresa, pois a tranquilidade física e emocional das pessoas é sinônimo do crescimento organizacional.

Contudo, cabe ressaltar que nem sempre a implantação de programas de qualidade de vida nas organizações é tarefa fácil, mas um desafio que diz respeito a todos os envolvidos com a missão e o sucesso da organização, haja vista que este sucesso passa necessariamente por uma boa qualidade de trabalho e de vida dentro das empresas.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, R. M. **Qualidade de vida no trabalho dos colaboradores da empresa Farben S/A indústria química**. Monografia, 52 f (Pósgraduação em gestão empresarial) – Universidade do Extremo Sul Catarinense, Criciúma, 2012.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Saúde do trabalhador**. Brasília, DF, 2011.

BARBALHO, Vânia Veloso Pontes. **TEORIAS DAS RELAÇÕES HUMANAS X PROGRAMAS DE QUALIDADE DE VIDA**. Rio de Janeiro, 2005. Disponível em: <file:///C:/Users/usuario/Downloads/VANIA%20VELOSO%20PONTES%20BARBALHO.pdf>. Acesso em: 11 nov. 2017.

CERQUEIRA, João da Gama. **Sistema de Direito do Trabalho**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2003.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas**. Rio de Janeiro. Elsevier, 2004.

_____. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

_____. **Recursos Humanos**. Edição compactada. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

DELIBERATO, P.C.P. **Fisioterapia preventiva – Fundamentos e aplicações**. São Paulo, Monole, 2002.

FERREIRA, M.C. (2012). **Qualidade de Vida no Trabalho: uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores** (2ª ed.). Brasília: Paralelo 15.

FERREIRA NETO, Jorge Francisco Ferreira. CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do Trabalho**. 3. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2005.

FRANÇA, A. C. L. **Comportamento Organizacional: conceitos e práticas**. São Paulo: Saraiva, 2006.

FRANÇA, Ana Cristina Limongi; ARRELANO Eliete Bernal. **As pessoas na organização**. 6. Ed. São Paulo: Gente, 2002.

LACAZ, F. A. C.(2000) - **Qualidade de vida no trabalho e saúde/doença**. Ciência & Saúde Coletiva. N. 05. v.1.

LACOMBE, Francisco José Masset. **Recursos Humanos: Princípios e Tendências**. São Paulo: Saraiva, 2005.

LOPES, S.P. **Análise da qualidade de vida no trabalho sob os critérios propostos no modelo de Walton**: um estudo de caso na Equisul. 2003. 66f.

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

LUZ, Ricardo Silveira. **Clima organizacional**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2003.

MANOEL JÚNIOR, Manoel Nicolau da Silva. História do Direito do Trabalho no Brasil e no Mundo. 2015. Disponível em: <http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,historia-do-direito-do-trabalho-no-brasil-e-no-mundo,54338.html>. Acesso em: 12 out. 2017.

Monografia (Graduação) – Curso de Administração – Habilitação em Comércio Exterior, Universidade do Vale do Itajaí, São José.

MACIEL, TRS. **Fatores interferentes na satisfação dos trabalhadores de uma Unidade de Alimentação e Nutrição hospitalar.** [Dissertação de Mestrado]. Florianópolis: Engenharia de Produção, Universidade Federal de Santa Catarina; 2002

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho.** 28. ed. - São Paulo: Adas, 2012.

MAXIMIANO, Antônio César Amaru. **Introdução à Administração.** 7ª edição. Editora, Atlas, 2017.

MARTINELLI, P. D. **Negociação Empresarial:** enfoque sistêmico e visão estratégica. 1. ed. São Paulo: Manole, 2002.

MELGAR, Alfredo Montoya. **Direito do Trabalho.** 16. ed. Madrid: Tecnos, 2002.

MENDES, Ricardo Alves. **Ginástica Laboral:** princípios e aplicações práticas. 2. Ed. São Paulo: Manole, 2008.

MOTTA, Fernando C. Prestes; FREITAS, Maria Ester de. **Vida psíquica e organização.** 2 ed. Rio de Janeiro: FGV, 2002.

MINI-DICIONÁRIO Larousse da Língua Portuguesa. 3ª edição. Editora Larousse do Brasil, 2010.

MORETTI, S.; TREICHEL, A. **Qualidade de Vida no Trabalho e Auto Realização Humana.** Revista Leonardo pós-Órgão de Divulgação Científica e Cultural do ICPG, Blumenau, 1,3, pp.73-80, 2003.

MENDES, Ricardo Alves. **Ginástica Laboral:** princípios e aplicações práticas. 2. Ed. São Paulo: Manole, 2008.

MERINO, Eugênio. **Qualidade de vida no trabalho:** conceitos básicos. Florianópolis: UFSC/PPGEP, 2004. p.17-18. (Apostila do Programa de Pós-graduação em Engenharia de Produção/UFSC).

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. OIT. **Doenças profissionais são principais causas de mortes no trabalho.** 2013. Disponível em: <<http://www.oit.org.br/content/doencas-profissionais-sao-principais-causas-de-mortes-no-trabalho>>. Acesso em: 11 nov. 2017.

ROBBINS, S. P. **Comportamento Organizacional,** 9ª ed., 2003.

RODRIGUES, Marcus Vinicius Carvalho. **Qualidade de Vida no Trabalho:** evolução e análise no nível gerencial. 11. ed. Rio de Janeiro: Vozes, 2007.

RUGUÊ MBS. **Qualidade das condições de trabalho x produtividade** – estudo de caso – indústria de alimentação em Goiânia [dissertação de mestrado]. Florianópolis: engenharia de produção, universidade federal de Santa Catarina; 2001.

- SOIBELMAN, Leib. **A enciclopédia do Advogado**. 3. ed. Rio de Janeiro: Rio, 2011.
- SILVA, R. O. **Teorias da Administração**. São Paulo, Editora Pioneira Thomson Learning, 2002.
- VASCONCELOS, Anselmo Ferreira. **Qualidade de vida no trabalho**: origem, evolução e perspectivas. Caderno de Pesquisas em Administração, São Paulo, v. 8, n. 1, p. 23-35, jan.-mar. 2014.
- VIANNA, Segadas. **O trabalho até a idade moderna**. In: SÜSSEKIND, Arnaldo. MARANHÃO, Délio. VIANNA, Segadas. **Instituições de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo. Ltr, 2005. vol. 1.
- VIEIRA, Adriane. **A Qualidade de Vida no Trabalho e o Controle da Qualidade Total**. Editora Insular, Porto Alegre, 1996.