

Qualidade De Vida No Trabalho, Mito Ou Realidade Corporativa?

Renan Gomes de Moura
renangmoura@gmail.com
UNIGRANRIO

Paloma de Lavor Lopes
palomalavor@gmail.com
UGB/FaSF

Marcus Vinicius Barbosa
marcus.barbosa1979@gmail.com
FaSF

Resumo: O trabalho ocupa um espaço muito importante na vida de todos nós, já que grande parte de nossa vida é passada dentro de uma organização. Porém, com as contínuas e crescentes exigências de qualificação, com a pressão descontrolada que os funcionários são submetidos em prol do cumprimento das metas e a falta de suporte para que estas sejam realizadas, aumenta o desequilíbrio na relação empresa – colaborador. Sendo assim o objetivo geral do presente artigo consistiu em propor uma discussão sobre a qualidade de vida no trabalho. Observou-se ainda que o trabalho pode proporcionar prazer, sofrimento e adoecimento. A abordagem metodológica utilizada foi uma pesquisa exploratória, por meio de revisão de literatura, através da coleta e análise de informações, interpretações de autores e estudiosos, subsidiadas em livros, artigos, monografias e sites com o foco em Qualidade de Vida no trabalho.

Palavras Chave: QVT - Clima Organizacional - Recursos Humanos - Organizações -

1. INTRODUÇÃO

O trabalho ocupa um espaço muito importante na vida de todos nós, já que grande parte de nossa vida é passada dentro de uma organização. Está claro que a modernidade trouxe ao trabalhador ansiedades, incertezas, confusões, mudanças e etc, e isto está ocorrendo diariamente e de forma muito rápida. Em qualquer atividade humana vive-se uma sobrecarga de informações, opções e escolhas que poderão nos comprometer física e mentalmente devido ao estresse que tudo isso acarreta. Por sua vez o comportamento das grandes organizações fomenta o indivíduo a valorizar e questionar se de fato o mesmo está em um ambiente propício e com as devidas ferramentas implantadas para este fim.

Porém, com as contínuas e crescentes exigências de qualificação, com a pressão descontrolada que os funcionários são submetidos em prol do cumprimento das metas e a falta de suporte para que estas sejam realizadas, aumenta o desequilíbrio na relação empresa - colaborador, conseqüência disso é que a qualidade de vida no trabalho tem se deteriorado, fazendo com que os casos de afastamentos por motivos de doenças ocupacionais se alastrem. Sendo assim, nos vemos diante do desafio de buscar soluções verdadeiras e ações que possam ser colocadas em prática no dia-a-dia das empresas de maneira que elas não existam apenas na teoria. É fato que todas as empresas estão preocupadas em ser inseridas ou fazer parte desta nova era de perspectivas e inovações relativas ao homem e muito está sendo fomentado para que este objetivo seja alcançado.

As características da organização hipermoderna, segundo Pagès (2008), se fundamentam no desenvolvimento das mediações econômicas, salários altos, carreira aberta, contribuindo para a destruição de um modelo feudal de castas e privilégios que caracterizem um modelo capitalista clássico; no desenvolvimento de um sistema decisório de autonomia controlada, substituindo ordens e interdições por princípios interiorizados; no desenvolvimento da organização como lugar de autonomia de produção ideológica, de uma religião empresarial legítima (políticas das suas diversas áreas); e, finalmente, no desenvolvimento da dominação psicológica da organização sobre os seus trabalhadores, dominação essa que se exerce no nível do inconsciente e modela as estruturas de personalidade. Segundo De Gaulejac (2014) vivemos num mundo onde apenas os resultados importam. Gerimos, portanto, a tudo. Nossas famílias que devem produzir filhos empregáveis e bem-sucedidos para o sistema, são também geridas por nós, que somos incapazes de buscar um imaginário social diferente e implementarmos uma análise crítica ao mundo que vivemos.

Para um melhor desenvolvimento das organizações, é preciso que os gestores se preocupem com as condições de trabalho que oferecem aos seus funcionários, visando proporcionar fatores que contribuam positivamente nas condições e qualidade de vida dos trabalhadores (BORTOLOZO; SANTANA, 2011). Alcançar a qualidade de vida é a verdadeira vontade do ser humano, que busca tudo que possa proporcionar maior bem-estar e o equilíbrio físico, psíquico e social, ou uma regra para se obter uma vida mais satisfatória (SUMARIVA; OURIQUES, 2010). Dito isso questiona-se: *O surgimento dos programas de saúde e bem-estar tornaram-se de fato uma importante ferramenta para o aumento da qualidade de vida no trabalho (QVT) nas empresas, mito ou realidade corporativa?* Para responder à pergunta de pesquisa proposta o presente artigo tem como objetivo geral propor uma discussão sobre a qualidade de vida no trabalho. Já os objetivos específicos são: (a) abarcar as questões atreladas a qualidade de vida no trabalho no Brasil. (b) evidenciar as vertentes da qualidade de vida no trabalho, (c) verificar se o trabalho pode causar patologias.

