

FACULDADE LABORO
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM MBA EM GESTÃO DE PESSOAS

**CLEICIENY CAVALCANTE SILVA
MARIA ELISÉIA TEIXEIRA LISBOA
ROGÉRIO AZEVEDO MARINHO**

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E FATORES QUE INFLUENCIAM NO BEM
ESTAR DOS COLABORADORES NAS ORGANIZAÇÕES.**

São Luís
2017

**CLEICIENY CAVALCANTE SILVA
MARIA ELISÉIA TEIXEIRA LISBOA
ROGÉRIO AZEVEDO MARINHO**

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E FATORES QUE INFLUENCIAM NO BEM
ESTAR DOS COLABORADORES NAS ORGANIZAÇÕES.**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Especialização em MBA em Gestão de Pessoas, da Faculdade Laboro, para obtenção do título de Especialista em Gestão de Pessoas.

Orientadora: Profa. Ma. Rosemary Ribeiro Lindholm

São Luís
2017

CLEICIENY CAVALCANTE SILVA
MARIA ELISÉIA TEIXEIRA LISBOA
ROGÉRIO AZEVEDO MARINHO

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E FATORES QUE INFLUENCIAM NO BEM
ESTAR DOS COLABORADORES NAS ORGANIZAÇÕES.**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Especialização em MBA em Gestão de Pessoas, da Faculdade Laboro, para obtenção do título de Especialista em Gestão de Pessoas.

Aprovado em: ____/____/____

BANCA EXAMINADORA

Profa. Ma Rosemary Ribeiro Lindholm (Orientadora)
Mestre em Enfermagem Pediátrica
Universidade de São Paulo- USP

Profa. Dra Mônica Elinor Alves Gama (Examinadora)
Doutora em Medicina
Universidade de São Paulo- USP

Dedicamos este trabalho aos nossos familiares, amigos e professores, pelo amor e compreensão de sempre.

AGRADECIMENTOS

A Deus, por ter guiado e iluminado nossos caminhos para que chegássemos ao fim de mais uma etapa de nossas vidas.

A nossa família pelo amor, compreensão e incentivo constante.

A nossa orientadora Rosemary Ribeiro Lindholm, pela dedicação, paciência, pelos conhecimentos compartilhados ao longo da execução deste estudo.

Aos nossos professores da Laboro, por terem compartilhado seus conhecimentos.

A todos que contribuíram de forma direta ou indiretamente para a construção deste estudo.

A todos, os nossos sinceros agradecimentos.

“Uma empresa só terá um bom desempenho se puder contar com a capacidade de cada um de seus trabalhadores: então, as decisões envolvendo pessoas devem ser certas”.

(Peter Drucker)

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E FATORES QUE INFLUENCIAM NO BEM ESTAR DOS COLABORADORES NAS ORGANIZAÇÕES.

QUALITY OF LIFE AT WORK AND FACTORS THAT INFLUENCE THE WELL-BEING OF THE CONTRIBUTORS IN THE ORGANIZATIONS.

QUALIDAD DE VIDA NO TRABALHO Y FATORES QUE INFLUENCIAM NO BEM ESTAR DE LOS COLABORADORES NAS ORGANIZAÇÕES.

RESUMO

O presente artigo tem o objetivo de descrever as teorias sobre o tema Qualidade de Vida no Trabalho, conhecer suas práticas motivacionais nas organizações e mostrar as concordâncias sobre o tema. O artigo discorre sobre a Qualidade de Vida no Trabalho nas organizações, visando abordar as etapas para a implantação de programas de Qualidade de Vida no Trabalho, os fatores que influenciam na motivação associados a QVT. Dentre esses fatores cabe ressaltar a remuneração, os benefícios sociais e a segurança no trabalho. Foi realizada uma revisão de literatura, onde se é fundamentada com diversas definições de autores, abordando variados conceitos e ideias sobre o tema. Por todos esses aspectos abordados pode-se entender que a Qualidade de Vida no Trabalho nas empresas hoje é um diferencial competitivo, pois gera benefícios para o colaborador e para a organização. A Qualidade de Vida no Trabalho se tornou uma necessidade vital para as organizações atuais que desejam se manter bem no mercado e bem com os seus colaboradores.

Palavras-chave: Qualidade de vida no trabalho. Organizações. Colaborador. Diferencial Competitivo.

Cleicieny Cavalcante Silva kleicavalcante@hotmail.com

Graduada em Administração de Empresas – Faculdade do Maranhão – Maranhão – MA, Brasil

Maria Eliséia Teixeira Lisboa eliseiateixeira@hotmail.com

Graduada em Serviço Social – Faculdade Atenas Maranhense – Maranhão – MA, Brasil

Rogério Azevedo Marinho rogerionho@hotmail.com

Graduado em Administração de Empresas – Instituto Maranhense de Ensino e Cultura – Maranhão – MA, Brasil

ABSTRACT: The purpose of this article is to describe the theories about the Quality of Life in the Work, to know its motivational practices in the organizations and to show the concordances about the theme. The article discusses the Quality of Life at Work in organizations, aiming to approach the steps for the implementation of Quality of Life programs at Work, the factors that influence the motivation associated with QWL. Among these factors, salaries, social benefits and job security should be emphasized. A literature review was carried out, where it is based on several definitions of authors, addressing various concepts and ideas about te-ma. From all these aspects can be understood that the Quality of Life at Work in companies today is a competitive differential, as it generates benefits for the employee and for the organization. Quality of Work Life has become a vital need for today's organizations that want to stay well in the market and well with their employees.

Keywords: Quality of life at work. Organizations. Collaborator. Differentiate to Competitive.

