

FACULDADE LABORO
UNIVERSIDADE ESTÁCIO DE SÁ
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM GESTÃO DE PESSOAS

EDNA VIEIRA MATOS SOUSA
EUZAMAR CÂMARA BASTOS
MARIA EUNICE ALVES SANTANA
ROBERTO SANTOS PINHEIRO

**O PAPEL DOS PROFISSIONAIS DE RECURSOS HUMANOS VISANDO À
QUALIDADE DE VIDA DOS FUNCIONÁRIOS NAS ORGANIZAÇÕES**

SÃO LUÍS

2016

**EDNA VIEIRA MATOS SOUSA
EUZAMAR CÂMARA BASTOS
MARIA EUNICE ALVES SANTANA
ROBERTO SANTOS PINHEIRO**

**O PAPEL DOS PROFISSIONAIS DE RECURSOS HUMANOS VISANDO À
QUALIDADE DE VIDA DOS FUNCIONÁRIOS NAS ORGANIZAÇÕES**

Monografia apresentada ao Curso de Especialização em Gestão de Pessoas da Faculdade Laboro/Universidade Estácio de Sá como requisito para obtenção do título de Especialista em Gestor de Pessoas.

Orientador (a): Profa. Ms. Ludmilla B. Leite

SÃO LUÍS

2016

Sousa, Edna Vieira Matos

O papel dos profissionais de recursos humanos visando à qualidade de vida dos funcionários nas organizações / Edna Vieira Matos Sousa; Euzamar Câmara Bastos; Maria Eunice Alves Santana; Roberto Santos Pinheiro -. São Luís, 2016.

Impresso por computador (fotocópia)

43 f.

Trabalho apresentado ao Curso de Especialização em Gestão e Docência do Ensino Superior da Faculdade LABORO como requisito para obtenção de Título de Especialista em Gestão e Docência do Ensino Superior. -. 2016.

Orientadora: Prof^ª. M^a. Ludmilla Barros Leite Rodrigues

1. Qualidade de Vida no Trabalho. Organizações. Recursos Humanos. I. Título.

CDU: 658.562

**EDNA VIEIRA MATOS SOUSA
EUZAMAR CÂMARA BASTOS
MARIA EUNICE ALVES SANTANA
ROBERTO SANTOS PINHEIRO**

**O PAPEL DOS PROFISSIONAIS DE RECURSOS HUMANOS VISANDO À
QUALIDADE DE VIDA DOS FUNCIONÁRIOS NAS ORGANIZAÇÕES**

Monografia apresentada ao Curso de Especialização em Gestão de Pessoas da Faculdade Laboro/Universidade Estácio de Sá como requisito para obtenção do título de Especialista em Gestor de Pessoas.

Aprovado (os) em / /

BANCA EXAMINADORA

Profª. Ms. Ludmilla B. Leite (Orientadora)
Mestra em Odontologia-
UNIARARAS-SP

(Examinador)

Dedicamos a Deus, pois sem Ele nada seria possível.

AGRADECIMENTOS

A Deus, por nos permitir realizar mais um sonho.

Aos nossos familiares que sempre estão ao nosso lado, nos dando força para vencermos obstáculos.

E a todos que colaboraram de forma direta e indireta para conclusão desta obra.

A todos os mestres desta pós-graduação, que nos orientou através de uma rica visão teórica de conhecimento que nunca finaliza. Sabemos que estamos em constante mudança e aprendizado, convictos que podemos utilizar este aprendizado ao nosso cotidiano laboral.

Em especial, a Profa. Ludmilla Leite, que nos orientou com dedicação para finalização deste trabalho.

“O homem é considerado um animal dotado de necessidades que se alternam ou se sucedem conjunta ou isoladamente. Satisfeita uma necessidade surge outra em seu lugar e, assim por diante, contínua e infinitamente. As necessidades motivam o comportamento humano dando-lhe direção e conteúdo”.

Idalberto Chiavenato

RESUMO

A Qualidade de Vida sempre foi almejada por todas as pessoas e logo se pensa em: saúde, bem estar físico e mental, tudo que estar relacionado a satisfação que motiva um ser humano a se sentir feliz. A presente revisão de literatura objetivou estudar o papel dos profissionais de recursos humanos, visando à qualidade de vida dos funcionários nas organizações através de uma literatura especializada. Entendeu-se como ocorreu à origem e a evolução da qualidade de vida no trabalho e, a partir de várias concepções foi possível conceituá-la; mostrando os modelos de avaliação foi possível apresentar os seus benefícios, identificar os fatores que interferem e, conhecer os profissionais de recursos humanos, assim como também, compreender o papel desses profissionais, visando à qualidade de vida do trabalhador nas organizações. Para a realização desta temática foi feita busca ou amostragem utilizando o total de 29 referências bibliográficas, dentre artigos de revistas, artigos eletrônicos, teses e dissertações, Norma Regulamentadora. Como critério de inclusão e exclusão foram selecionadas 20 referências que contemplam esta abordagem. Como benefícios da Qualidade de Vida no Trabalho: 46,88% predominou a satisfação no trabalho, tornando o trabalhador mais produtivo; 26,66% predominou a diminuição do estresse; 14,33% predominou o equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal e 12,13% predominou outros, como mais efetivo no trabalho, dinâmico, participativo e resgata a humanidade e como interferência na qualidade de vida no trabalho: 42,68% predominaram as influências no mundo externo; 27,62% predominou a falta de reconhecimento no ambiente laboral; 16,45% predominou a falta de motivação; 13,35% predominaram a adaptabilidade e aceitação no ambiente laboral. Finalmente, as considerações finais com análise reflexiva sobre o papel dos profissionais de Recursos Humanos visando a qualidade de vida do trabalhador nas organizações.

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

ABSTRACT

Quality of life has always been desired by all people and then thinking about: health, physical and mental well-being, all be related to satisfaction that motivates a human being to feel happy. This literature review aimed to study the role of human resource professionals, aiming at the quality of life of employees in organizations through literature. It was understood as occurred to the origin and evolution of the quality of working life and from various conceptions was possible to conceptualize it; showing the valuation models it was possible to present the benefits, identify the factors that interfere and meet the human resource professionals, as well as to understand the role of these professionals, aiming to workers' quality of life in organizations. The realization of this issue was made search or sampling using the total of 29 references, from magazine articles, electronic articles, theses and dissertations, Regulatory Standard. The inclusion and exclusion criteria were selected 20 references that include this approach. As benefits of the Quality of Life at Work: 46.88% predominated job satisfaction, making the worker more productive; 26.66% predominated decreased stress; 14.33% predominated balance between work and personal life and 12.13% predominated others as more effective at work, dynamic, participatory and redeems humanity and as interference in the quality of working life: 42.68% predominated influences in the external world; 27.62% predominated the lack of recognition in the workplace; 16.45% predominated lack of motivation; 13.35% predominated adaptability and acceptance in the workplace. The final considerations with reflective analysis on the role of HR professionals seeking the quality of work life in organizations.

Keywords: Quality of life at work. Organizations. Human Resources.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Tabela 1 –	Apresentação dos artigos eletrônicos, revistas eletrônicas e teses sobre os benefícios da qualidade de vida no trabalho e os fatores que interferem na qualidade de vida no trabalho	16
Tabela 2 –	Artigos selecionados para a revisão de literatura a partir do ano de publicação (2000-2016)	17
Quadro 1 –	Os Benefícios da Qualidade de Vida no Trabalho	18
Gráfico 1 –	Os Benefícios da Qualidade de Vida no Trabalho	19
Quadro 2 –	Os fatores que interferem na Qualidade de Vida no Trabalho	20
Gráfico 2 –	Os fatores que interferem na Qualidade de Vida no Trabalho	21

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	11
2	OBJETIVOS	13
2.1	Geral	13
2.2	Específicos	13
3	METODOLOGIA	14
4	ORIGEM E EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT)	22
4.1	Conceituação de QVT	24
4.2	Modelos de avaliação da QVT	26
4.2.1	Modelo de Walton (1973)	26
4.2.2	Modelo de Hackman e Oldhan (1974).....	27
4.2.3	Modelo de Westley (1979)	28
4.2.4	Modelo de Werther e Davis (1981)	28
4.2.5	Modelo de Nadler e Lawler (1983)	29
4.3	Os Benefícios da QVT	30
4.4	Os Fatores que Interferem na Qualidade de Vida no Trabalho	32
5	OS PROFISSIONAIS DE RECURSOS HUMANOS	34
5.1	O Papel dos Profissionais de Recursos Humanos visando à qualidade de vida dos funcionários nas organizações	35
6	CONSIDERAÇÕES FINAIS	38
	REFERÊNCIAS	40

1 INTRODUÇÃO

Este estudo é uma revisão de literatura acerca do Papel dos Profissionais de Recursos Humanos visando a Qualidade de Vida do Trabalhador nas Organizações. Objetivando apresentar os benefícios e identificar os fatores que interferem na qualidade de vida do trabalhador, como também compreender o papel do profissional de recursos humanos e ações que este pode promover para motivar os funcionários das organizações.

O assunto Qualidade de Vida no Trabalho não é novidade na literatura. Neste contexto, com o mercado cada vez mais competitivo e exigente, movido pelos avanços tecnológicos redefine o trabalhador como sendo verdadeira potência. A motivação e o comprometimento são os combustíveis dessa potência. Portanto, a promoção da qualidade de vida nas empresas está se tornando a maneira essencial para se manter a motivação e o comprometimento (ALVES, 2011).

Hoje com frequentes mudanças no mercado, vista a instabilidade causada pela crise econômica, é que entra profissionais qualificados capazes de desenvolver um trabalho de motivação num cenário de continua mudança e incertezas. Trata-se do profissional de RH que tem “a capacidade de incentivar talentos individuais na busca de soluções, dinamizar o processo produtivo tornando flexível o desempenho profissional” (MARANHÃO, 2010, p. 3).