O trabalho parte da suposição de que a qualidade de vida no trabalho não é uma realidade de todas as organizações. Nesse contexto a abrangência do tema em questão é ampla, o que nos leva a um conjunto de abordagens e teorias com o único intuito de melhorar cada vez mais o ambiente de trabalho de maneira a torná-lo satisfatório e por consequência mais produtivo para a empresa e para os colaboradores no sentido pessoal e profissional.

Segundo Mendes et al (2014) pode-se citar algumas pontos que demarcam claramente a importância desse trabalho de pesquisa, tomando-se como base as consequências que o sofrimento do trabalho pode trazer aos diversos atores do sistema: às empresas pela perda de produtividade e crescimento da rotatividade de pessoal; o coletivo do trabalho em função de se fracionar pelo medo e insegurança; o estado pelo aumento do custo social em saúde pública; a família pelo reflexo da reprodução da violência no seu seio; e, fundamentalmente, o sujeito que trabalha. Este, principalmente, sente-se coagido, pressionado, tem a sua honra atingida e sua saúde transtornada, em função de um sistema econômico que inverte a responsabilidade pela pressão moral sofrida e atribui a ele a culpabilidade pelos seus atos e ações. Dessa forma, torna-se adequado, urgente e necessário tratar o contexto social vivenciado no trabalho, através do combate às manifestações de violências que habitam o seu meio.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

O Referencial teórico do presente artigo está estruturado da seguinte forma: primeiro são abarcadas questões sobre qualidade de vida no trabalho em sequência é evidenciado o crescimento empresarial versus recursos humanos e a qualidade de vida no trabalho.

2.1 CONCEITOS E FUNDAMENTOS DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Uma característica do mundo que se tem firmado, cada vez mais é a preocupação crescente com a qualidade de vida, percebemos nas organizações, correntes que buscam a melhoria da qualidade de vida no trabalho. O conceito de QVT (qualidade de vida no trabalho) refere-se à preocupação como o bem-estar dos trabalhadores e sua saúde mental e física no desempenho de suas tarefas. Mesmo fazendo parte do cotidiano, os parâmetros para definir o que é viver com qualidade variam muito e resultam das características, expectativas e interesse individuais de modo a refletir preferências, escolhas e realidade de vida dos indivíduos (BOM SUCESSO, 2002).

Segundo França (1999, p.12-13), o conceito de qualidade de vida no trabalho é “um conjunto de ações pertencentes à empresa onde promove melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas, dentro e fora do ambiente organizacional, visando proporcionar condições de desenvolvimento humano durante a realização do trabalho.”

Nunca se falou tanto sobre qualidade de vida no trabalho como se tem observado nos últimos anos. O tema está na aula dos professores, no sermão dos religiosos, na crônica dos intelectuais, no verso dos poetas e principalmente na promessa dos políticos. (OLIVEIRA, 1998, p.22).

Segundo Rodrigues (1999), apud Vasconcelos, (2001, p.23-35), a qualidade de vida sempre teve a atenção do ser humano, sendo contextualizada de várias formas, e estando sempre voltada a facilitar ou trazer satisfação e bem-estar ao trabalhador na execução de suas tarefas.

A QVT (Qualidade de Vida no Trabalho) assimila duas posições antagônicas: de um lado, a reivindicação dos empregados quanto ao bem-estar e satisfação no trabalho; e, de outro, o interesse das organizações quanto a seus efeitos potenciadores sobre a produtividade e qualidade. (CHIAVENATO, 2004, p. 448).

O que se leva a compreender que a qualidade de vida no trabalho (QVT) implica em maior motivação para o trabalho e um real interesse dos funcionários em contribuir para o progresso da empresa, ou seja, a QVT tem o potencial de promover um maior comprometimento do funcionário para com a empresa a qual ela pertence. Contudo, o conceito de QV proposto pela Organização Mundial de Saúde - OMS diz respeito à percepção do indivíduo de sua posição na vida, no contexto da cultura e sistema de valores nos quais ele

está inserido, e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações (WHOQOL GROUP, 1998).