RESUMEN: *El presente artículo tiene el objetivo de describir como teorías sobre el tema La calidad de vida no trabajo, conocer sus prácticas motivacionales en las organizaciones y mostrar como concordancias sobre el tema. O article discorre sobre la calidad de la vida no trabajo en las comisiones, visando abordar las etapas de una implantación de programas de calidad de vida no laboral, los factores que influyen en la motivación asociados a un QVT. Dentre esos factores cabe resaltar una remuneración, los beneficios sociales y una se-gurança no trabajo. Es una revisión de la literatura, donde se fundamenta con varias definiciones de autores, abordando variados conceptos y las ideas sobre la te-ma. Por todos los sentidos puede ser entendido por una Calidad de Vida no Trabajo en las empresas de hoy es un diferencial competitivo, por gera beneficios para el colaborador y para una organización. A Calidad de Vida no Trabajo se hace una necesidad vital para las organizaciones que se desean mantener.*

Palabras clave: *Calidad de vida no trabajo. Organizaciones. Colaborador. Diferencial Competitivo.*

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	10
2	OBJETIVO GERAL	11
3	METODOLOGIA.....	11
4.	REVISÃO DE LITERATURA	12
4.1	Conceituando Qualidade de vida no trabalho	12
4.2	Qualidade de vida nas Organizações.....	16
4.3	Fatores Motivacionais	19
4.4	Remuneração e Benefícios Sociais.....	20
4.5	Segurança no Trabalho	25
4.6	Etapas para implantação da Qualidade de Vida no Trabalho.....	28
4.7	Condições físicas e psicológicas do trabalho	31
5.	CONSIDERAÇÕES FINAS	33
	REFERÊNCIAS	34
	ANEXO A	

1. INTRODUÇÃO

Está nítido que colaboradores não valorizados, não proporcionam resultados desejáveis para as organizações. O principal motivo para o sucesso de uma organização é a valorização das pessoas que nela trabalham. Toda e qualquer empresa almeja crescer, para isso, deverá tomar decisões estratégicas, posicionar-se no mercado de maneira positiva, e assim ser percebida por seus clientes externos, no entanto, precisa antes de tudo, acreditar, investir, analisar e, principalmente, ouvir os seus clientes internos, pois essa relação entre empresa e colaborador afetará diretamente na qualidade de vida no trabalho, na qualidade dos serviços e conseqüentemente nos seus resultados.

A qualidade de vida no trabalho vem se tornando uma necessidade vital para as empresas e para as pessoas que nela trabalham. A preocupação com a qualidade de vida no trabalho deve atender para todos os colaboradores, independentemente do seu cargo na organização.

O presente estudo está dividido da seguinte forma: o item 2 traz o objetivo geral do estudo; o item 3 relata a metodologia utilizada no decorrer do estudo; no item 4 está presente a revisão de literatura abordados nos seguintes subitens, o 4.1 apresenta o conceito da qualidade de vida no trabalho; no 4.2 aborda a qualidade de vida nas organizações e a importância da mesma para as pessoas, o item 4.3 trata dos fatores motivacionais, que são indispensáveis para a qualidade de vida no trabalho; o presente estudo traz ainda no item 4.4 a remuneração e os benefícios sociais; o 4.5 relata a segurança no trabalho, o item 4.6 apresenta as etapas para a implantação da qualidade de vida no trabalho; o item 4.7 traz a condições físicas e psicológicas do trabalho que afetam na qualidade de vida no trabalho; o item 5 apresenta as considerações finais de todo o estudo. Assim, o presente artigo tem a intenção de mostrar que a qualidade de vida no trabalho proporciona resultados para a organização e para as pessoas, tanto na vida profissional quanto na vida pessoal.

Portanto, com a escolha desse tema, Qualidade de Vida no Trabalho e fatores que influenciam no bem estar dos colaboradores nas organizações, dirigimos o olhar para um ponto muito interessante, visando ao crescimento da valorização do capital humano, onde as pessoas fazem a diferença e geram lucratividade, afinal as organiza-

ções atuais estão inseridas em um ambiente econômico extremamente competitivo e de mudança constante, onde os colaboradores estão exigindo cada vez mais um ambiente de trabalho mais agradável e acolhedor, que ofereça qualidade de vida que atenda ou supere suas expectativas.

2. OBJETIVO GERAL

Este artigo tem por objetivo geral descrever as teorias sobre a Qualidade de Vida no Trabalho, conhecer suas práticas motivacionais nas organizações e mostrar as concordâncias sobre o tema.

3. METODOLOGIA

A metodologia utilizada neste trabalho será a pesquisa teórica, já que esta faz uma análise de uma determinada teoria, neste caso, o que será discutido é a qualidade de vida no trabalho e os fatores que influenciam no bem-estar dos colaboradores nas organizações. Foi percebido o quanto esse tema é importante e como influencia como aspecto determinante para o desempenho organizacional.

Este artigo tem por intenção utilizar embasamentos teóricos para explicar o estudo que está sendo levantado. Com a intenção de adquirir respostas aos objetivos principais deste trabalho tentou-se organizar as ferramentas para aquisição de tais respostas, uma vez que a “metodologia vem descrever os procedimentos dentro da coleta e análise dos dados e os materiais que levam a obter os resultados”. (MOTTA-ROTH; HENDGES, 2010, p.18)

Seguindo este raciocínio a pesquisa foi realizada da seguinte forma: primeiramente foi efetuada uma pesquisa bibliográfica tentando aprofundar o conhecimento dos pesquisadores sobre o tema que está sendo abordado por este trabalho. Utilizou-se como técnica a documentação indireta, tentando através desta obter todas as informações possíveis sobre o tema, principalmente as escritas, dentre estas as mais utilizadas foram livros, monografias, artigos e sites, materiais acessíveis para o público em geral.

Depois procurou-se questionar informalmente colaboradores de algumas empresas para saber de que forma estes são afetados pela qualidade de vida no trabalho e como isso influencia no bem-estar deles. Questionou-se pessoas próximas dos detentores deste artigo, sem que fosse preciso elaborar um questionário necessariamente específico.