A escolha desta temática é de grande relevância para a sociedade acadêmica, discente e toda sociedade, visto a necessidade de compreender como se pode inserir práticas e teorias motivacionais nas organizações, visando a qualidade de vida no trabalho, buscando profissionais qualificados e motivados para atender a alta competitividade no mercado.

O profissional de RH desenvolve um trabalho de motivação e tem um papel importante nesse cenário de continua mudanças nas organizações. Por isso, é imprescindível que as empresas estejam apoiadas num processo de continua aprendizagem, onde o RH deverá atuar incentivando as pessoas, utilizando práticas metodológicas e treinamento diferenciado focados nas necessidades e objetivos individuais e da empresa.

Além de incentivar as pessoas, o profissional de RH está presente no contexto da organização, fazendo-as interagir dinamicamente com os processos pessoais e produtivos, sem desfazerem de suas qualidades e personalidades. Nesse processo “estimula o grupo à socialização necessária ao trabalho de equipe resgatando e construindo estratégias dos princípios, meios e fins para se atingir metas pessoal e empresarial” (OLIVEIRA, 2004, p.15).

No entanto, promover qualidade de vida no trabalho é um desafio para os profissionais de RH: devido muitas vezes não conseguir as mudanças desejadas no comportamento das pessoas, justamente pelos interesses individuais de cada um, pelas perspectivas que cada um espera no ambiente laboral, por falta de uma boa estratégia que motive os colaboradores da empresa, por falta de treinamento para melhorar a produtividade.

Na verdade, o que se pretende aqui é estudar o papel dos Recursos Humanos visando à qualidade de vida dos funcionários das organizações através de uma revisão de literatura.

Define-se, então, qualidade de vida no trabalho como um grau de satisfação pessoal do indivíduo e suas atividades laborais. Isto é, quando os indivíduos satisfazem suas necessidades pessoais com suas atividades dentro da organização, tendo sua integridade física, moral, psicológica preservada, com salários dignos, treinamento, visando seu desenvolvimento, a fim de alcançar resultados positivos na organização.

A Qualidade de Vida no Trabalho e a satisfação do funcionário é uma ferramenta de suma importância no ambiente laboral. Nesse sentido, o papel dos profissionais de RH é relevante para obter o resultado tão esperado: a produtividade no mercado de trabalho.

A vantagem de realizar um estudo como este é justamente porque as pessoas estão se preocupando mais com a qualidade de vida, não somente em seu ambiente de trabalho, mas também em sua vida pessoal e social.

As organizações começaram a entender que precisa encontrar um ponto de equilíbrio entre trabalho e melhoria da qualidade de vida, dentro e fora das empresas. Pois as dificuldades emocionais decorrentes da vida pessoal interferem no desempenho profissional podendo então interferir que uma qualidade de vida positiva traz um baixo nível de estresse, tendo assim uma correlação com a produtividade (MELLO, 2002 apud RIBEIRO, 2014).

Este estudo se justifica na evidente necessidade em compreender o papel dos profissionais de recursos humanos visando à qualidade de vida dos funcionários nas organizações, através de uma revisão de literatura. Não se pretende esgotar o tema, mas contribuir para futuros estudos sobre uma temática de suma importância para classe acadêmica e a sociedade em geral.

2 OBJETIVOS

2.1 Geral

- Estudar o papel dos Recursos Humanos visando à qualidade de vida dos funcionários nas organizações

2.2 Específicos

- Entender como ocorreu à origem e evolução histórica da qualidade de vida no trabalho;
- Conceituar qualidade de vida no trabalho a partir de várias concepções;
- Mostrar os modelos de avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho
- Apresentar os benefícios da Qualidade de Vida no Trabalho
- Identificar os fatores que Interferem na Qualidade de Vida no Trabalhador
- Conhecer os profissionais de Recursos Humanos
- Compreender o papel dos profissionais de Recursos Humanos visando à qualidade de vida dos funcionários nas organizações;
- Fazer análise reflexiva nas considerações finais sobre o papel dos profissionais de Recursos Humanos nas organizações.

3 METODOLOGIA

Trata-se de uma revisão de literatura acerca do papel dos profissionais de recursos humanos visando à qualidade de vida dos funcionários nas organizações. Visto que a Norma Regulamentadora nº 17 estabelece a adaptação das condições de trabalho de características psicofisiológicas dos trabalhadores, de modo a proporcionar um máximo de conforto, segurança e desempenho eficiente (BRASIL, 1990).

Percebe-se através da NR 17, que não é de hoje que a sociedade em geral tem se preocupado com “máximo de conforto e desempenho eficiente” ao trabalhador. No Brasil, este tema tem despertado o interesse do segmento empresarial, pela contribuição que pode trazer para organizações, como aumento da capacidade de mobilizar recursos para atingir resultados em um ambiente cada vez mais complexo, mutável e competitivo (SANT’ANNA; MORAES,2005).

Desta forma, qualquer que seja a atividade desenvolvida é preciso promover integração entre o trabalhador e o seu ambiente, bem como preservar a saúde e segurança. Por isso que, a preocupação com a qualidade de vida do trabalhador busca a satisfação e o bem estar na execução de suas tarefas. “A QVT só faz sentido quando passa a ser discutida de forma ampla, incluindo a qualidade das relações no trabalho e suas consequências para a saúde das pessoas e das empresas” (RODRIGUES, 1994 apud MORAES; MARQUES, 2004,p. 147).

No entanto, implantação da QVT em uma organização é uma ferramenta essencial para identificar a importância do funcionário, pois tem a finalidade de proporcionar um ambiente mais saudável, além de integração das relações dos setores com seus superiores, enfim, a satisfação de todos inseridos na empresa. Para tanto, a implantação dessa ferramenta somente será realizada quando as organizações juntamente com os profissionais de RH terem consciência da relevância do bem estar dos funcionários “ através de ações preventivas e programas de QVT com o intuito de solucionar problemas cotidianos como desgastes físicos e emocionais” (RIBEIRO, 2015, p. 82).

Diante disto, que a presente revisão trata de estudar o papel dos profissionais de RH visando à qualidade de vida dos funcionários nas organizações através de uma literatura especializada, tendo como questão norteadora “Quais os benefícios da Qualidade de Vida no Trabalho?”. Nesse momento, realizamos uma busca ou amostragem da literatura, tendo como base de dados: artigos eletrônicos sobre Qualidade de Vida no Trabalho, Norma

Regulamentadora nº 17, Dissertação Especialização em Engenharia e Segurança no Trabalho de Ponta Grossa, Dissertação Mestrado em Psicologia de Goiás, Dissertação Mestrado em Gestão de Negócio de Maringá Portal da Administração, Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia.

Destarte, adotamos como critério de inclusão artigos e revistas eletrônicas no período de 2000 a 2016, ou atualizados nesses períodos, nos idiomas da língua portuguesa do Brasil, como também traduzidos na referida língua materna. Foram excluídos livros e artigos antes do período de 2000.

Os artigos foram selecionados a partir de seu título e resumo, lidos posteriormente. Como base de dados foram encontrados 29 referências, dentre artigos e Revistas eletrônicas apresentam 25, Dissertação apresentam 3 e Norma Regulamentadora 1. Após terem sido adotados os critérios de inclusão e exclusão foram selecionados 20 referências que contemplam esta revisão.

Os artigos encontrados para esta temática foram publicados no SCIELO (Scientific Electronic Library Online), BVS (Biblioteca Virtual em Saúde), LILACS (Literatura Latino-Americana e do Caribe em Ciências da Saúde), para composição deste estudo.

Para a apresentação dos resultados desta revisão de literatura, adequaram-se 20 referências que tratam do Papel dos Profissionais de Recursos Humanos visando à Qualidade de Vida dos Funcionários nas Organizações que serviram como base para a construção do quadro e gráfico que permitiram definir duas categorias: apresentar os benefícios da Qualidade de vida no trabalho (Ver Gráfico 1) e identificar os fatores que interferem na qualidade de vida no trabalho (Ver Gráfico 2). Nessa perspectiva, 100% das referências selecionadas contemplam esta revisão.

Esta revisão teve a finalidade de evidenciar no contexto dos artigos, os benefícios da qualidade de vida no trabalho (Ver Quadro 1) e os fatores que interferem na qualidade de vida no trabalho (Ver Quadro 2). Na Tabela 1 serão apresentados os artigos eletrônicos, revistas eletrônicas e Teses de Mestrado que foram selecionados para compor esta revisão, a fim de identificar as publicações mais lidas que ajudaram a garantir o resultado de nosso estudo.

Tabela 1 – Apresentação dos artigos eletrônicos, revistas eletrônicas e teses sobre os benefícios da qualidade de vida no trabalho, os fatores que interferem na qualidade de vida no trabalho e conhecer os profissionais de recursos humanos.

Referências Selecionadas	Quantidade	%
Revista InterfaceHS	1	5
Revista Ciências Humanas	1	5
Revista Administração Mackenzie	1	5
Revista FAE Business	1	5
Revista Eletrônica Latu Sensu	1	5
Revista Administração Contemporânea	2	10
Revista de Negócio	1	5
Revista Interdisciplinar Científica Aplicada	1	5
Revista Era Eletrônica	1	5
Revista de Iniciação Científica	1	5
Dissertação Especialização – U.E de Ponta Grossa	1	5
Tese Mestrado – Universidade Católica de Goiás	1	5
Tese Mestrado – U.E de Maringá	1	5
Artigos Eletrônicos	7	30
Total	20	100

Autoria: Edna V. M. Souza; Euzamar C. Bastos; M. Eunice A. Santana; Roberto S. Pinheiro, 2016.

Observamos na Tabela 1, que 30% das publicações selecionadas foram artigos eletrônicos; 10% a Revista Administração Contemporânea; as demais Revistas e teses juntas formaram 60%: Revista InterfaceHS; Revista Ciências Humanas; Revista Administração Mackenzie; Revista FAE Business; Revista de Negócio; Revista Eletrônica Latu Sensu; Revista Interdisciplinar Científica Aplicada; Revista Era Eletrônica; Revista de Iniciação Científica; Dissertação Especialização – U.E de Ponta Grossa; Tese Mestrado – Universidade Católica de Goiás; Tese Mestrado – U.E de Maringá.