Embora não exista consenso sobre o conceito de qualidade de vida, três aspectos são recorrentes em diferentes culturas: (1) subjetividade inerente ao conceito; (2) multidimensionalidade do conceito e (3) presença de dimensões positivas (como mobilidade) e negativas (como a dor). O desenvolvimento destes três elementos resultou na definição de qualidade de vida como a percepção que o indivíduo tem de sua posição na vida no contexto da cultura e sistema de valores nos quais vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações. O reconhecimento da multidimensionalidade do constructo refletiu-se numa estrutura dos domínios: físico, psicológico, nível de independência, relações sociais, meio-ambiente e espiritualidade/religião/crenças pessoais (WHOQOL GROUP, 1998).

Pessoas mais motivadas, equipes comprometidas com o resultado, ambiente propício para a inovação e satisfação do empregado podem garantir o sucesso e a boa qualidade de vida no trabalho. A gestão de qualidade de vida no trabalho com ênfase na equipe mostra a importância da integração nas novas competências gerenciais. “A QVT representa o grau em que os membros da organização são capazes de satisfazer suas necessidades pessoais através de sua atividade na organização” (CHIAVENATO, 2004, p. 367).

2.1.2 IMPORTÂNCIA DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

De acordo com Chiavenato (2004, p.4-6), com certeza, as organizações jamais existiriam sem as pessoas que lhes dão vida, dinâmica, impulso, criatividade e racionalidade. Na verdade, cada uma das partes depende da outra. Uma relação de mútua dependência na qual há benefícios recíprocos. Gomes, Venuto e Byrro (2009) apontam para a importância de se avaliar a percepção tanto de trabalhadores quanto de gestores, quanto às práticas adotadas pela empresa, uma vez que a análise de apenas uma das partes pode levar a uma interpretação equivocada, devido à existência de viés na percepção de cada parte.

Outro ponto que Furtado e Pena (2005) assinalam é a confirmação por parte das próprias empresas que assumem que suas atuações tendem a ser pior quando se trata do público interno.

Diante do exposto compreende-se que a qualidade de vida no trabalho é um assunto que vêm crescendo muito nos últimos dez anos dentro das organizações. São vários os interessados neste assunto como: gestores, trabalhadores, acionistas, consumidores, basicamente todos na cadeia produtiva, buscando um diferencial para as organizações e muitas dessas investem inteiramente na QVT, sendo que não deve ser somente para estar

como uma empresa correta no mercado de trabalho, mas com realmente o que deve ser feito nas organizações do Brasil.

Não são apenas as condições físicas de trabalho que importam. É preciso algo mais. As condições sociais e psicológicas também fazem parte do ambiente de trabalho. Pesquisas recentes demonstram que, para alcançar qualidade e produtividade, as organizações precisam ser dotadas de pessoas participantes e motivadas nos trabalhos que executam e recompensadas adequadamente por sua contribuição. Assim a competitividade organizacional passa obrigatoriamente pela qualidade de vida no trabalho. (CHIAVENATO, 2004, p.349).

Segundo Moller (2002) as empresas devem procurar investir mais na qualidade de vida no trabalho de forma preventiva e não apenas corretiva. Sobre tudo as médias empresas, para que ocorra um maior avanço na economia do país enfatizam a importância da ginástica laboral, como forma de combater o stress, doenças e os acidentes de trabalho, ajudando, assim, a empresa a ser competitiva no mercado.

Qualidade de vida implica criar, manter e melhorar o ambiente de trabalho seja em suas condições físicas – higiene e segurança – seja em suas condições psicológicas e sociais. Tudo isso redundará em um ambiente de trabalho agradável e amigável e melhora substancialmente a qualidade de vida das pessoas na organização. (CHIAVENATO, 2009, p. 334).

A importância da qualidade de vida, além de trazer benefícios para o trabalhador, também oferece benefícios às empresas que possibilitam a melhoria no desenvolvimento organizacional, traz maior motivação e comprometimento, obtém assim maior produtividade dos trabalhadores. Mas mesmo assim, muitas empresas negligenciam a qualidade de vida no trabalho em seus colaboradores, ocasionando grandes impactos no ambiente organizacional.