Foram adotadas questões alternadas, de forma semiestruturada, isto é, questões não tão objetivas que até deram abertura a perguntas imprevistas, mas o conteúdo das questões geralmente era: “O que você entende por qualidade de vida?”, “ela existe dentro do seu âmbito de trabalho?”, “você sabe qual a importância da presença dela no espaço onde presta serviço?”, “sabe o quanto ela pode influenciar no seu bem-estar?”, entre outras.

Em seguida esses questionamentos foram analisados e interpretados em grupo pelos produtores do artigo, para que fossem adequadamente inseridos no trabalho, isto com o objetivo de tornar o problema mais familiar e mais explícito, facilitando assim a leitura e o entendimento daqueles que tiverem contato com o mesmo e quiserem se aprofundar sobre o tema abordado. O presente estudo foi realizado no período compreendido entre os anos de 1988 a 2017.

Baseado no que foi dito, a pesquisa, o material documentado e as análises feitas foram organizadas no artigo que se dispôs a construir. Resultando no que será lido posteriormente a esta metodologia.

4. REVISÃO DE LITERATURA

4.1 Conceituando Qualidade de Vida no Trabalho

Qualidade vem do latim *qualitate* e está relacionada às percepções de cada indivíduo e diversos fatores como cultura, produto ou serviço prestado. Qualidade são aqueles atributos que tornam um produto diferente do outro.

Sabe-se que atualmente as empresas veem reduzindo o seu quadro de funcionários, onde antes havia dois ou três, hoje existe um, e o efeito de tudo isso é o cansa-

ço não apenas físico como também mental, devido a isso todos nós devemos encontrar uma válvula de escape para não acabar se desgastando demais.

As boas empresas devem perceber os efeitos negativos dessas situações, pois a mesma deve compreender que para que o funcionário produza melhor ele precisa de mais energia física e mental, assim chega a qualidade de vida no trabalho. Um bom ambiente de trabalho faz a diferença em cada dia, um salário descente faz a diferença nas despesas do mês, mas o equilíbrio físico e mental faz a diferença na vida do funcionário e na empresa. A qualidade de vida no trabalho nada mais é do que a evolução da qualidade de vida total, afinal não tem como falar em qualidade total se a mesma não se preocupar com a qualidade de vida das pessoas.

Apesar de a preocupação voltada para organizar o trabalho ter sido uma constante desde o advento da administração científica, só a pouco tempo que as organizações vêm-se preocupando com a satisfação dos seus colaboradores na execução de suas atividades, como requisito para alcançarem altos índices de resultados e produtividade (FERNANDES, 1996, p. 40).

Com a globalização e a competitividade as empresas veem a qualidade de vida no trabalho pela busca da melhoria contínua para atender as expectativas dos clientes, a melhoria de seus processos, exigências do mercado com os objetivos organizacionais aliados a gestão de pessoas, chegando ao aprimoramento do ambiente de trabalho, ao lado dos fatores sociais e culturais. De acordo com Chiavenato (2008, p.487) “a competitividade organizacional – e obviamente, a qualidade e produtividade – passam pela QVT. Para bem atender o cliente externo a organização não deve esquecer o cliente interno”.

Esse termo Qualidade de Vida no Trabalho foi cunhado por Louis Davis, quando desenvolvia um projeto sobre desempenho de cargos, isso ocorreu na década de 1970. Para Louis o conceito de Qualidade de Vida no Trabalho diz respeito à preocupação com bem estar geral e a saúde dos colaboradores no desenvolver se suas tarefas (CHIAVENATO, 2008, p.487).

Segundo França (2010, p 175)

Existe crescente consciência ou percepção da importância de QVT para o administrador, independentemente de sua área de atuação ou nível de formação; o chão de fábrica é o tradicional alvo de programas de saúde ocupacional e de segurança no trabalho. Atualmente, no entanto, QVT passa a englobar outras categorias de colaboradores, incluindo gerência e alta direção. Embora, histori-

camente, QVT esteja mais associado a questões de saúde e segurança no trabalho, seu conceito passa a sinalizar a emergência de habilidades, atitudes e conhecimentos em outros fatores, abrangendo agora associações com produtividade, legitimidade, experiências, competências gerenciais e mesmo integração social.

A preocupação com a qualidade de vida no trabalho deve atentar para todos os funcionários, independentemente do seu cargo na organização.

Muitos líderes de expressiva posição na sociedade consideram o tema qualidade de vida como um fator a ser conquistado, difundido e expandido. O empresário Korn, Presidente da Câmara de Comércio Americana, em entrevista à Gazeta Mercantil afirma que:

“Precisamos todos trabalhar com firme compromisso histórico de contribuir para que o enorme potencial do país se torne concretamente uma realidade, proporcionando ao povo brasileiro melhores condições sociais e qualidade de vida.” (KORN 1998 ,21 dez apud FRANÇA, 2010, p .42).

A revista Gazeta Mercantil ainda expressou a opinião do professor Paulo Pegado, consultor organizacional, ressalta que “a qualidade dos processos, produtos e serviços é uma variável dependente do desempenho do ser humano e determinada pela sua qualidade pessoal” (PEGADO 1998, 21 dez apud FRANÇA, 2010, p.42), ou seja, a qualidade pessoal pode vir a influenciar de forma direta na qualidade dos resultados dos serviços da organização.

No mesmo artigo da Gazeta Mercantil citado acima, consta o relato de Prestes Rosa, um alto executivo de Recursos Humanos da Ticket Grupo de Serviços.

Segundo Rosa (1998, 21 dez apud FRANÇA, 2010, p .42)

Qualidade de vida é a busca contínua da melhoria dos processos de trabalho, os quais precisam ser construídos não só para incorporar as novas tecnologias como para aproveitar o potencial humano, individual e em equipe. No contexto empresarial ela se insere na qualidade organizacional, no repensar contínuo da empresa.

