

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: O DESAFIO DAS ORGANIZAÇÕES

CARDOSO, Sandra Regina¹

BERVIQUE, Janete de Aguirre²

RESUMO

Este artigo tem por finalidade apresentar fatores que influenciam na qualidade de vida no trabalho (QVT). Para a administração contemporânea, a QVT é um desafio a ser superado, pois conciliar programas de qualidade de vida em organizações que visam apenas, produção e lucros, não é algo fácil. Por outro lado, a organização não pode mais negar a importância do fator humano no desenvolvimento produtivo, e pensar no bem-estar dos trabalhadores é primordial para o sucesso da organização.

Palavras-chave: Qualidade; Trabalho; Vida; QVT.

ABSTRACT

This article aims to present factors that influence the quality of work life (QWL). For contemporary management QWL is a challenge to be overcome, because reconciling quality of life in organizations that seek only profits and production programs, is not easy. On the other hand the organization can no longer deny the importance of the human factor in production development, and on the well-being of workers is paramount to the success of the organization.

Keywords: Quality; Work; Life; QVT.

INTRODUÇÃO

O indivíduo passa 8 horas por dia, pelo menos por 35 anos de sua vida, em ambiente de trabalho. Essa é uma razão bastante considerável para que possamos pensar em QVT (Qualidade de Vida no Trabalho). Quais as necessidades do indivíduo nas questões que envolvem trabalho, família, lazer e vida social, de modo a não comprometer sua saúde física e mental. É importante discutir sobre esse assunto, independente da situação econômica do país (CONTE, 2003).

Kaplan e Norton (1997, *apud* CONTE, 2003), definiram o *Balanced Scorecard* como uma forma de avaliar o desempenho da empresa de acordo com a missão, visão e valores, propuseram quatro perspectivas: financeira, cliente, processos

¹ Acadêmica do Curso de Psicologia da Faculdade de Ensino Superior e Formação Integral-FAEF.

² Docente do Curso de Psicologia da Faculdade de Ensino Superior e Formação Integral-FAEF.

internos e pessoas. No critério pessoas dentro de uma organização, a QVT se torna indispensável, pois, colaboradores motivados, capacitados e bem remunerados têm um desempenho acima da média, reduz custos e são capazes de apresentar melhores soluções aos clientes.

Podemos entender a QVT como um programa que visa a facilitar e satisfazer as necessidades dos trabalhadores no desenvolver de suas atividades laborais (CONTE, 2003). Entre vários autores considerados e interessados na questão em pauta:

Fernandes (1996, *apud* CONTE, 2003) conceitua QVT como uma gestão dinâmica e contingencial de fatores físicos, tecnológicos e sociopsicológicos que afetam a cultura e renovam o clima organizacional, refletindo-se no bem-estar do trabalhador e na produtividade das empresas. A QVT deve ser considerada como uma gestão dinâmica porque as organizações e as pessoas mudam constantemente; e é contingencial porque depende da realidade de cada empresa no contexto em que está inserida.

A meta da QVT é conciliar os interesses do trabalhador com os interesses da organização, melhorando assim o clima organizacional. Avaliar de forma sistemática a satisfação dos profissionais e sondar a opinião interna é uma ferramenta importante de detecção de fatores que intervêm na qualidade de vida e na organização do trabalho (CONTE,2003).

Num ambiente organizacional globalizado e competitivo, obter resultados se torna um desafio, o que exige do trabalhador capacidade para suportar cobranças e viver constantemente sob pressão. Para as organizações, perceber a importância do ser humano é primordial, pois, capacidade de raciocínio, de criatividade, de solucionar problemas são características humanas e não de máquinas (CAVASSANI; CAVASSANI; BIAZIN, 2006).

Zelar pelo bem-estar e segurança dos trabalhadores é obrigação de toda organização que pretende alcançar metas produtivas com qualidade, e maior satisfação na vida familiar e pessoal de seus colaboradores (CAVASSANI; CAVASSANI; BIAZIN, 2006).

Este artigo tem como objetivo evidenciar a importância dos programas voltados a promover a qualidade de vida no trabalho, nas organizações. Para efetuarlo, contei com o apoio dos autores referidos no final.

A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

As primeiras pesquisas voltadas para diminuir os esforços e melhorar a capacidade produtiva foram realizadas por Frederick Taylor, no final do século XIX; com ele surgiu a Administração Científica, que tinha como propósito estudar a melhor forma de execução de um trabalho. Os estudos desenvolvidos por Taylor contribuíram com o aumento da produtividade das organizações; e tiveram como consequência a divisão de tarefas e a especialização dos trabalhadores, eliminando assim, esforços desnecessários e proporcionando um menor cansaço físico (CAVASSANI; CAVASSANI; BIAZIN, 2006).

Segundo os mesmos autores, a qualidade de vida no ambiente de trabalho não se limita, apenas, a prevenir acidentes de trabalho; tem que abranger todas as esferas da organização. Buscar, constantemente, por um ambiente humanizado é uma entre tantas outras atribuições da QVT. Neste sentido, aproveitar as habilidades dos trabalhadores e os novos conhecimentos tecnológicos que o mercado oferece é uma ferramenta importante para gestão das organizações e promove qualidade de vida aos indivíduos.