2.1.3 QUALIDADE DE VIDA DO TRABALHO NO BRASIL

De acordo com o visto, a qualidade de vida no trabalho pode ser resumida como o bem-estar referente à convivência com os demais indivíduos, a saúde, o autoconhecimento e autorrealização. A motivação é um fator fundamental para a manutenção da qualidade de vida profissional, pois ela impulsiona o colaborador a buscar por melhorias. A competitividade nas empresas, junto à globalização, mudou o foco das organizações que antes era no produto e, atualmente, o foco é a manutenção dos clientes internos e externos, e a qualidade de produtos ou serviços, ou seja, as empresas passaram a ter uma visão humanizada. Os fatores citados podem ter contribuído para dados de uma pesquisa publicada pela Revista Exame, em que o Brasil está em segundo lugar no *ranking* entre países em que a qualidade de vida no trabalho mais cresceu em dois anos.

De acordo com pesquisa da Regus, no Brasil, o índice de qualidade de vida do país saltou de 45, em 2010, para 151, este ano. Com isso, o país saiu na frente na lista de países com maior crescimento em qualidade de vida no trabalho. Nos 80 países pesquisados, a taxa aumentou 24%. (ABRANTES, 2012)

Na tabela abaixo são apresentados os países que possuem os melhores índices de qualidade de vida no trabalho. Pode-se analisar que dentre estes quatorze países, o Brasil encontra-se em segundo lugar no *ranking* de qualidade de vida devido aos profissionais brasileiros otimistas e satisfeitos com suas carreiras.

Tabela 1 : Ranking de qualidade de vida

1	México	153
2	Brasil	151
3	China	145
4	Índia	139
5	África do Sul	135
6	Austrália	129
7	Estados Unidos	123
8	Holanda	120
9	Canadá	113
10	França	109
11	Japão	105
12	Bélgica	104
13	Reino Unido	104
14	Alemanha	95

A pesquisa mostrou que as empresas brasileiras investem em programas de qualidade de vida no trabalho, enquanto outros países ainda sentem os efeitos da crise de 2008, além de mostrar que além de metas e cobranças, no Brasil, o trabalho é bem visto por conter relacionamento entre os seres humanos. “Nos últimos dois anos, a carga de trabalho dos brasileiros aumentou, mas, apesar disso, os profissionais do país acreditam que têm mais equilíbrio entre vida pessoal e profissional do que em 2010.” (ABRANTES, 2012) Qualidade de vida no trabalho é uma forma de alcançar uma vida satisfatória, que é um anseio de grande parte da humanidade. Um programa de qualidade de vida requer tempo e dedicação e deve ter acompanhamento e direcionamento para que os programas tragam resultados positivos.

2.1.4 VERTENTES DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

O clima organizacional influencia o comportamento dos colaboradores, exemplo: na motivação, produtividade, satisfação e também no convívio com seus companheiros de trabalho.

O clima retrata o grau de satisfação material e emocional do nosso 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. (LUZ, 2003, p.11)

A qualidade de um ambiente interno de uma empresa é transmitida pelo clima organizacional, que resulta da conduta e comportamento dos seus colaboradores, vale de base para explicar a situação. O clima é considerado um atributo de organização, mesmo sendo observado pelos membros de dentro do ambiente de trabalho. As motivações, comportamentos e relações refletem no clima organizacional estabelecido entre os agentes organizacionais, além de ser um fator que influencia estas mesmas variáveis.

Apesar das várias correntes de conceituação, há quase um perfeito acordo entre os autores de que o clima é um dos atributos de uma organização, com importantes implicações para a empresa. Desde a década de sessenta, quando começaram a aparecer os primeiros estudos sobre clima organizacional em empresas americanas, várias relações foram feitas entre o clima e outras áreas críticas das empresas, como liderança, motivação e cultura organizacional, por exemplo. Mas só muito recentemente se vem salientando a importância do impacto do clima sobre a qualidade de vida no trabalho.

Esta nova maneira de compreender deixa clara a necessidade de ampliar o próprio conceito de clima organizacional. Pelo que foi exposto, Barçante e Castro (1999, p.11-17), afirmam que clima organizacional é a atmosfera resultante das percepções que os funcionários têm dos diferentes aspectos que influenciam seu bem-estar e sua satisfação no dia-a-dia de trabalho.

2.1.5 DOENÇAS E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Muitas organizações estão na busca de maior lucratividade, mas não estão atentos às conseqüências que venham acontecer no futuro de seus colaboradores, alguns fatores podem levar o funcionário a desenvolver as doenças ocupacionais mais epidêmicas nas instituições, como excesso de trabalho, o indivíduo ficar na mesma postura por muitas horas, realizar movimentos repetitivos e utilizar equipamentos impróprios, conhecidas como Lesões por Esforços Repetitivos/Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (LER/DORT).