Na Tabela 2, será apresentado o ano de publicação dos artigos selecionados para este estudo.

Tabela 2 – Artigos selecionados para a revisão de literatura a partir do ano de publicação (2000-2016).

Ano/Publicação	Quantidade	%
2000	1	5
2001	1	5
2002	1	5
2003	1	5
2004	3	15
2005	2	10
2006	1	5
2008	1	5
2009	1	5
2010	1	5
2011	1	5
2012	2	10
2013	2	10
2014	1	5
2016	1	5
Total	20	100

Autoria: Edna V. M. Souza; Euzamar C. Bastos; M. Eunice A. Santana; Roberto S. Pinheiro, 2016.

Observamos na Tabela 2, que entre o ano de 2003 a 2004 houve um aumento de 15% de produção científica sobre a temática em questão. Já entre o ano de 2006 a 2011 houve uma queda para 5%. Nos anos seguintes em 2012 a 2013 aumentou 10% da produção e nos anos de 2014 e 2016 caiu de novo para 5%. Percebemos que no ano de 2015 não foram produzidos nada sobre o assunto, o que nos faz concluir, a falta de interesse por um assunto tão relevante para a sociedade em geral.

Com o intuito de oferecer uma melhor apresentação e compreensão dos resultados deste estudo, apresentaremos primeiramente os benefícios da qualidade de vida no trabalho encontrados nos artigos selecionados.

Quadro 1 – Os Benefícios da Qualidade de Vida no Trabalho

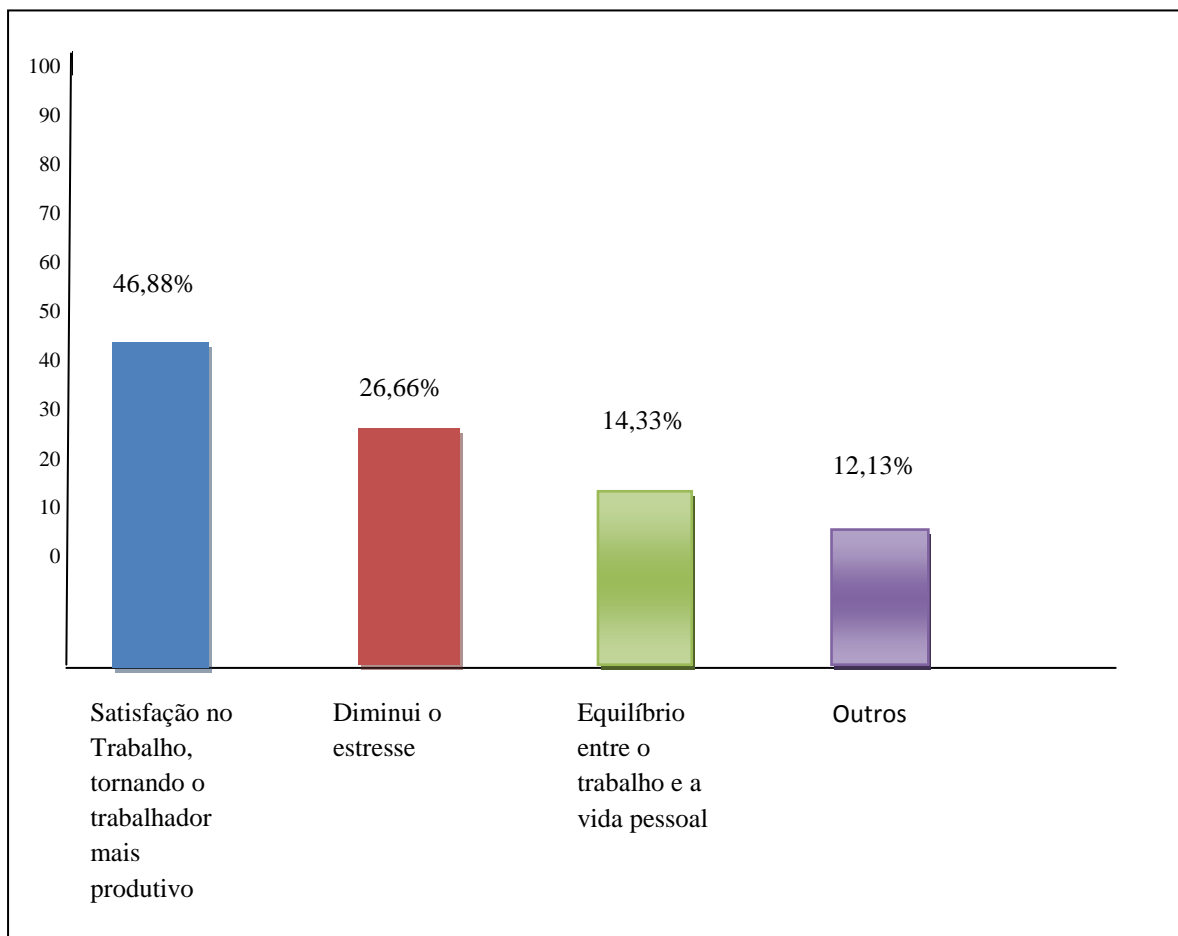
Benefícios da QVT				
Nº de Textos	Satisfação no Trabalho, tornando o trabalhador mais produtivo	Diminui o estresse	Equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal	*Outros
Total	10	5	3	2
%	46,88	26,66	14,33	12,13

Autoria: Edna V. M. Souza; Euzamar C. Bastos; M. Eunice A. Santana; Roberto S. Pinheiro, 2016.

***Outros**: mais efetivo no trabalho, dinâmico, engajado, participativo, resgata a humanização.

Percebemos nos artigos selecionados que 46,88% destacam que o benéfico da QVT é a **satisfação no Trabalho, tornando o trabalhador mais produtivo**. 26,66% destacam a **diminuição do estresse** e 14,33% destacam o **equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal**. E, 12,13% destacam outros benefícios como: **mais efetivo no trabalho, dinâmico, participativo, resgata a humanização**.

Gráfico 1 - Os Benefícios da Qualidade de Vida no Trabalho



Autoria: Edna V. M. Souza; Euzamar C. Bastos; M. Eunice A. Santana; Roberto S. Pinheiro, 2016.

O Quadro 2 apresenta os fatores que interferem na Qualidade de Vida no Trabalho

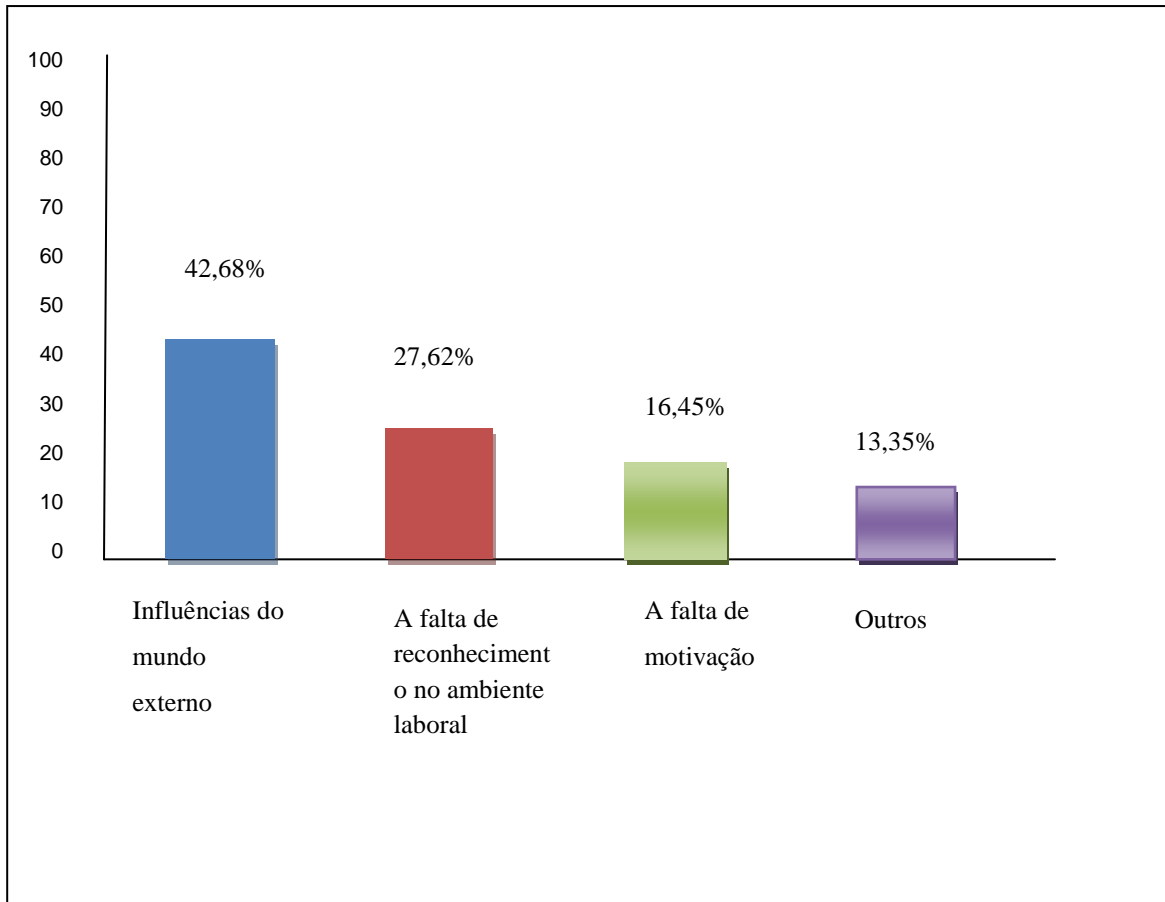
Interferências na QVT				
Nº de Textos	Influências do mundo externo	A falta de reconhecimento no ambiente laboral	A falta de motivação	*Outros
Total	8	6	4	2
%	42,68	27,62	16,45	13,35

Autoria: Edna V. M. Souza; Euzamar C. Bastos; M. Eunice A. Santana; Roberto S. Pinheiro, 2016.