Essa busca pela melhoria contínua dos processos é necessária para que tudo funcione alinhado e conseqüentemente dê resultados na qualidade organizacional.

A presente pesquisa da autora Ana Cristina Limongi França, baseada ainda na entrevista realizada pela Gazeta Mercantil traz uma definição de Marchi, um dos fundadores e ex-presidente da Associação Brasileira de Qualidade de Vida.

Para March. (1998, 21 dez apud FRANÇA, 2010, p .43)

Nos anos de 1998-1999, qualidade de vida é estar saudável, desde a saúde física, cultural, espiritual até a saúde profissional, intelectual e social. cada vez

mais as empresas que desejarem estar entre as melhores do mercado deverão investir nas pessoas. Portanto, qualidade de vida é um fator de excelência pessoal e organizacional.

As empresas estão se vendo em um mercado mais exigente com relação ao seu capital humano, isso se dá devido às novas metodologias e tecnologias que consequentemente exigem mais do profissional, podendo lhe causar um desgaste, e devido a isso a preocupação com o bem estar do seu público interno deverá ser bem maior.

O jornalista Lucas Neto considera a qualidade de vida no trabalho uma questão humana, para ele os programas de qualidade de vida no trabalho são exigência dos tempos, afinal expressam um compromisso com os avanços da ciência, da civilização, e da cidadania. Por tudo isso acaba se tornando um desafio para muitos. Assim é preciso que as empresas se preocupem mais com a participação dos trabalhadores no processo, adequando métodos produtivos a esses trabalhadores (NETO 1998, 21 dez apud FRANÇA, 2010, p .43).

A qualidade de vida no trabalho é um valor a ser conquistado com grande potencial para ser compartilhado, e isso também depende do perfil do líder, identificado como altamente positivo em relação à qualidade de vida no trabalho.

Vários pesquisadores defendem a ideia de que a qualidade de vida no trabalho pode ser compreendida como uma estratégia, onde a “meta principal de tal abordagem volta-se para a conciliação dos interesses dos indivíduos e das organizações, ou seja, ao mesmo tempo em que melhora a satisfação do trabalhador, melhora a produtividade da empresa” (FERNANDES, 1996 apud CARVALHO, MARTINS, LÚCIO E PANPADRÉIA, 2013).

De acordo com Vieira e Hanashiro, a qualidade de vida no trabalho tem o objetivo de ajudar na melhoria das condições de trabalho, assim como também atuar na melhoria de todas as funções presentes em uma organização, em qualquer natureza ou nível hierárquico. Dessa forma a qualidade de vida no trabalho atua nas variáveis ambientais, comportamentais e organizacionais com o intuito de proporcionar a humanização dos setores, e consequentemente obter resultados satisfatórios tanto para o colaborador quanto para a organização. (VIEIRA E HASHIMIRO 1990 apud CARVALHO et al, 2013, p .24).

A qualidade de vida é um tanto subjetiva, pois ela muda de uma pessoa para outra, afinal cada um tem os seus valores e crenças, mas levando em consideração o

modo geral, a qualidade de vida no trabalho tem que envolver a saúde física, mental, as crenças e o jeito de lidar com as pessoas. Um bom ambiente de trabalho e um ótimo relacionamento com os colegas afetarão e ajudarão bastante na qualidade de vida do trabalho. Ela envolve alguns pilares, são eles a atividade física, afetividade, sexualidade, sono, lazer, civilidade e trabalho. Quando se faz o que gosta e da maneira como se quer, acaba-se praticando esses pilares e torna a qualidade de vida muito melhor.

4.2 Qualidade de Vida nas Organizações

A qualidade de vida tratada neste artigo é indicada por meio do nível das condições básicas e suplementares disponibilizadas a todos que pertencem a uma organização. Dentre estas condições podem ser citadas o bem-estar, sendo este físico, mental, psicológico e emocional; os diversos tipos de relacionamentos como: na família e entre amigos (relações sociais) e principalmente a saúde, a educação e outros que venham a afetar diretamente a vida dos indivíduos de uma instituição.

A qualidade de vida no trabalho é um conjunto de ações de uma empresa que envolve diagnóstico, implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais dentro e fora do ambiente de trabalho, visando propiciar condições plenas de desenvolvimento humano para e durante a realização do trabalho. (ALBUQUERQUE E LIMONGI-FRANÇA, 1998).

Na realização de atividades na organização feitas por meio de ações que tem intuito de desenvolver o funcionário tanto no âmbito pessoal quanto profissional a qualidade de vida no ambiente de trabalho (QVT) visa facilitar e satisfazer as necessidades desse trabalhador.

Essa qualidade de vida dentro das organizações deve ser sempre buscada já que tem-se a ideia base de que as pessoas produzem muito mais quando sentem-se satisfeitas e por consequência envolve-se mais ainda com o próprio trabalho. Com isso, pensa-se principalmente em conciliar os benefícios esperados pelas instituições aos interesses dos indivíduos que a compõem, desta forma entende-se que se for melhora-

da a satisfação do colaborador dentro do ambiente de trabalho a instituição terá sua produtividade melhorada por consequência.

Atualmente a QVT tem sido vista como fator de muita influência no desempenho dos colaboradores quando relacionado aos desafios que as instituições vêm passando cotidianamente. Sendo assim, estas organizações têm que se adequar a essa nova tendência por questões óbvias de melhores resultados.

Os setores administrativos das organizações devem permanentemente buscar melhor qualidade de vida no âmbito organizacional, isto é, promover ações que tragam desenvolvimento pessoal e profissional para seus servidores. As ações devem estar relacionadas ao desenvolvimento e implementação de programas que acoplem o grau de satisfação buscado pelo trabalhador, isto se dá melhorando as condições no ambiente em geral, como: promoções da saúde (planos de saúde, dentário, etc.), segurança, carga horária, possibilidade do colaborador retornar ao âmbito educacional, contribuir de alguma forma para que este tenha desenvolvimento nas capacidades humanas (física, intelectual, moral, cultura, etc.), entre outros.