Hoje, ainda são poucas as empresas que adotam um novo comportamento no que se refere à saúde dos trabalhadores, mas estas poucas, não estão pensando só na produtividade, mas sim num todo do trabalhador, sendo que para isso os empregadores investem uma

pequena parte de seus lucros em práticas para melhorar o estado físico, psíquico, e social dos colaboradores (...) (CARDOSO, 2012, p.06).

Portanto, constata-se a importância das empresas de contribuir para os investimentos voltados para os colaboradores, pois estes precisam cada vez mais de auxílio, segurança e praticar atividades propícias para o seu empenhamento no cargo no qual desempenha dentro da empresa, para que se sintam mais motivados em seu ambiente de trabalho. De acordo com Viudes (2010, p 45), essas doenças LER/DORT atacam principalmente os membros superiores e chegam a despertar incapacidade da realização de tarefas dentro do ambiente de trabalho e até mesmo nas tarefas do dia a dia da vida pessoal, acarretando num possível afastamento do trabalho e desgaste psicológico na vida desse indivíduo, ao qual “as pessoas têm forças musculares diferentes, dependendo de treinamento individual, idade, sexo, condições de saúde e outros fatores” (KROEMER e GRANDJEAN, 2008, p. 33).

Compreende-se então que um equipamento estando adequado a um colaborador, não significa que também estará adequado para qualquer outro funcionário, pois os indivíduos são fisicamente diferentes, e isso faz com que agrave a saúde do outro empregado. Conforme Fidelis (2007, p.139-141), estresse, clima organizacional e qualidade de vida no trabalho são interdependentes nas organizações; sendo o estresse uma das maiores preocupações em relação à saúde do trabalhador. O estresse afeta o trabalhador em todos os aspectos (físico, emocional e comportamental), tendo entre suas causas o avanço tecnológico, a globalização, mudanças aceleradas, entre outras, que contribuem para diminuir a qualidade de vida do colaborador que pode apresentar sintomas físicos, psicológicos e comportamentais, como cansaço, ansiedade, insatisfação com o trabalho, dificuldade em tomar decisões, agressividade, baixa produtividade, entre outros. Neste sentido a preocupação com a qualidade do clima organizacional deve ser permanente, por influenciar diretamente na qualidade de vida no trabalho.

Dejours (2014), posiciona, ainda, que o trabalho se torna um risco para o aparelho psíquico quando se opõe à livre atividade do empregado. E que o sentimento de bem-estar, não é oriundo da ausência de atividade do aparelho psíquico, como também e pelo contrário, de um livre funcionamento articulado pelo conteúdo da tarefa, resultando em prazer e revigoramento para o trabalhador através de uma descarga da energia psíquica. Quando o trabalho não possibilita a atuação da via de descarga psíquica, a energia psíquica se acumula causando de início tensão e desprazer, culminando com a fadiga, a astenia e caracterizando assim o trabalho fadigante.

Segundo Dejours (2014), o conflito que gera o impacto contrário ao desejo do trabalhador à realidade do trabalho é caracterizado pela castração do desejo espontâneo do

empregado pela organização do trabalho que limita a sua atuação e prescreve um modo de trabalho preciso. Em outras palavras, o domínio, a exploração máxima da força de trabalho, e a substituição do livre arbítrio do indivíduo pela injunção do empregador é a contradição fundamental levando a imposição da carga psíquica ao trabalhador.

Portanto, o sofrimento no trabalho advém de quando o rearranjo da organização do trabalho não é mais viável, quando a relação do trabalhador com a organização do trabalho é bloqueada e a energia pulsional, que não se descarrega no exercício do trabalho, se concentra no aparelho psíquico levando ao sentimento de desprazer e tensão.

Sobre a ansiedade, Dejour (2015) a classifica em três tipos. O primeiro tipo é a ansiedade relativa à degradação do funcionamento mental e do equilíbrio psicoafetivo em função da organização do trabalho, se caracteriza por uma desorganização das relações psicoafetivas espontâneas com pares e hierarquias, é capaz de levar a um sentimento de esclerose mental com regressão intelectual e, muitas vezes, ao consumo exagerado de bebidas alcoólicas ou do consumo de psicotrópicos para regulação da tensão interna.