* **Outros:** Adaptabilidade, aceitação de mudanças no ambiente laboral.

Dos artigos selecionados, 42,68% predominaram que a interferência está na **influência do mundo externo**; 27,62% predominaram a **falta de reconhecimento no ambiente laboral**; 16,45% predominaram a **falta de motivação**; 13,35% predominaram a **adaptabilidade e aceitação de mudança no ambiente laboral**.

Gráfico 2 - Os fatores que interferem na Qualidade de Vida no Trabalho



Autoria: Edna V. M. Souza; Euzamar C. Bastos; M. Eunice A. Santana; Roberto S. Pinheiro, 2016.

A síntese dos dados extraídos dos artigos foi apresentada de forma descritiva nos quadros acima. Analisamos e interpretamos os estudos incluídos na literatura e apresentamos os resultados desta revisão. Após a análise dos dados será apresentada a fundamentação teórica respaldada com ilustres teóricos da temática supracitada, como Alves, Angeluci, Benke, Bezerra e dentre outros, que nos ajudaram a estudar sobre papel dos profissionais de recursos humanos visando à qualidade de vida dos funcionários nas organizações.

4 ORIGEM E EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT)

A Qualidade de Vida no Trabalho é uma das principais ferramentas de gestão na contemporaneidade, visto que a satisfação do indivíduo no ambiente laboral é altamente relevante para que todos os setores da organização andem de forma homogênea. Por isso, é importante compreender como originaram e evoluíram os estudos sobre esse fenômeno.

Para tanto, precisa-se compreender o significado de qualidade de vida, que segundo a Organização Mundial de Saúde (OMS), “a qualidade de vida corresponde ao modo de vida como ela interage, com o mundo externo, ou seja, como influencia e é influenciado” (FERREIRA, 2008, p. 3).

Segundo Bitencourt (2004) citado por Ferreira (2008) Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) teve sua origem na Inglaterra em 1950, realizada uma pesquisa por Eric Trist e seus colaboradores, que estudavam um modelo macro para agrupar o trinômio indivíduo/trabalho/organização. O bem-estar dos trabalhadores já era questionado desde a época da Revolução Industrial, devido às condições de trabalho com uma linha de produção repetitiva que causava desmotivação entre esses indivíduos.

Apesar de o estudo sobre QVT ser longínquo, mas somente na década de 1970 que Louis Davis introduziu e publicou sobre o assunto.

Em 1974, houve uma crise que atingiu os países do Ocidente, em especial, os Estados Unidos, com isso as empresas buscavam sua sobrevivência no mercado, assim, os interesses dos trabalhadores não era mais prioridade, resurgindo somente em 1979.

Segundo Mussetti (2002) a QVT somente teve origem como consequência incessante por maior produtividade e lucratividade.

No século XX, muitos pesquisadores contribuíram para o estudo sobre a satisfação dos indivíduos no trabalho. Tais estudos bastante relevantes para o comportamento humano, da motivação dos indivíduos para a obtenção das metas organizacionais e da Qualidade de Vida do Trabalhador (NASCIMENTO, 2013).

Com o surgimento da globalização as empresas foram pressionadas a disputarem no mercado, Etzione (1981) citado por Nascimento (2013) diz que uma organização deve ser compreendida por uma unidade social artificial estruturada, que para se manter no tempo deve ser alterada continuamente e com a função de atingir metas específicas, satisfazendo as necessidades de seus participantes e da sociedade.

A partir de daí, os empresários passaram a se interessar pela QVT dos indivíduos relacionando-a a lucratividade da organização, pois entenderam que a satisfação do cliente estava atribuída também à satisfação do trabalhador, incluindo-a assim, no planejamento estratégico da empresa.

Huse e Cummings (1985) citados por Santos (2012) aduzem que a evolução da QVT somente passou a ser percebida quando as pesquisas e as intervenções nas organizações foram realizadas a partir da percepção das pessoas no ambiente de trabalho. Cujos resultados individuais estavam relacionados à satisfação com as tarefas e saúde mental, focada as experiências do trabalho e a forma de enriquecer tal atividade com vistas as satisfação e experiências individuais.

Ademais, os autores acima citados por Santos (2012) dizem que com o avanço da pesquisa, a QVT passou a ser definida como termos de técnicas específicas usadas para reformular o trabalho, também como o enriquecimento e cargo e tarefas, grupos de trabalho autônomos, dentre outros. Depois, a mesma surgiu como um movimento, uma ideologia a ser promovida em função de seus valores sociais positivos utilizando os termos “administração participativa” e “democracia industrial”.

Com o avanço da tecnologia e também do conceito do comportamento humano no ambiente de trabalho, os gestores passaram a ver a mão-de-obra, não somente como um mero recurso das empresas, mas sim, como um elemento indispensável para seu sucesso. Passou a ser um fator determinante na competitividade das organizações, vista de forma a melhorar as condições de trabalho, resultando na satisfação dos trabalhadores, conseqüentemente, nos resultados das organizações (FERREIRA, 2008).

Ferreira (2008) ressalta que a tecnologia foi responsável pelo aumento da competitividade entre as empresas e intensificando a globalização. Foi nesse momento que elas buscaram o sucesso no mercado e começaram a ter uma maior preocupação com o seus funcionários e com o ambiente de trabalho, visto que, esses motivados e satisfeitos atingiriam a produtividade e se destacariam no mercado.

No Brasil, no final da década de 1980, os estudos se intensificaram sobre QVT. E, empresas como EMBRAPA (Empresa Brasileira de Pesquisa e Agropecuária), a Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS) e a Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), foram os pioneiros em pesquisas sobre o assunto que contribuíram para a comunidade científica (BÚRIGO, 2012).

Diante do exposto, corroborando as palavras de Chiavenato (1999) citado por Carvalho (2013), a QVT é um fator muito importante para as organizações porque maximizou o potencial humano, pois, funcionários bem motivados exercem um papel fundamental e tem maior disposição para realizarem suas atividades laborais.

4.1 Conceituação de QVT

Após compreender a origem e a evolução da QVT, descrevem-se os principais conceitos desta abordagem.

Maximiliano (2000) citado por Nascimento (2013) conceitua a QVT como numa visão integral das pessoas, isto é, um enfoque biopsicossocial das pessoas que se origina da medicina psicossomática, esta propõe uma visão holística do ser humano.

Conte (2003) define QVT como um programa que dispõe facilitar e satisfazer as necessidades do trabalhador ao desenvolver suas atividades na organização, baseando-se na ideia de que as pessoas são mais produtivas quando satisfeitas e envolvidas com o trabalho. A meta principal desse programa é a integração dos interesses dos empregados e das organizações, e que melhorando a satisfação do trabalhador, conseqüentemente, será melhorada a produtividade da empresa.

Ver-se que QVT está voltada ao ser humano de uma forma integrada, visando satisfazer os interesses da organização e do trabalhador, pois este não é mais um mero produto econômico e, sim, o alvo principal para uma melhor produtividade.

Lacombe e Heilborn (2006) citado por Ferreira (2008) define QVT como as organizações sejam capazes de oferecer um trabalho qualificado, capaz de junta o trabalho ao indivíduo e à sua existência.

Davi e Newstrom (2001) citado por Nascimento (2013) definem que QVT são os pontos favoráveis e desfavoráveis de um ambiente de trabalho para as pessoas. Tem como proposta o desenvolvimento do ambiente de trabalho para ser tão bom para as pessoas como saudável para a economia da organização.

Assim, o ambiente de trabalho deve ser saudável e a QVT proporciona esse ambiente às pessoas que favorece a organização economicamente.

Nascimento (2013) conceitua QVT como uma relação harmoniosa entre empregado e empregador através de um ambiente humanizado que seja bom para o empregado e para o empregador.

França e Zaima (2002) citado por Carvalho (2013) define QVT como um conjunto das ações de uma empresa que envolve a implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais no ambiente de trabalho.

Através dos conceitos acima, percebe-se que o foco principal é o ambiente saudável tanto para o funcionário como para a empresa, e esta é favorecida economicamente por essa relação humanizada.

Para Guimarães (1995) citado por (MONACO; GUIMARÃES, 2000) prelecionam uma concepção mais ampla sobre o tema supracitado:

QVT está relacionada a qualidade de vida em geral, isto é, inclui a conquista da cidadania do trabalhador, mantendo uma relação direta e atávica com a democratização industrial, enquanto compartilhamento do poder de decisão entre gerências e trabalhadores, assumindo-se uma forma de participação plena em todos os níveis decisórios

Este conceito traduz uma ideia mais ampla da QVT das pessoas no ambiente laboral. Percebe-se que o tema não se restringe apenas às condições físicas das pessoas, mas também incluem outros benefícios e condições de trabalho que possam proporcionar ao trabalhador o seu desenvolvimento como pessoa capaz de refletir e de produzir ideias.

Sciarpa, Pires e Oliveira Neto (2005) dizem que a QVT é uma filosofia administrativa que assegura o bem estar físico, psicológico e social das pessoas no ambiente laboral. As organizações que pensam dessa maneira priorizam os trabalhadores, pois estes são os verdadeiros tesouros e, isso é o diferencial dentro do mercado.

De acordo com os conceitos, a QVT proporciona ao trabalhador uma vida mais saudável no ambiente laboral. Não se trata somente de aspectos físicos que envolvem apenas a segurança no trabalho, vai além das perspectivas econômicas da empresa, prioriza seres humanos capazes de desenvolver suas atividades com competência e de uma maneira mais efetiva e harmoniosa, tornando a empresa um diferencial num mercado tão competitivo.