Fica fácil constatar, dentro das organizações, que as expectativas dos trabalhadores vêm crescendo mais rápido que as práticas gerenciais. Como consequência, a alienação no trabalho proporcionou problemas sociais que refletem nos comportamentos do tipo: alcoolismo, sabotagem, absenteísmo, rotatividade, paralisações, greves, operações tartaruga e “cambalacho”, entre outros (FERNANDES; GUTIERREZ, 1988).

Chiavenato (1999, *apud* CAVASSANI; CAVASSANI; BIAZIN, 2006), fundamenta a QVT sob quatro aspectos: participação dos funcionários nas decisões; reestruturação do trabalho através do enriquecimento das tarefas e de grupos autônomos de trabalho; inovação no sistema de recompensas para influenciar o clima organizacional; e melhoria no ambiente de trabalho quanto às condições físicas e psicológicas, horário de trabalho etc..

De acordo com esses autores, o ser humano passa a ser parte integrante das organizações; ao invés de simples executores de ordens, os funcionários passam a “pensadores” e “planejadores” de projetos que envolvem a organização.

Walton (1973, *apud* FERNANDES; GUTIERREZ, 1988) propõe oito categorias conceituais de QVT: (1) compensação justa e adequada; (2) condições

de trabalho seguras e saudáveis; (3) oportunidades imediatas para desenvolver e usar capacidades humanas; (4) oportunidades futuras para crescimento contínuo e garantia de emprego; (5) integração social na organização; (6) constitucionalismo na organização; (7) trabalho e espaço total na vida do indivíduo; e (8) relevância social do trabalho. Estes fatores são, de modo geral, intervenientes na QVT.

Programas relacionados à QVT precisam da colaboração de todos os envolvidos para que sejam implementados, sendo que, a cultura e a mentalidade da organização têm papel fundamental nesse processo, podendo ser favorável ou um grande obstáculo para que não ocorra essa implementação (CAVASSANI; CAVASSANI; BIAZIN, 2006).

Para extrair o melhor das pessoas, é necessário estabelecer padrões elevados, porém, razoáveis no desenvolvimento de suas atividades. O empregado deve pagar o preço pelo mau resultado, ou receber a recompensa pelo bom resultado (SILVA, s. d.). Este autor considera que um programa de QVT deve atingir todos os níveis de comprometimento humano; pois, a necessidade de tornar as empresas competitivas requer a busca pela qualidade, que é condição de sobrevivência no meio empresarial, sem esquecer que as pessoas são as “peças” mais importantes das organizações. Essas ações trarão qualidade à empresa e qualidade de vida ao trabalhador.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Fica claro que um ambiente organizacional adequado se torna motivador para o trabalhador e a motivação é a engrenagem que move a organização; por isso, é necessário avaliar, constantemente, o clima organizacional, e fazer intervenções rápidas e direcionadas aos problemas que surgem.

É preciso levar em conta que a busca por competitividade obriga as empresas a se modernizarem e diante de tantas pressões as pessoas nas empresas precisam estar mais fortes; e quando se oferece condições favoráveis de trabalho, torna-se mais fácil minimizar os transtornos e proporcionar qualidade de vida ao trabalhador.

A QVT é um processo que, quando bem implementado, pode significar um aumento na produtividade e na qualidade do trabalho, e envolve não apenas a organização, mas também, o trabalhador e sua saúde física e mental.

Finalizando esse trabalho, posso afirmar que sentir prazer em trabalhar, criar e poder fazer um trabalho com zelo, é característica da QVT.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CAVASSANI, A. P.; CAVASSANI, E. B.; BIAZIN, C. C. Qualidade de vida no trabalho: fatores que influenciam a organização, **XIII SIMPED**, Bauru, S. P., Brasil, 06 a 08 nov. 2006. Acessado em: 30/09/2014. Disponível em: http://tupi.fisica.ufmg.br/michel/docs/Artigos_e_textos/QVT/QVT%20fatores%20interferentes.pdf

CONTE, A. L. Qualidade de vida no trabalho, **Rev. FAE BUSINESS**, n. 7, nov. 2003, Acessado em: 29/09/2014. Disponível em: http://sottili.xpg.uol.com.br/publicacoes/pdf/revista_fae_business/n7/rev_fae_business_07_2003_gestao_10.pdf

FERNANDES, E. C.; GUTIERREZ, L. H. Qualidade de vida no trabalho (QVT) uma experiência brasileira. **Revista de Administração**, São Paulo, 23(4): 29-38, out./dez., 1988. Acessado em: 30/09/2014. Disponível em: http://www.rausp.usp.br/busca/artigo.asp?num_artigo=607

SILVA, I. Qualidade de vida no trabalho – QVT, **Rev. Eletrônica Cola da Web**, acessado em 05/02/2014. Disponível em: <http://www.coladaweb.com/administracao/qualidade-de-vida-no-trabalho-qvt>