O segundo tipo de ansiedade é a relativa à degradação do organismo em função do risco que se é submetido pelas condições de trabalho, tais como doenças profissionais e psicossomáticas, pois, segundo Dejours (2015), é de natureza mental a ansiedade resultante das ameaças à saúde física. O terceiro tipo de ansiedade que Dejours classifica é a ansiedade gerada pela disciplina da fome, a ansiedade estabelecida pela exigência mais imperiosa que é a sobrevivência, a ansiedade da morte.

2.6 CRESCIMENTO EMPRESARIAL VERSUS RECURSOS HUMANOS E A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Como a vida sem trabalho não tem significado, a QVT pode gerar um efeito direto sobre a produtividade pela melhoria da comunicação e coordenação, motivação dos empregados e da carreira individual. Influencia indiretamente na produtividade, ocasionando melhoria do bem-estar e da satisfação dos trabalhadores.

Para atender ao cliente externo, não se deve esquecer o cliente interno. Para conseguir satisfazer o cliente externo, as organizações precisam antes satisfazer seus funcionários responsáveis pelo produto ou serviço oferecido. A gestão da qualidade total em uma organização depende fundamentalmente da otimização do potencial humano. E isso depende de quão bem se sentem as pessoas trabalhando dentro da organização. (CHIAVENATO, 2004, p. 365).

A satisfação no trabalho não pode estar isolada da vida do indivíduo como um todo. Segundo Rodrigues (1994, p.93), “os empregados que possuem uma vida familiar

insatisfatória têm o trabalho como o único ou maior meio para obter a satisfação de muitas de suas necessidades, principalmente, as sociais”. Assim, o trabalho assume dimensões enormes na vida do homem. Como meio de se manter, o trabalho é também o elemento mais importante da produção social. Todo trabalho exige certa quantidade de energia física e psíquica, que, nesse processo, é chamado de força do trabalho.

O setor de recursos humanos além de ter o desafio de promover iguais oportunidades de emprego, também procura melhorar a qualidade de vida no trabalho. Os esforços para melhorar a qualidade de vida no trabalho procuram tornar os cargos mais produtivos e satisfatórios. Quando os cargos precisam ser reformulados, muitas vezes as mudanças são feitas por gerentes operativos sem o envolvimento direto do setor de recursos humanos. Já outros gerentes buscam a assistência desse departamento, porque este pode ajudar a combinar as necessidades humanas com as do cargo. Os especialistas de pessoas precisam estar informados a respeito de como melhorar a qualidade de vida no trabalho por meio a reformulação de cargo (ANDRADE, 2012).

A fim de aumentar a qualidade de vida no trabalho, para os que têm cargos que não ofereçam oportunidades para realização, reconhecimento e crescimento psicológico, os setores de recursos humanos podem usar uma variedade de métodos a fim de melhorar os cargos através de reformulação. As técnicas mais amplamente praticadas incluem rotação de cargo, aumento de cargo e enriquecimento de grupo de trabalho. Essas técnicas, usualmente, são referidas como programas de qualidade de vida no trabalho (MARRAS, 2002).

Isto mostra a amplitude de um autêntico programa de qualidade de vida no trabalho, que deve prever as necessidades humanas de todos os níveis. É preciso quebrar o paradigma no qual a busca de motivação e da qualidade de vida esquece, ou simplesmente ignora a satisfação das necessidades superiores, sendo que algumas empresas continuam com a mesma ideia de que apenas bons salários vão motivar os empregados a trabalhar com mais afinco, pois o dinheiro, num mundo movido pelo mercado, é o elemento primordial.

A satisfação no trabalho, como qualquer outro tipo de atitude, é geralmente formada durante determinado período de tempo, na medida em que o empregado vai obtendo informações sobre o ambiente de trabalho. Todavia, a satisfação no trabalho é dinâmica uma vez que se pode deteriorar-se muito mais rapidamente do que o tempo necessário para se desenvolver.

3. METODOLOGIA

A abordagem metodológica utilizada foi uma pesquisa exploratória, por meio de revisão de literatura, através da coleta e análise de informações, interpretações de autores e estudiosos, subsidiadas em livros, artigos, monografias e sites com o foco em Qualidade de Vida no trabalho. Para Martins (2015, p. 28): “trata-se, portanto, de um estudo para conhecer as contribuições científicas sobre o tema, tendo como objetivo recolher selecionar, analisar e interpretar as contribuições teóricas existentes sobre o fenômeno pesquisado”. A pesquisa também partiu de um caráter exploratório onde o autor observa que “se constitui na busca de maiores informações sobre o assunto com a finalidade formular problemas e hipóteses” (MARTINS, 2015, p.30).