Segundo a Organização Mundial da Saúde (2011), a qualidade de vida no ambiente profissional deve envolver a avaliação do nível de saúde dos funcionários, bem como o estilo de vida deles e o clima organizacional como um todo. O desenvolvimento de programas visando proporcionar aos funcionários benefícios tanto para sua vida profissional como pessoal devem ser incentivados, tendo em vista que apresentam considerável melhora na motivação, na criatividade e na produtividade das equipes de trabalho.

Mas para que isso ocorra é preciso que se avalie de forma sistêmica, o quanto esses trabalhadores estão se sentindo satisfeitos, neste procedimento faz-se necessário sondar opiniões dentro da organização. Isto é importante como ferramenta para perceber dentro da organização fatores interventores na QVT (qualidade de vida no trabalho).

De acordo com a abordagem do tema “Qualidade de Vida nas Organizações” foi estudado a qualidade de vida no ambiente organizacional. Neste sentido, ter quali-

dade de vida é trabalhar com satisfação, sem medir esforços para atingir o crescimento organizacional, é fazer com que as pessoas sintam-se verdadeiros parceiros da empresa e formem equipes visando alcançar os objetivos organizacionais. Portanto, o presente estudo resulta em benefícios para a instituição na qual foi aplicado proporcionando uma avaliação sobre o seu grau de qualidade de vida, demonstrando a importância do assunto para a melhoria dos seus processos organizacionais. Também servirá de base para uma ampliação do conhecimento referente ao tema proposto nos demais estudos, subsidiando novas pesquisas e incentivando os interessados a adotarem programas de qualidade de vida, visando o bem-estar da sociedade em geral.

Baseando-se em Sumariva e Ouriques (2010), para garantir a qualidade de vida no trabalho, a organização precisa preocupar-se não apenas com o ambiente físico da organização, mas também com os aspectos psicológicos e físicos de seus funcionários. Alcançar a tão sonhada 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

A qualidade de vida tem se tornado um fator de grande importância nas organizações e está diretamente relacionada à maximização do potencial humano, e isto depende de quão tão bem as pessoas se sentem trabalhando na organização. Nesse sentido, as organizações que se preocupam e têm ações voltadas à qualidade de vida de seus funcionários passarão confiança aos mesmos, pois são organizações que se preocupam com o bem-estar, satisfação, segurança, saúde e a motivação de seus funcionários (BORTOLOZO e SANTANA, 2011).

No cenário atual percebe-se que a motivação é fundamental e deve ser vista como prioridade para a realização de atividades no espaço organizacional, já que isto afeta de forma direta a qualidade de vida e o comportamento dos colaboradores da instituição.

Pensando desta forma, Chiavenato (1999) afirma que o funcionário, quando motivado, geralmente tem maior disposição e aumenta a sua capacidade para desempenhar suas atividades laborais. Notando isso as organizações que buscam obter de

seus funcionários mais produtividade e melhor realização de suas atividades precisam investir neles, proporcionando não só satisfazê-los, mas também motivá-los para ter como resultado atividades bem-sucedidas.

Observando o que foi exposto, nota-se que o fator motivação torna-se essencial para que os colaboradores venham a melhorar o desempenho na realização das atividades e tenha mais comprometimento na realização das mesmas. Desta forma, a organização que enfatiza a motivação de seus colaboradores apresenta, por consequência, maior produtividade e, além disso, propicia também ambientes de trabalho mais agradáveis e melhor qualidade de vida para seus funcionários (ANDRADE, 2012).

Falar sobre Qualidade de Vida na Organização não é o suficiente, é preciso que mude as atitudes dentro da organização, é preciso ir além das palavras e projetos, é preciso que eles virem realidade, é necessário que esta atitude seja parte real na cultura organizacional. E isto cabe diretamente aos gestores, a promoção das ações que reflitam positivamente no espaço físico, tornando o ambiente de trabalho em um espaço acolhedor, de prosperidade e muito produtivo. É preciso lembrar que pessoas não são máquinas e por isso querem ser acolhidos, bem tratados e terem reconhecimento.

4.3 Fatores Motivacionais

Segundo Griffin e Moorhead (2006, p.98) motivação “é um conjunto de forças que leva as pessoas a se engajar numa atividade em vez de outra”. Pessoas possuem metas e objetivos diferentes, por isso que não se pode afirmar se esta pessoa está motivada ou não, então do ponto de vista dos executivos e gerentes, a meta é motivar as pessoas de acordo com o que é melhor para organização, mas pensando também em relacionar isto com os objetivos e metas que cada um possui.

Segundo Gil (2001, p. 202) motivação é:

[...] a força que estimula as pessoas a agir. No passado, acreditava-se que esta força era determinada principalmente pela ação de outras pessoas, como pais, professores ou chefes. Hoje, sabe-se que a motivação tem sempre origem numa necessidade. [...] é consequência de necessidades não satisfeitas.

De acordo com Chiavenato (2004, p.449) a QVT envolve uma constelação de fatores, como:

- A satisfação com o trabalho executado;

- As possibilidades de futuro na organização;
- O reconhecimento pelos resultados alcançados;
- O salário percebido;
- Aos benefícios auferidos;
- O relacionamento humano dentro do grupo e da organização;
- O ambiente psicológico e físico de trabalho;
- A liberdade e responsabilidade de tomar decisões;
- As possibilidades de participar.

A QVT envolve os aspectos intrínsecos (conteúdo) e extrínsecos (contexto) do cargo. Ele afeta atitudes pessoais e comportamentos relevantes para a produtividade individual e grupal, tais como: motivação para o trabalho, adaptabilidade a mudanças no ambiente de trabalho, criatividade e vontade de inovar ou aceitar mudanças.