Vale ressaltar que, existe uma amplitude de interpretações sobre o conceito da QVT. Embora os conceitos sejam distintos, todos remetem a aspectos correlatos à saúde física, psicológica e social das pessoas.

Destaca-se, porém, que as práticas da QVT devem priorizar a saúde geral do trabalhador e um ambiente salubre para que a organização possa se desenvolver no mercado o seu papel social e econômico.

4.2 Modelos de avaliação da QVT

Trata-se de modelos que avaliam a Qualidade de Vida no Trabalho. Esses indicadores foram pesquisados e apresentados por vários nomes da literatura, dando origem a distintos modelos de QVT. Porém, é preciso destacar que os modelos de Walton (1973) e Westley (1979) foram que abordaram questões mais complexas, levando em conta os fatores internos e externos da organização, ambos entenderam que esses aspectos são responsáveis pela QVT, a seguir:

4.2.1 Modelo de Walton (1973)

De início, deve-se dizer que Walton foi um dos pioneiros na pesquisa da sistematização e conceitos de QVT. O autor a definiu como algo que está além dos objetivos da legislação trabalhista, isto é, além das normas regulamentadoras que amparam o trabalhador.

Walton dispõe a ideia que a QVT é representada na humanização do trabalho e na responsabilidade social, que envolve o atendimento das necessidades e aspirações dos indivíduos pela a 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 (SANTOS, 2012).

Este modelo tem oito dimensões que enfatiza o trabalho como um todo, ou seja, não se limita apenas ao ambiente organizacional, mas também os aspectos presentes na vida do indivíduo. Walton procurou o máximo de dimensões relacionadas ao trabalho e também o cotidiano do trabalhador, pois, acreditava que a vida particular influenciava na vida laboral, mas que tal influência não era ocasionada ao trabalho em si, mas sim, como era conduzido.

Neste modelo, o autor elenca oito categorias: compensação justa e adequada; condições de trabalho; uso ou desenvolvimento das capacidades; oportunidade de crescimento e segurança; integração social na organização; constitucionalismo; trabalho e vida, e, relevância social. Estas categorias são denominadas “critérios”, e não há prioridade na ordem de disposição, atribui-se a cada uma delas a mesma importância na QVT (FERREIRA, 2008).

Vale ressaltar, o modelo Walton é o mais subsidiado para pesquisas quantitativa e qualitativa na área de QV. No Brasil, é o mais utilizado por ser considerado mais completo, principalmente na área de administração de recursos humanos e da psicologia organizacional.

4.2.2 Modelo de Hackman e Oldhan (1974)

Este modelo é uma reestruturação do modelo teórico de Hackman e Lawler (1971), que resultou no instrumento de avaliação da QVT de Hackman e Oldham, que em 1974, foi publicado na forma de um relatório técnico e em 1975 em forma de artigo científico (FERREIRA, 2008).

Neste modelo existem três fatores que influenciam na motivação do ambiente de trabalho, denominados: Estados Psicológicos Críticos: conhecimento e resultados do seu trabalho; significância percebida do seu trabalho.

Os Estados Psicológicos Críticos tratam de processos individuais que não podem ser gerenciado do trabalho. Assim, é preciso determinar quais as propriedades do trabalho que são passíveis de avaliação e mudança e as que possuem influência direta nos Estados Psicológicos Críticos denominadas Dimensões Essenciais do Trabalho (CHANG JÚNIOR; ALBUQUERQUE, 2002).

Então somente a partir dessas Dimensões Essenciais do Trabalho, que os autores formularam um escore denominado Potencial Motivador do Trabalho, este avalia as propriedades motivadoras do trabalho, composto por 15 questões objetivas com respostas dispostas em uma escala do tipo Likert de sete alternativas (CHANG JÚNIOR; ALBUQUERQUE, 2002).

Em suma, modelo de Hackman e Oldhan traduz que a satisfação pessoal do trabalhador é resultado do seu estado psicológico e constitui um fator determinante da QVT.

4.2.3 Modelo de Westley (1979)

O modelo de Westley leva em consideração os aspectos internos e externos da organização, buscando a humanização no ambiente de trabalho. A QVT pode ser analisada através de quatro indicadores fundamentais: político (insegurança), econômico (injustiça), psicológico (alienação) e sociológico (anomia), sendo que cada um desses devem ser analisados individualmente em busca da solução dos problemas existentes (DE DEUS, 2006).

Westley destaca que as causas de insatisfação do trabalhador vêm dos indicadores políticos e econômicos, que são problemas mais antigos, visto toda a exploração dos lucros, dos trabalhadores oriundas das injustiças trabalhistas e a concentração de poder, causando ao longo dos tempos total insegurança ao trabalhador. No que remete a alienação é causado pelo tratamento desumano, das pressões psicológicas e de toda complexidade das organizações, enquanto anomia está relacionada a falta de envolvimento moral com as próprias tarefas (DE DEUS, 2006).

Westley então propôs um modelo mais humanizado que viabilizasse ações através da participação dos trabalhadores nas decisões e na participação dos lucros, uma auto-supervisão do trabalho e aplicação de técnicas em grupos que interfiram nas possíveis soluções dos problemas.

O modelo de Westley, assim como o de Walton abrange aspectos internos e externos da organização. Porém, critica-se o modelo devido o autor abordar somente a principal problemática dos fatores político, econômico, psicologia e sociológico, sem a preocupação de levantar os principais indicadores da QVT. Ademais, ele afirma que “a QVT são esforços das organizações e não resultados desses esforços” (DE DEUS 2006, p. 31)

4.2.4 Modelo de Werther e Davis (1981)

Este modelo consiste em tornar os cargos mais interessantes e desafiadores, através de uma reformulação dos cargos, com todos os trabalhadores participando. Porém, os autores acreditam que existe uma barreira que é a tecnologia, as economias de produção e até a tradição da organização (FERREIRA, 2008).

O modelo de Werther e Davis considera três aspectos que influenciam na QVT: organizacional; ambiental e comportamental. Mudanças nesses fatores devem ser previstas com antecipação, visto que essas podem desestruturar a QVT dos trabalhadores. Por isso, é necessário que as exigências organizacionais, ambientais e comportamentais sejam combinadas a um projeto apropriado de cargo.

Para tanto, é necessário que o gestor não crie cargos em benefícios próprios, mas sim, pensando em beneficiar a organização, levando em consideração os aspectos organizacional, ambiental e comportamental presentes no cargo, conseqüentemente, proporcionará maiores índices de satisfação e uma melhor QVT aos que ocupam o cargo.

No entanto, este modelo torna-se limitado para promover QVT. Apesar de que, os autores acreditam que existam outros fatores que interferem, mas não criaram nenhuma proposta que ajudasse na reformulação dos cargos, com o objetivo de melhorar a Qualidade de Vida no Trabalho.

4.2.5 Modelo de Nadler e Lawler (1983)

Este modelo de QVT está fundamentado em quatro aspectos: participação dos funcionários nas decisões; reestruturação do trabalho através do enriquecimento de 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 e horário de trabalho (CHIAVENATO, 2004 apud SANTOS, 2012).

O modelo de Nadler e Lawler busca através de uma análise espaço-temporal contemplar o bem-estar do indivíduo e a melhoria da produtividade, tendo como base quatro indicadores: a psicologia, o organizacional, o econômico e o ambiental. Os autores sugerem realizar atividades que devem ser exploradas nos programas de QVT seguindo um modelo de cascata; em seguida, priorizar os fatores que determinam o sucesso nos programas de QVT e, por fim, os pontos centrais que devem ser gerenciados, tudo deve estar inter-relacionado para a efetividade do programa.

4.3 Os Benefícios da QVT

A QVT destaca-se por facilitar e desenvolver a vida do trabalhador durante suas atividades laborais. É benéfica por se tratar de um programa que tem como objetivo satisfazer as necessidades do trabalhador para que este possa ter uma vida saudável e seja produtivo na organização.

Neste trabalho, a QVT foi conceituada sob o ponto de vista de vários autores. Unanimamente, eles destacaram a satisfação como um fator primordial para obter a qualidade de vida, seja no trabalho, seja na vida pessoal e social.

Hoje, as pessoas vivem sobrecarregadas de compromissos que muitas vezes acarretam um auto nível de estresse. Com isso, interfere não somente na vida pessoal como profissional, como consequência, reflete na concentração, causando acidentes no trabalho.

Dejours (1992) citado por Ribeiro (2014) que muitas vezes a luta contra o sofrimento, o indivíduo chega a elaborar soluções originais que, em geral, são favoráveis, simultaneamente à produção e à saúde, denominado sofrimento criativo. E nessa luta contra o sofrimento o indivíduo pode chegar a soluções desfavoráveis à produção e também a saúde denominado sofrimento patogênico.

Nesse sentido, o sofrimento cria uma situação negativa, pois afeta a qualidade de vida, sendo prejudicial à saúde e a produtividade do trabalhador. Quando há qualidade de vida, há benefícios a saúde e com isso maior produtividade. Portanto, a satisfação no trabalho juntamente com o bem estar e o envolvimento do trabalhador com a organização tem relação com a qualidade de vida no trabalho.

Huse e Cummings (1995) citados por Ribeiro (2014) diz que a QVT resgata a humanização do ambiente total da empresa com destaque ao cargo, interações e políticas da organização. A ênfase na qualidade de vida no trabalho é um maior equilíbrio entre trabalho e lazer, resultando a melhor qualidade de vida.

Ribeiro (2014, pp. 5-6) aduz que:

A qualidade de vida, numa visão ampla, quando está inserida em uma cultura em que há uma melhora no trabalho, nas promoções, no salário, com colegas e com a chefia, porém esta cultura é intrínseca a organização, esta permeia a estrutura por completa desde decisões rotineiras até a missão organizacional e assim por consequência dessas melhoras, dessa cultura permeada pela QVT, há uma menor rotatividade com menos faltas, maior desempenho e maior produtividade. Sendo assim, através do processo de qualidade de vida na empresa podemos pensar no vínculo que está incluso entre organização e trabalhador, e verificar seus benefícios.