A revisão de literatura ocorreu no período de junho ao mês de setembro de 2016. Evidencia-se que a pesquisa bibliográfica tem por objetivo explicar um problema a partir de referências teóricas publicadas em livros, anais, artigos entre outros, podendo ser realizada independentemente, ou como parte de outros tipos de pesquisa, sendo fundamental e obrigatória para todas as modalidades de pesquisa em qualquer área, porque a fundamentação teórica serve para justificar os limites e contribuições da própria pesquisa (RAMPAZZO, 2002; ACEVEDO; NOHARA, 2007).

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A qualidade de vida não é vista mais como apenas um dado dentro da empresa, e sim uma necessidade, e passa a tornar-se mais importante ainda depois que são vistos os lucros no mercado. O crescimento do seu estudo está contribuindo para que as empresas busquem a implantação das mesmas, devido ao fato de trazer ganhos significativos, bem como com a relação à motivação dos funcionários e ao clima organizacional.

O desenvolvimento deste artigo teve como objetivo analisar de forma crítica reflexiva sobre a qualidade de vida no trabalho. No entanto, vale ressaltar que a qualidade de vida não é de responsabilidade exclusiva das organizações. Quando se fala de qualidade de vida nas empresas, todas as partes envolvidas no processo (trabalhadores e empresa) precisam participar da construção para um bom ambiente de trabalho, e valorização e reconhecimento dos funcionários, dando ênfase ao assunto que não pode ser reduzido sendo de tanta importância.

As mudanças no cenário da produção nas últimas décadas trouxeram grandes desafios com relação ao entendimento dos fenômenos que afetam direta e indiretamente o trabalho das pessoas, sendo a QVT um deles. O mundo econômico e social vive constantes e profundas transformações, que afetam o modo como se trabalha e como se organiza o trabalho em todas

as partes do mundo. Nunca se falou tanto de Qualidade de Vida no Trabalho, Saúde no Trabalho e Responsabilidade Social, porém o trabalho ainda continua sendo fonte de adoecimento e insatisfação.

Diretrizes para se implantar projetos já existem, as problemáticas a serem enfrentadas à níveis local e global são muito bem conhecidas, recursos humanos para parcerias de pesquisa podem ser requisitados com certa facilidade. Observou-se ainda que o trabalho pode proporcionar prazer, sofrimento e adoecimento.

Com base nos estudos feitos através da nossa pesquisa, observamos que as organizações que investem em qualidade de vida, tendem a ter um retorno e sucesso muito maior, pois já se conscientizaram que para serem produtivas, lucrativas e terem força para o futuro, inclusive resistindo às instabilidades econômicas que sempre aparecem, tem que investir no bem estar dos trabalhadores que, se estiverem satisfeitos, vão fazer um serviço melhor, o que reflete em produtos melhores, vital em setores marcados pela elevada concorrência. Ressalta-se que o artigo atendeu ao objetivo, e foi possível uma visão mais ampla quanto ao processo de qualidade de vida dos funcionários dentro das empresas, tendo em vista a construção do estudo por meio de perfil, atitudes e das competências.

Com base na revisão de literatura realizada nesse artigo, evidencia-se algumas sugestões são pertinentes para o desenvolvimento de futuros artigos, que poderão ser realizados dando ênfase em alguns pontos não tocados profundamente neste, tais como, identificar os traços culturais e sua relação na formação das atitudes e competências, e de que forma a qualidade de vida atinge em específico os executivos e gestores.

REFERÊNCIAS

- ABRANTES, Talita. **Qualidade de vida no trabalho no Brasil é a que mais cresceu em dois anos**. 2012. Disponível em: <http://exame.abril.com.br/carreira/noticias/qualidade-de-vida-no-trabalho-no-brasil-e-a-que-mais-cresceu-em-2-anos> Acesso em: 21 de abr. de 2016.
- ACEVEDO, C. R.; NOHARA, J. J. **Monografia no curso de Administração**. São Paulo: Atlas, 2007.
- 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.
- BARÇANTE, Luiz César; CASTRO, Guilherme Caldas de. **Ouvindo a voz do cliente interno**. Rio de Janeiro: Qualitymark Ed., 1999.
- BOM SUCESSO, E. **Relações interpessoais e qualidade de vida no trabalho**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2002

BORTOLOZO, A; SANTANA, D. D. Qualidade de vida no trabalho: os fatores que melhoram a qualidade de vida no trabalho. In: **1º Simpósio Nacional de Iniciação Científica**, 2011.