Sobre modelos de QVT, o desempenho no cargo e o clima organizacional representam fatores importantes na determinação da QVT. Se a qualidade no trabalho for pobre, conduzirá à alienação do empregado e à insatisfação, à má vontade, ao declínio da produtividade, a comportamentos contraproducentes (como absenteísmo, rotatividade, roubo, sabotagem, militância sindical etc.)

A qualidade do trabalho elevada conduz a um clima de confiança e respeito mútuo, no qual as pessoas tendem a aumentar suas contribuições e elevar suas oportunidades de êxito psicológico enquanto a administração tende a reduzir mecanismos rígidos de controle social.

4.4 Remuneração e Benefícios Sociais

As organizações esperam de seus colaboradores resultados constantes e por outro lado os colaboradores esperam das organizações crescimento profissional e financeiro de acordo com seus resultados (RIGAUD, 2009). Por isso, as organizações necessitam ter bons planos de remuneração. Mas além da organização, os funcionários também devem cumprir com a sua parte, continuando sua capacitação, buscando melhoria contínua, adquirindo formação acadêmica etc.

Segundo Chiavenato (2004, p.257) cada funcionário está interessado em investir em trabalho, dedicação e esforço pessoal, com os seus conhecimentos e habili-

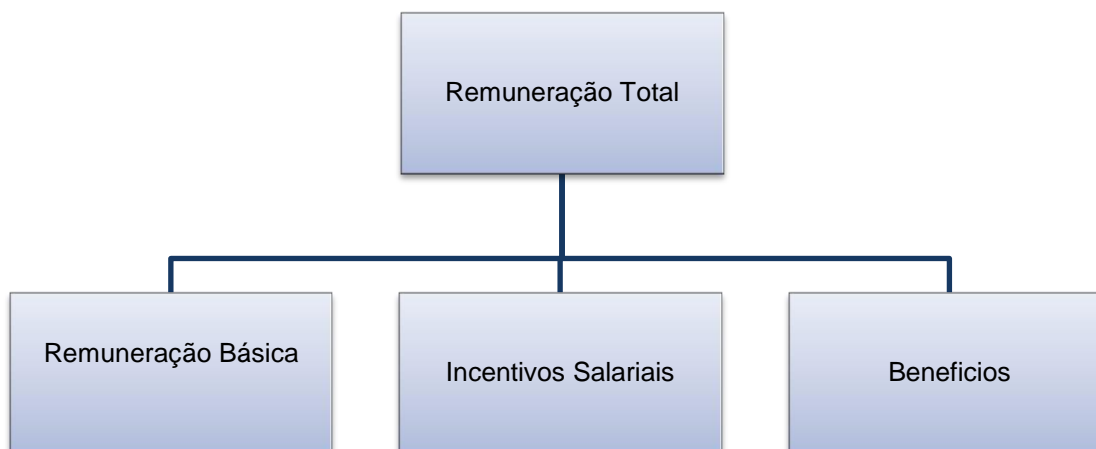
dade desde que receba uma retribuição adequada. As organizações estão interessadas em investir em recompensas as pessoas desde que delas possam receber contribuições ao alcance de seus objetivos. Daí decorre o conceito de remuneração total. A remuneração total de um funcionário é constituída de três componentes principais e a proporção relativa de cada um dos três componentes varia de uma organização para outra.

Na maioria das organizações, o principal componente da remuneração total é a remuneração básica, que é o pagamento fixo que o funcionário recebe de maneira regular na forma de salário mensal ou na forma de salário hora. A remuneração básica é representada pelo salário, mensal ou honorário. No jargão econômico, salário é a remuneração em dinheiro recebida pela venda de sua força de trabalho.

O segundo componente da remuneração total são os incentivos salariais, que são programas desenhados para recompensar funcionários com bom desempenho. Os incentivos são concedidos de diversas formas, através de bônus e participação nos resultados como recompensa por resultados alcançados. O terceiro componente da remuneração são os benefícios, quase sempre denominados remuneração indireta. Os benefícios são concedidos através de vários programas (como férias, seguro de vida, transporte subsidiado, refeição subsidiado etc.).

A figura abaixo mostra quais os três componentes da remuneração total:

Figura 1: Componentes da Remuneração Total



Fonte: CHIAVENATO, 2010, p. 279)

Benefícios Sociais:

O setor de Benefícios destina-se a suplementar a assistência dada pela Previdência Social aos empregados de uma empresa, desenvolvendo atividades que complementem a política salarial da organização (MARELLO, 1988).

Conforme Chiavenato (2004, p.314,315) certas regalias e vantagens concedidas pelas organizações, a título de pagamento adicional dos salários à totalidade ou a parte de seus funcionários, constituem geralmente um pacote de benefícios e serviços que faz parte integrante da remuneração do pessoal. Os benefícios e serviços sociais incluem uma variedade de facilidades e vantagens oferecidas pela organização, como assistência médica-hospitalar, seguro de vida, alimentação subsidiada, transporte, pagamento de tempo não trabalhado, plano de pensão ou aposentadoria etc.

No passado, os benefícios estavam fortemente atrelados ao paternalismo existentes nas organizações. Hoje, os benefícios fazem parte dos atrativos com que as organizações retêm seus talentos.

Para Chiavenato (2004, p.316) as origens e desenvolvimento dos planos de benefícios sociais se devem às seguintes causas:

1. Competição entre as organizações na disputa de talentos humanos, seja para atraí-los como para mantê-los;
2. Uma nova atitude das pessoas quanto aos benefícios sociais;
3. Exigências dos sindicatos e dos contratos coletivos de trabalho;
4. Exigências da legislação trabalhista e previdenciária;
5. Imposto atribuído às organizações que passam a representar meios ilícitos de deduções de suas obrigações tributárias;
6. Necessidade de contribuir para o bem-estar dos funcionários e da comunidade.