A QVT quando inserida na cultura da organização traz benefícios que permeia pela estrutura por completa (decisões rotineiras, missão organizacional, visão, etc), e, conseqüentemente, o trabalhador tem um maior desempenho e maior produtividade.

Nesse contexto, que através do processo de qualidade de vida, a empresa passa a ter trabalhadores mais efetivos, dinâmicos, capacitados, envolvidos, engajados e participativos com o processo produtivo da organização.

Quando o equilíbrio e o bem-estar são ameaçados pela relação entre o trabalhador e o ambiente de trabalho, percebe-se a presença de estresse, que por sua vez, é “o resultado da relação entre as exigências do trabalho e o conjunto de habilidades disponíveis no repertório do trabalhador para enfrentá-la” (SILVA, 2012, p. 4).

O estresse pode afetar a produtividade, pois é o momento que o indivíduo tem baixo poder de controle, por isso é uma combinação inadequada entre o trabalho e sua produção na empresa.

A QVT auxilia na redução do absenteísmo e uma produtividade maior. A falta dela pode provocar um aumento de comportamentos como greves, alcoolismo, absenteísmo e dentre outros fatores não benéficos a qualidade de vida do trabalhador (TOLFO, PICCININI,2001).

A baixa QV nas organizações é a maior causa da insatisfação e alienação do trabalhador, promovendo a queda na produtividade.

Angeluci, Copacheski; Cieslack (2005, p. 21) sintetizam muito bem sobre os benefícios da qualidade de vida no trabalho:

(...) significa equacionar os anseios internos e externos visando trazer um nível de saciedade que atenda as expectativas, como forma de atingir o estado de equilíbrio entre as dimensões que formam o ser humano. Para se atingir este nível, é necessário haver a utilização de referenciais que tornem possível modificar o ambiente em que está inserido, já que este representa um motivador significativo na conduta humana.

Diante disso, a QVT traz benefícios não somente ao trabalhador como para toda organização, pois resgata a humanização, aumenta a satisfação, enriquece o cargo, dar autonomia, enfim, melhora o trabalho, aperfeiçoar os profissionais agregando valores à empresa.

4.4 Os Fatores que Interferem na Qualidade de Vida no Trabalho

O trabalhador ao atingir o grau de satisfação é porque conseguiu o resultado esperado. Ocorre quando se sente realizado profissionalmente em relação às expectativas esperadas, como remuneração adequada, segurança no trabalho, um ambiente harmonioso, dentre outros aspectos, ou seja, tudo que um indivíduo almeja quando escolhe uma carreira profissional.

Segundo Bom Sucesso (2002) citado por Espíndola (2009) Qualidade de Vida no Trabalho refere-se à renda capaz de satisfazer as expectativas pessoais e sociais e pessoais; orgulho pelo trabalho realizado; vida emocional satisfatória; autoestima; imagem da empresa/instituição junto à opinião pública; equilíbrio entre trabalho e lazer; horários e condições de trabalhos sensatos; oportunidades e perspectivas de carreira; possibilidade de uso do potencial; respeito aos direitos; justiça nas recompensas.

Nesse sentido, a qualidade de vida no trabalho tem interferência dos conflitos decorrentes a não satisfação do profissional ou da organização em conflitos nas relações interpessoais, sobretudo, a insatisfação do indivíduo consigo mesma.

A qualidade de vida no trabalho tem sido utilizada para se referir a uma série de preocupações e projetos, sendo redefinido no transcorrer do tempo, à medida que a concepção de trabalho foi evoluindo. Ademais, possui uma ampla abrangência na organização a ponto de qualquer iniciativa de melhoramento das condições de trabalho, ou mesmo das atividades desenvolvidas na área de Recursos Humanos ser chamada de QVT (BÚRIGO, 2012)

As atitudes pessoais e comportamentais relevantes para a produtividade pessoal e grupal são fatores que interferem na motivação para o trabalho, também adaptabilidade de mudanças no ambiente laboral e aceitação das inovações na organização. Questões nas quais são responsáveis pela QVT.

A Organização Mundial de Saúde (OMS) aduz que a qualidade de vida no trabalho corresponde ao modo como uma pessoa interage com o mundo externo, ou seja, como influencia e é influenciado (BITENCOURT, 2004 apud FERREIRA, 2008).

A própria OMS entende que a QVT tem interferência do mundo externo do indivíduo e que suas influências afetam no seu ambiente laboral.

Fernandes (1999) citado por Espíndola (2009) preleciona que é preciso saber quais expectativas, necessidades e exigências, ou seja, quais são os fatores intervenientes na

qualidade de vida do indivíduo, que certamente irá afetar seu nível de satisfação, refletindo-se em produtividade.

As expectativas abrangem tanto o lado do trabalhador como por parte das organizações, visto que de um lado o trabalhador só se sentirá satisfeito quando se sentir motivado e de outro lado às organizações que precisam investigar e analisar os fatores responsáveis pela motivação, para que ambos alcancem os objetivos almejados.

Destarte, a QVT é de suma importância para o desenvolvimento das empresas, porque envolvem de forma igual os colaboradores, a tarefa a ser realizada e a organização, a fim de competir no mercado e atingir os resultados positivos em relação ao nível de melhoramento de vida de cada indivíduo (WEIMAR; ANDRIETI, 2009).

É indispensável à qualidade de vida no trabalho nas organizações que almejam o sucesso, o não reconhecimento do trabalho dos empregados podem afetar de forma negativa no desenvolvimento das atividades na empresa. Portanto, recompensá-los de maneira justa e satisfatória pode motivá-los a alcançar níveis elevados de qualidade e produtividade no desempenho de suas funções laborais.

Shinyashiki (2002 apud WEIMAR; ANDRIETI, 2009) atenta que:

A qualidade de vida só é alcançada quando há conciliação entre a vida e o trabalho. Cabe aos administradores proporcionar tal comprometimento, pois só através destes fatores é que os indivíduos terão convenção com os objetivos e metas da empresa. Pode-se afirmar então que o equilíbrio é a palavra de ordem que orienta os profissionais responsáveis pela QVT. Deve-se existir equilíbrio emocional, financeiro e até mesmo amoroso, afinal os empregados de uma organização são seres humanos como todos nós e não apenas insumos que devem ser administrados.

Uma pessoa infeliz desequilibrada emocionalmente pode não trazer resultados positivos para o ambiente laboral. Portanto, o equilíbrio emocional, financeiro e amoroso é responsável pela qualidade de vida no trabalho, por mais que os indivíduos tentem separar o lado pessoal e profissional é difícil, pois são seres humanos capazes de sofrerem influências negativas, afetando assim, o bom desempenho de suas atividades trabalhistas.

Diante do exposto, um ambiente saudável e harmonioso tanto para as organizações como para os empregados é de suma importância para a qualidade de vida no trabalho. Pois, o que destaca uma organização no mercado tão competitivo é justamente o trabalho humanizado e consciente de valores sociáveis, onde o trabalhador é o foco principal de toda a organização. Assim, dispor de um ambiente adequado com flexibilidade que visam ações motivadoras, conseqüentemente, trará mais produtividade e melhor desempenho no ramo em que atua.

5 OS PROFISSIONAIS DE RECURSOS HUMANOS

Na contemporaneidade, os profissionais de Recursos Humanos têm um grande desafio de promover iguais oportunidades de emprego, como também melhorar a qualidade de vida do trabalhador, tornando a atuação de cada um na organização mais produtiva e satisfatória.

“Os profissionais de Recursos Humanos necessitam uma série de qualificações pessoais, interpessoais e profissionais para assessorar as empresas e alcançar seus objetivos” (FERNANDES; et al, 2009, p. 7).

O profissional de RH deve agregar valor à organização quando entende o funcionamento do negócio, adaptando mudanças necessárias nas condições empresariais, a fim de estabelecer uma visão capacitada de valorização das pessoas envolvidas no ambiente laboral.

Segundo Maranhão (2010, p. 3), a atuação do profissional de Recursos Humanos faz necessárias nas organizações:

(...) pois poderá promover ao indivíduo (colaboradores) o despertar das potencialidades resgatando-lhe a criatividade, autoconfiança, iniciativa e autonomia, provocando as mudanças pessoais necessárias, visando a melhor **qualidade de vida** e socialização, para o atendimento das questões organizacionais, dentre elas a atuação profissional auto-gerenciável que é capaz de dinamizar o processo produtivo tornando flexível o desempenho profissional (grifo nosso).

Além de ser um profissional que poderá promover o despertar criativo e autônomo dos indivíduos, deve ser capaz desenvolver habilidades, conhecimentos e motivação no trabalho.

A competência é fundamentalmente importante para os profissionais desta área. Desta forma, competência é um conjunto de características de um indivíduo no que se referem às habilidades, capacidades, personalidade e os conhecimentos que afetam diretamente o desempenho no trabalho (FERNANDES, et al, 2009). O profissional de RH competente busca seu melhor desempenho para promover o desenvolvimento eficiente do pessoal, ao mesmo tempo permitem as pessoas que colaborem a alcançar os objetivos não somente individuais como coletivos relacionados diretamente ou indiretamente com o trabalho.

Carpinetti (2008) citado por Fernandes, et al (2009, p. 7) diz que a valorização dos recursos humanos pelas empresas demonstra a importância do capital humano para os objetivos da mesma. A ISO 9001:2000 valoriza a capacitação e conscientização das pessoas envolvidas com a gestão da qualidade na organização, assim, deve-se:

Identificar as capacitações necessárias para o pessoal que execute atividades que afetam a qualidade do produto e o atendimento dos requisitos dos clientes. Fornecer treinamento ou outras ações para a capacitação do pessoal. Avaliar a eficácia das ações executadas.