CARDOSO, Bianca da Silva. **Prevalência de Distúrbios Osteomusculares em Bancários da Região de Campos Novos**. 2012. Disponível em: <http://www.fisioweb.com.br/portal/artigos/categorias/47-art-reumatologia/1325-prevalencia-de-disturbios-osteomusculares-em-bancarios-da-regiao-de-campos-novos.html>> Acesso em: 15 de abril 2016.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações**/ Idalberto Chiavenato. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004

_____. **Recursos humanos: o capital humano das organizações**. São Paulo: Atlas, 2004.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à teoria geral da administração**. 3. ed. São Paulo: McGraw-Hill do Brasil, 1983.

DEJOURS, Christophe; ABDOUCHELI, Elisabeth; JAYET, Christian. **Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho**. 1.ed. São Paulo: Atlas, 2014.

FIDELIS, Gilson J.; BANOVA, Márcia R.. **Gestão de Recursos Humanos: Tradicional e Estratégica**. 2. ed. São Paulo: Érica, 2007.

FRANÇA, A. C. L. **Qualidade de vida no trabalho: conceitos, abordagens, inovações e desafios nas empresas brasileiras**. Revista Brasileira de Medicina Psicossomática, Rio de Janeiro, v. 1, n. 2, p. 79-83, abr./jun. 1997.

FURTADO, R.A.; PENA, R.P.M. Responsabilidade Social com Público Interno: a percepção dos funcionários de uma das “melhores empresas para trabalhar” quanto à relação com os sindicatos e ao envolvimento dos empregados na gestão. **XXIX EnANPAD**. Brasília-DF, 2005

GOMES, L.G.V.; VENUTO, M.O.; BYRRO, M.A. Responsabilidade Social Empresarial com o Público Interno: Análise da Percepção de Trabalhadores e Gestores quanto às Práticas de Gestão da Saúde e Segurança do Trabalho. **XXXIII Encontro da ANPAD**. São Paulo-SP. 2009.

GAULEJAC, Vincent. **Gestão como Doença Social - Ideologia, poder gerencialista e fragmentação social**. Editora Ideias e Letras, São Paulo, 2014.

KROEMER, K.H.E. GRANDJEAN, E. **Manual de Ergonomia: Adaptando o Trabalho ao Homem**. 5. ed. - Porto Alegre: Bookman, 2008.

LUZ, Ricardo. **Gestão do clima organizacional**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2003.

MARRAS, J. P. **Administração da Remuneração**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2002.

MARTINS, Gilberto de Andrade. **Manual para elaboração de monografias e dissertações**. São Paulo: Atlas, 2015.

MENDES, A. M.; MORAES, R. D.; MERLO, A. R. C. **Trabalho e sofrimento: práticas clínicas e políticas**. Curitiba: Juruá, 2014.

MOLLER, Claus. **O Lado Humano da Qualidade**: Maximizando a Qualidade de Produtos e Serviços Através do Desenvolvimento das Pessoas. São Paulo: Thomsom, 2002.

OLIVEIRA, José Arimatés de. Qualidade de vida dos empregados x lucro: há coerência nisto? **Revista Tendências do Trabalho**, n. 286, p. 22, jun. 1998.

PAGÉS, Max et al. **O poder das organizações**. 1.ed. São Paulo: Atlas, 2008.

RAMPAZZO, Lino. **Metodologia científica**: para alunos do curso de graduação e pós-graduação. São Paulo: Loyola, 2002.

RODRIGUES, M. V. C. **Qualidade de vida no trabalho – Evolução e Análise no nível gerencial**. Rio de Janeiro: Vozes, 1994.

SUMARIVA, A.; OURIQUES, M. A. **Qualidade de vida ocupacional dos profissionais de educação física que atuam nas academias de Blumenau SC nas modalidades de musculação e ginástica**. Blumenau, 2010.

VASCONCELOS, A. F. Qualidade de vida no trabalho: origem, evolução e perspectivas. In: **Caderno de Pesquisa em Administração**, São Paulo, v. 8, n. 1, p. 23-35, 2001.

VIUDES, Patrícia Lessa Ribeiro. Ler E Dort No Trabalho. Revista Eficaz. In: **Revista científica online**. Maringá, PR, 2010.

WHOQOL Group. The World Health Organization Quality Life Assesment. Position Paper from the World Health Organization. In: **Social Science and Medicine**, v. 41, n. 10, p. 1403-1409, 1995.