Tipos de Benefícios Sociais

Segundo Chiavenato (2010, p. 342) os benefícios sociais podem ser classificados quanto sua exigibilidade legal, quanto à sua natureza e quanto seus aos seus objetivos. Vejamos cada uma delas:

1. Quanto à sua exigibilidade legal:

Os planos de benefícios podem ser classificados em legais e espontâneos, conforme a sua exigibilidade legal.

- Benefícios Legais são os benefícios exigidos pela legislação trabalhista ou previdenciária, ou ainda por convenção coletiva entre sindicatos.

Os principais benefícios legais são:

- Férias;
- 13º salário;
- Aposentadoria;
- Seguro de acidente de trabalho ;
- Auxílio doença;
- Salário família;
- Salário maternidade.

Alguns desses benefícios são pagos pela organização, enquanto outros são pagos pelos órgãos previdenciários. (CHIAVENATO, 2010, p.342)

- Benefícios espontâneos são os benefícios concedidos por mera liberalidade das empresas, já que não são exigidos por lei, nem por negociação coletiva. São também chamados benefícios marginais (fringe benefits) ou benefícios voluntários.

Incluem:

- Gratificações;
- Refeições subsidiadas;
- Transporte subsidiário;
- Seguro de vida em grupo;
- Empréstimo aos funcionários;
- Assistência médico-hospitalar diferenciada mediante o convenio;
- Complementação de aposentadoria ou planos de seguridade social.

2. Quanto à sua natureza

Os planos de benefícios podem ser classificados em monetário ou não monetário, conforme sua natureza. (CHIAVENATO 2010, p. 342,343)

- Benefícios Monetários são os benefícios concedidos em dinheiro, geralmente através de folha de pagamento e gerando encargos sociais deles decorrentes. Os principais benefícios financeiros são:
 - Férias;
 - 13º salário;
 - Gratificação;
 - Complementação do salário nos afastamentos prolongados por doença;
 - Etc.
- Benefícios não monetários são os benefícios não financeiros oferecidos na forma de serviços, vantagens ou facilidade para os usuários, Como:
 - Refeitório;
 - Assistência médico-hospitalar;
 - Assistência odontológica;
 - Serviço social e aconselhamento;
 - Clube ou grêmio;
 - Transporte de casa para empresa e vice-versa;
 - Horário móvel ou flexível.

3. Quanto aos seus objetivos

Os planos de benefícios podem ser classificados em assistenciais, recreativos e supletivos. Quanto aos objetivos: (CHIAVENATO 2010, p. 342,343)

- Benefícios assistenciais são os benefícios que visam a prover o funcionário e sua família de certas condições de segurança e previdência em casos de imprevistos ou emergência, muitas vezes, fora de seu controle ou de sua vontade. Incluem:
 - Assistência médico-hospitalar;
 - Assistência odontológica
 - Assistência financeira através de empréstimo;
 - Serviço social;
 - Complementação do salário, em afastamentos prolongados por doença;
 - Seguro de vida em grupo ou de acidentes pessoais;
 - Creche para filhos de funcionários.

- Benefícios recreativos são os serviços e benefícios que visam a proporcionar aos funcionários condições físicas e psicológicas de repouso, diversão, recreação, higiene mental e lazer. Em alguns casos, esses benefícios se estendem também à família do funcionário. Incluem:
 - Grêmios ou clubes;
 - Áreas de lazer nos intervalos de trabalho;
 - Música ambiente;
 - Atividades esportivas e comunitárias;
 - Passeios e excursões programadas
 - Etc.

Algumas atividades recreativas envolvem também objetivos sociais, como as festividades e condecorações, visando ao fortalecimento da organização informal.

- Planos supletivos são serviços e benefícios que visam proporcionar aos funcionários várias facilidades, conveniências e utilidades para melhorar sua qualidade de vida. Incluem:
 - Transporte;
 - Restaurante no local de trabalho;
 - Estacionamento privativo
 - Horário móvel de trabalho;
 - Cooperativa de gêneros alimentícios ou convenio com supermercados
 - Agência bancária no local de trabalho e etc.

4.5 Segurança no Trabalho

De acordo com Chiavenato (2004, p.438) a segurança no trabalho é conjunto de medidas técnicas, educacionais, médicos e psicológicas utilizadas para prevenir acidentes, quer eliminando as condições inseguras do ambiente, quer instruindo ou convencendo as pessoas da implantação de práticas preventivas.

Muito se discute hoje em dia acerca da questão da segurança do trabalhador e de seu ambiente laboral. Assim, ressalta-se que uma organização ideal para se trabalhar é aquela que busca aplicar, captar e manter na organização, todos os recursos humanos corretamente. Para que esse objetivo seja atingido, ou seja, para que a em-

presa consiga manter o recurso humano, é necessário abordar diversas questões e fatores, como a saúde, a higiene e a segurança no trabalho (ANDRADE, 2012).

Segurança do trabalho está relacionado com condições de trabalho seguras e saudáveis para as pessoas, ela aborda três áreas principais de atividade da segurança do trabalho: prevenção de acidentes; prevenção de incêndios e prevenção de roubos, mas abordaremos somente a primeira delas.

Esse tipo tem enfoque da seguinte maneira:

Segurança no trabalho: está relacionado na prevenção de acidentes e com administração de riscos ocupacionais. Sua finalidade é profilática no sentido de antecipar-se para que os riscos de acidentes sejam minimizados. Um programa de segurança no trabalho requer as seguintes etapas: (Chiavenato 2010 p. 476,477)

1. Estabelecimento de um sistema de indicadores e estatística de acidentes;
2. Desenvolvimento de sistema de relatório de providências;
3. Desenvolvimento de regras e procedimentos de segurança;
4. Recompensa aos gerentes e supervisores pela administração eficaz da função de segurança.