Diante disso, algumas práticas devem ser aliadas aos objetivos, não somente da organização, como também individuais: uma dela é considerar as pessoas como seres humanos, não como simples capital de recursos empresariais, valorizar o capital intelectual, isto é, criar estratégia de qualidade, conscientização e envolvimento de todos na execução das atividades laborais.

O profissional de RH ajuda nessa combinação da necessidade humana com as atividades laborais e os interesses das organizações, que é ter um capital intelectual de qualidade, garantindo uma produtividade consciente, efetiva e humanizada.

Após conhecer de forma sumulada o profissional de RH, no próximo item será compreendido o papel desses profissionais visando à qualidade de vida dos funcionários nas organizações.

5. 1 O Papel dos Profissionais de Recursos Humanos visando à qualidade de vida dos funcionários nas organizações

De modo geral, as pessoas não são capazes de viver isoladamente, por isso estão em busca de uma interação com mundo para se desenvolver e criar suas potencialidades. A busca pelo desenvolvimento pessoal encontra algumas limitações imposta pela natureza e, assim, o homem é obrigado a cooperar com outro, conseqüentemente, formam sociedades, comunidades e organizações que sozinhos não conseguiriam. Sobre este assunto, importa-se dizer que uma organização somente existe quando pessoas são capazes de se comunicarem e estão dispostas a contribuir com ação conjunta, a fim de alcançarem um objetivo comum (CHIAVENTO, 2000 apud MARANHÃO, 2010).

As organizações são lugares onde as pessoas se agrupam, objetivando alcançar algo em comum. Nenhuma organização pode ser formada por apenas um indivíduo, é preciso que haja interação das pessoas para construção de sua sobrevivência e seu crescimento.

A QVT em uma organização depende fundamentalmente da otimização e maximização do potencial humano. E, somente acontece quando o profissional de RH conseguir na mesma proporção otimizar e maximizar a satisfação dos funcionários durante o exercício de suas funções dentro da organização (COUTINHO, 2016).

Destarte, o funcionário satisfeito faz o seu trabalho melhor e dar o máximo de si, com atitude positiva e favorável, com mais entusiasmo e euforia, trabalhando de forma produtiva.

Bergamini (1997) citado por Benke (2013) afirma que a maneira profunda de conceber e entender o papel desempenhado pelas pessoas é modificado pelas organizações, onde as pessoas recriam suas crenças, e suposições a respeito do papel que o trabalho desempenha em sua vida e seu cotidiano.

Nessa perspectiva, as organizações são compostas por pessoas sujeitas às mudanças que acontecem através da aprendizagem, um ambiente de trabalho com pessoas capacitadas, comprometidas e atentas para as inovações do mercado, a fim de aumentar a eficiência, eficácia e produtividade do trabalho.

Carmello (2009 apud MARANHÃO, 2010) afirma que no mundo do trabalho ocorreram inúmeras mudanças não somente no processo produtivo devido inovações tecnológicas, causando impactos na saúde do trabalhador tanto na esfera física como psíquica. Nos últimos anos as pessoas estão se preocupando mais com a saúde e, hoje, é possível encontrar executivos abdicando de salários e benefícios atraentes para terem mais tempo de dedicar-se a saúde, a família e desfrutar do lazer. Por isso, as organizações procuram alternativas que minimize o estresse provocado pelas pressões do universo corporativo. Nesse momento, que surge em cena ações voltadas para a melhoria da QVT.

Os profissionais de RH vieram, portanto, trazer essas alternativas, fornecendo práticas inovadoras necessárias à competição do mercado. Por isso, ele deve saber diagnosticar os problemas, cultivar um bom relacionamento no ambiente laboral, ter liderança, implementar metas, ter competência para promover o lado humano da organização.

A QVT evidencia profissionais de RH como detentores de grande importância pela organização, pois estão envolvidos em diversos níveis, integrando os indivíduos de forma harmoniosa e mantendo sua integridade física e mental.

É nesse entender que o papel desses profissionais visa envolver os colaboradores no processo de planejamento, capacitação, treinamento para uma melhor qualidade de vida no trabalho para o atendimento das questões organizacionais, dinamizando o processo produtivo tornando-o mais flexível atualizando e desenvolvendo o corpo funcional da empresa (BENKE, 2013).

Os profissionais de RH intermediam ações que promovem interação e integração dos indivíduos consigo mesmo em seus ambientes laborais. Essas ações acabam interferindo em seu bem estar físico e mental, tornando-os mais saudáveis e felizes, e, conseqüentemente, refletem não somente em seu ambiente de trabalho como também em sua vida social e familiar.

Nesse contexto, a QVT torna-se marcante quando se deseja o crescimento da produtividade e do bem-estar dos profissionais, considerando a obtenção de resultados crescentes, pela organização, como fundamental para que a busca de melhorias nas condições, organização e relações de trabalho ocorram permanentemente (BEZERRA, 2009).

Ressalta-se, porém, que o Brasil e grande parte do mundo foi afetado pelo resultado da crise econômica. Diante disso, os resultados não são satisfatórios para o desenvolvimento das organizações e como consequência são demissões e um grande número de desemprego.

Com isso, o profissional de RH enfrentará uma série de exigências que aumentará a cada dia. Por isso, é preciso agregar valores estratégicos para trazer resultados positivos para a organização (PIERACCIANI, 2009 apud OUTEIRO, 2009).

É então que entra profissional de RH com um perfil capaz de desenvolver um trabalho motivador, focado nas necessidades da empresa e nos objetivos individuais e coletivos. Para tanto, este profissional terá que resgatar a criatividade, autoconfiança, iniciativa e autonomia, visando qualidade de vida no trabalho, para o atendimento das questões organizacionais perante a crise que o país enfrenta.

Alves (2011) afirma que o sucesso da empresa esta no cuidadoso planejamento da qualidade de vida no trabalho. Qualidade esta que associa a visão positiva do empregado bem como a vida pessoal, uma mistura de produtividade no ambiente de trabalho e desenvolvimento pessoal.

O papel dos profissionais de RH é desenvolver talentos, fazer um ambiente favorável para oferecer condições saudáveis e qualidade de vida aos funcionários. É responsável por mediar a relação entre a empresa e o funcionário, contribuindo para o seu desenvolvimento profissional e para o crescimento da empresa.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) representa o grau de satisfação das necessidades pessoais refletidas nas experiências dos membros das organizações. Por isso, afeta nas atitudes pessoais e comportamentais que são de suma relevância para a produtividade individual: motivação, efetividade, compromisso, adaptabilidade, enfim, uma maior participação na empresa.

Durante a realização desta revisão de literatura, tivemos a oportunidade de estudar sobre o papel dos profissionais de recursos humanos visando à qualidade de vida no trabalho. Apesar de, esta temática não ser novidade na literatura, é de grande relevância para a classe acadêmica e a sociedade em geral.

No entanto, durante o estudo não encontramos muitas publicações atualizadas, pelo contrário, houve uma queda durante os últimos anos, o que nos fez concluir, a falta de interesse em se estudar o assunto supracitado.

Através deste estudo, traçamos alguns objetivos que nos serviram como categorias norteadoras: apresentar os benefícios da QVT e identificar os fatores que interferem na QVT. Compreendemos que vários são os benefícios que a qualidade de vida no trabalho dar ao trabalhador, embora não esteja separada da vida pessoal, mas sua complexidade depende de um conjunto de interação e práticas organizacionais.

Nessa perspectiva, consideramos o papel dos profissionais de RH de grande relevância para a implantação do QVT nas organizações. Visto a sua capacidade criativa de gerir pessoas. Mas, é importante estar sempre atualizado e atento aos sinais que os indivíduos fornecem para interpretar suas necessidades e desejos e, com isso, esses indivíduos possam potencializar suas habilidades, alcançando os objetivos comuns de toda organização.

O profissional de RH deve ser capaz de promover a satisfação e qualidade de vida dos funcionários, utilizando mecanismos que atendam suas necessidades de satisfação, promoção, saúde e bem estar dentro das organizações. Por isso, a importância de sua capacitação para ter uma comunicação eficaz que possa valorizar a participação de todos em busca de uma qualidade de vida no ambiente laboral.

Compreendemos que a QVT não é apenas uma ferramenta voltada para satisfazer as necessidades individuais e empresariais. Mas, um sistema que busca uma reformulação do trabalho em si, objetivando principalmente nas ações voltada para qualidade de vida, visando

garantir maior eficácia e produtividade e ao mesmo tempo atender as necessidades de satisfação do trabalhador.

Finalmente, este estudo respaldado por grandes teóricos não se esgota. A nossa pretensão aqui foi apresentar os benefícios que a QVT traz ao trabalhador, ao mesmo tempo compreendermos o papel do profissional de RH na promoção de ações voltada à qualidade de vida do trabalhador nas organizações.

REFERÊNCIAS

- ALVES, Everton Fernando. Programas e ações em qualidade de vida no trabalho. InterfacEHS, revista de saúde, meio ambiente e sustentabilidade **Revista INTERFACEHS** – v.6, n.1, Artigo, Abril. 2011
<http://www.revistas.sp.senac.br/index.php/ITF/article/viewFile/168/180>. Acesso em: 21 de Mar. 2016.
- ANGELUCI, Fabio Lucioano; COPACHESKI, Fernando Miguel; CIESLACK, José Luiz **A qualidade de vida no ambiente de trabalho e a aplicação dos princípios relativos ao programa de controle médico de saúde ocupacional**. Monografia (Especialização em Engenharia de Segurança no Trabalho) Universidade Estadual de Ponta Grossa, Guarapuava, 2005. Disponível em: http://www.uepg.br/denge/eng_seg_2004/TCC/TCC%209.pdf. Acesso em: 21 de Mar. 2016.
- BENKE, Mara Regina Pagnussat. **Estresse x qualidade de vida nas organizações: um estudo teórico**. Publicado em 2013. Disponível em:
<http://www.faculdadeobjetivo.com.br/arquivos/Estresse.pdf>. Acesso em: 23 de Mar. 2016.
- BEZERRA, A.M. Qualidade de Vida no Trabalho. **Portal da Administração**, São Paulo, 17 Jun. 2009. Disponível em : <http://www.administradores.com.br>. Acesso em: 23 de Mar. 2016.
- BRASIL. Norma Regulamentadora nº 17. Portaria MTPS nº 3.751, de 23 de novembro de 1990. Disponível em: <http://www.mtps.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR17.pdf>.
- BÚRIGO, Carla Cristina Dutra. Qualidade de vida no trabalho. **Revista de Ciências Humanas**, v. 15, n. 22, Florianópolis-SC ED. UFSC, 2Q SEM./1997. Reeditado em 2012. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/revistacfh>. Acesso em: 12 de Mar. 2016.
- CARVALHO, Jéssica Faria de. Qualidade de Vida no Trabalho e Fatores Motivacionais, 2013. Disponível em:
[http://unifia.edu.br/revista_eletronica/revistas/gestao_foco/artigos/ano2013/setembro/qualidade_e_motivacao.pdf](http://unifia.edu.br/revista_eletronica/revistas/gestao_foco/artigos/ano2013/setembro/qualidade_motivacao.pdf). Acesso em: 12 de Mar. 2016.
- CHANG JÚNIOR, J.; ALBUQUERQUE, L. G. Comprometimento organizacional uma abordagem holística e simultânea dos determinantes envolvidos no processo. **Revista de Administração Mackenzie**. São Paulo, v. 3, . 2, p. 13-38, 2002. Disponível em:
<http://editorarevistas.mackenzie.br/index.php/RAM/article/view/26>. Acesso em: 5 de Abr. 2016.
- CONTE, A. L. Qualidade de vida no trabalho. **Revista FAE Business**. Nov. 2003, nº 7, p. 32-34. Disponível em: <http://www.unip.br/comunicacao/publicacoes/>. Acesso em: 5 de Abr. 2016.
- COUTINHO, Américo. **A qualidade de vida no trabalho não são apenas as condições financeiras e físicas que satisfazem o trabalhador, é preciso voltar os olhos para situações psicológicas e sociais que compõem o ambiente laboral**. 2016. Disponível em:
<http://www.administradores.com.br/artigos/academico/a-qualidade-de-vida-no-trabalho/93097/>. Acesso 13 de Abr. 2016.

DE DEUS, Daniella Pereira. **Qualidade de vida no trabalho**: análise de um modelo mediacional. Dissertação (MESTRADO), Universidade Católica de Goiás. Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Psicologia, 2006. Disponível em: http://tede.biblioteca.ucg.br/tde_arquivos/11/TDE-2007-01-15T134348Z-269/Publico/Daniella%20Pereira%20de%20Deus.pdf. Acesso 13 de Abr. 2016.

ESPINDOLA, Marilene. **Qualidade de vida no trabalho diagnóstico dos fatores que interferem no trabalho dos funcionários da Star Cont – Reefer Service**. Universidade do Vale do Itajaí – SC, 2009. Disponível em: http://siaibib01.univali.br/biblioteca/php/index.php?codObra=25&codAcervo=186315&posicao_atual=9&posicao_maxima=8&tipo=bd&codBib=0&codMat=&flag=&desc=&titulo=Publica%E7%F5es%20On-Line&contador=0&parcial=&letra=Q&lista=E. Acesso em: 4 de Mai. 2016.

FERNANDES Cíntia Heloisa; ROCHA, Simone dos Santos; VENDRAME, Francisco César; SARRACENI, Jovira Maria; VENDRAME, Máris de Cássia Ribeiro. **Qualidade de Vida no Trabalho**: uma vantagem competitiva. São Paulo, 2009. Disponível em: <http://www.foxitsoftware.com>. Acesso em: 4 de Mai. 2016.

FERREIRA, Danielle Borges. Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) dos profissionais de Recursos Humanos em Empresas de Grande Porte na Região de Guarapuava. **UNICENTRO – Revista Eletrônica Latu Sensu**. Ed. 5., 2008. Disponível em: http://tupi.fisica.ufmg.br/michel/docs/Artigos_e_textos/QVT/QVT%20profissionais%20de%20RH.pdf. Acesso em: 4 de Mai. 2016.

MARANHÃO, Marcio Luis Campelo. Maranhão **O papel do RH nas organizações visando à motivação dos colaboradores**, 2010. <http://tcconline.utp.br/wp-content/uploads/2011/10/O-PAPEL-DO-RH-NAS-ORGANIZACOES-VISANDO-A-MOTIVACAO-DOS-COLABORADORES.pdf>. Acesso em: 4 de Mai. 2016.

MONACO, Felipe de Faria; GUIMARÃES, Valeska Nahas. Gestão da qualidade total e qualidade de vida no trabalho: o caso da gerência de administração dos Correios. **Revista de Administração Contemporânea**, Curitiba, v. 4, n. 3, p. 67-88, set.-dez. 2000. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rac/v4n3/v4n3a05.pdf>. Acesso em: 10 de Mai. 2016.

MORAES, L. F. R.; MARQUES, L. A.. Um estudo sobre a percepção de eficácia de treinamento e suas relações com a qualidade de vida e estresse no trabalho. **Revista de Negócios**, Blumenau, v. 9, n. 3, p. 147-156, jul./set. 2004. Disponível em: <http://proxy.furb.br/ojs/index.php/rn/article/view/282>. Acesso em: 10 de Mai. 2016.

MUSETTI, M. G. **Fatores condicionantes da QVT**: um estudo de caso com docentes da Universidade Estadual de Londrina. Dissertação (Mestrado em Gestão de Negócios) – Universidade Estadual de Maringá, Londrina - PR, 2002. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/>. Acesso em: 10 de Mai. 2016.

NASCIMENTO, Wilmar. Qualidade de Vida no Trabalho: origem, evolução e conceitos – uma revisão bibliográfica. Disponível em: <http://gsp.cursoscad.ufsc.br/wp/wp-content/uploads/2013/03/Volume-13-Artigo09.pdf>. Acesso em: 10 de Mar. 2016.

OLIVEIRA, Maxsuel Rodrigues de. **Análise dos Benefícios Oferecidos x Motivação na Empresa AMBEV**: um estudo de caso no Centro de Distribuição de Florianópolis — SC, 2004. Disponível em:

http://oasis.ibict.br/vufind/Record/UFSC_1e1253cc108227631f9c49f8d577e92f. Acesso em: 8 de Mai. 2016.

OUTEIRO, Elisa Thais Angelich. **Gestão de Pessoas diante das Crises Econômicas**. Porto Alegre, 2009. Disponível em:

<http://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/16787/000706271.pdf>. Acesso em: 15 de abr. 2016.

RIBEIRO, Claudia Alves Perez. **Qualidade de Vida no Trabalho**: um estudo no supermercado Brisa. Universidade do Estado de Mato Grosso – UNEMAT, 2014. Disponível em: http://fapan.edu.br/media/files/2/2_128.pdf. Acesso em: 8 de Mai. 2016.

RIBEIRO, Larissa Alves. Qualidade de Vida no Trabalho: fator decisivo para o sucesso organizacional. **Revista de Iniciação Científica** – RIC Cairu. Jun. 2015, Vol 02, nº 02, p. 75-96, ISSN 2258-1166. Disponível em:

http://www.cairu.br/riccairu/pdf/artigos/2/06_QUALIDADE_VIDA_TRABALHO.pdf. Acesso em: 13 de Abr. 2016.

SANT'ANNA, A. S. de; MORAES, L. F. R. Competências individuais, modernidade organizacional e satisfação no trabalho: um estudo de diagnóstico comparativo. **Revista ERA eletrônica**, v. 4, n. 1, art. 1, jan./jul. 2005. Disponível em:

http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1676-56482005000100001. Acesso em: 22 de Marc 2016.

SANTOS, Djenifer Francis Amaral dos. **Qualidade de vida no trabalho**: um estudo sobre a percepção dos funcionários do centro estadual de ensino fundamental Tucunduva – SC, 2012. Disponível em:

http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1676-56482005000100001. Acesso em: 22 de Marc 2016.

SCIARPA, Aline Cardoso; PIRES, José Calixto de Sousa; OLIVEIRA NETO, Odilon José de. **Qualidade de Vida no Trabalho**: a percepção dos trabalhadores no ambiente de trabalho na empresa Limp Vap. CONVIBRA 07, 2005. Disponível em:

<http://docplayer.com.br/6883958-Qualidade-de-vida-no-trabalho-a-percepcao-dos-trabalhadores-no-ambiente-de-trabalho-na-empresa-limp-vap.html>. Acesso em: 22 de Marc 2016.

SILVA, Julio César da; CRUZ, Helio Alves da. Qualidade de Vida no Trabalho: um Estudo com os Trabalhadores dos Correios da Palhoça/SC. Uniasselvi-Fadesc. **IX SEGET. Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia**, 2012. Disponível em:

<http://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos12/55716829.pdf>. Acesso em: 22 de Marc 2016.

TOLFO, Suzana da Rosa; PICCININI, Valmíria Carolina. As melhores empresas para trabalhar no Brasil e a qualidade de vida no trabalho: disjunções entre a teoria e a prática. **Revista de Administração Contemporânea**, Curitiba, v. 5, n. 1, jan./abr. 2001. Disponível em:

<http://www.scielo.br/pdf/rac/v5n1/v5n1a10>. Acesso em: 10 de Abr. 2016.

WEIMAR, Paulo Renato; ANDRIETI, Jaqueline. Qualidade de vida no trabalho: estudo de caso na Câmara Municipal de Blumenau. **Revista Interdisciplinar Científica Aplicada**, Blumenau, v.3, n.4, p.467-487, Sem II 2009. Temática TCC. ISSN 1980-7031. Disponível em: <http://rica.unibes.com.br/index.php/rica/article/viewFile/350/313>. Acesso em: 22 de Marc 2016.