Anualmente são divulgadas as estatísticas de acidentes ocorridos no país com o número de mortos, feridos, aleijados, incapacitados para o trabalho e incapacitados para vida normal. São perdas desastrosas.

Em 1993, os EUA presenciaram 6.200 mortes e mais de 6,5 milhões de pessoas com lesões corporais resultantes de acidentes no trabalho. No Brasil, ocorrem 1000 acidentes por dia em média, proporcionando 370.000 acidentes por ano.

Acidente é um fator não premeditado do qual resulta dano considerado. O National Safety Council (2004) define acidente como uma ocorrência numa série de fatos que, sem intenção, produz lesão corporal, morte ou dano material. Essas definições consideram os acidentes como fato súbito, inesperado, imprevisto (embora algumas vezes previsível) e não premeditado ou desejado; e, ainda como causador de dano considerável, embora não especifique que se trata de dano econômico (prejuízo material) ou de dano físico as pessoas (dor, sofrimento, invalidez ou morte)

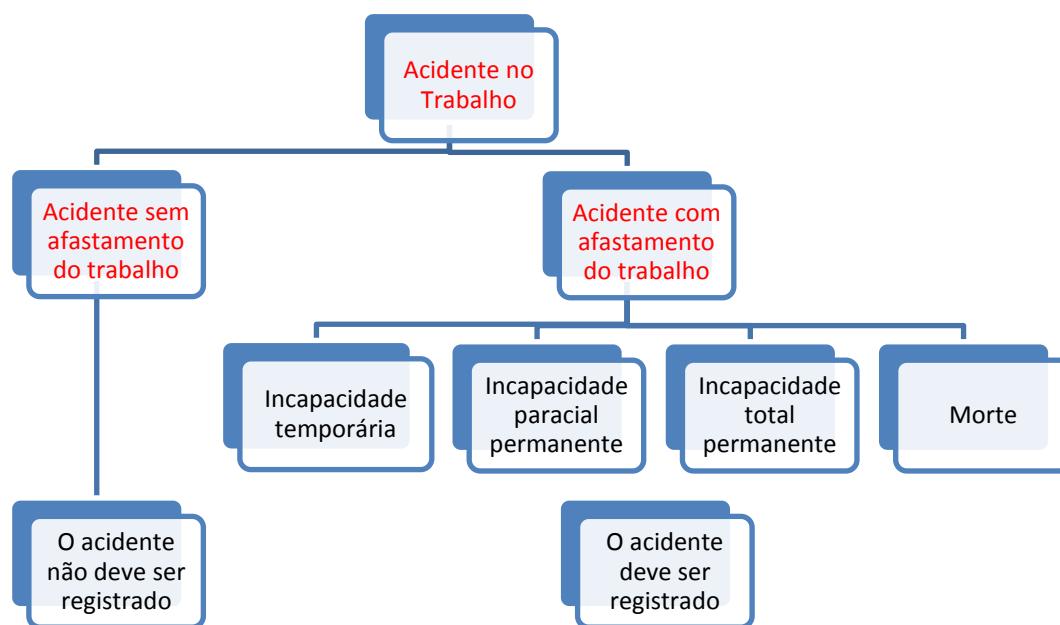
Chiavenato (2010, pág. 477 e 478) afirma que os acidentes do trabalho são classificados em:

1. Acidentes sem afastamento: após o acidente, o empregado continua trabalhando e sem qualquer sequela ou prejuízo considerável. Esse tipo de acidente não provoca o afastamento do trabalho e nem é considerado nos cálculos dos coeficiente de frequência (CF) e de gravidade (CG), embora deva ser investigado e anotado em relatório, além de exposto nas estatísticas mensais.
2. Acidente com afastamento: é o acidente que provoca o afastamento do empregado do trabalho. Pode ser classificado em:
 - a) Incapacidade temporária. Provoca a perda temporária da capacidade para o trabalho e as sequelas se prolongam por um período menor que um ano. No retorno ao trabalho, o empregado assume sua função sem qualquer redução da sua capacidade de trabalho.
 - b) Incapacidade parcial permanente. Provoca redução parcial e permanente para o trabalho e as sequelas que prolongam por um período maior do que um ano. E geralmente motivado por:
 - Perda de qualquer membro ou parte do mesmo;
 - Redução da função de qualquer membro ou parte do mesmo;
 - Perda da visão ou redução funcional de um olho;
 - Perda da audição o redução funcional de um ouvido;
 - Quaisquer outras lesões orgânicas, perturbações funcionais ou psíquicas que resultem, na opinião do médico, em redução de menos de três quartos da redução do trabalho.
 - c) Incapacidade permanente total: provoca perda total, e caráter permanente, da capacidade de trabalho. E geralmente motivada por:
 - Perda da visão de ambos os olhos;
 - Perda da visão de um olho com redução em mais da metade da visão do outro;
 - Perda anatômica ou impotência funcional de mais de um membro de suas partes essenciais (mão ou pé);
 - Perda da visão de um olho, simultânea a perda atômica ou impotência funcional de uma das mãos ou de um pé;

- Perda da audição de um dos ouvidos ou, ainda, redução de mais da metade de sua função;
 - Quaisquer outras lesões orgânicas, perturbações funcionais ou psíquicas permanentes que ocasionem, sobre opinião médica, a perda de três quartos ou mais da capacidade para o trabalho;
- d) Morte: o acidente provoca morte do empregado.

A figura abaixo é uma ideia gráfica da classificação de acidentes no trabalho e quando e quando devem ser registrados para efeitos de estatística de acidentes.

Figura 2: Classificação dos Acidentes de Trabalho



Fonte: (CHIAVENATO, 2010, p.478)

4.6 Etapas para a Implantação de Programas de Qualidade de Vida no Trabalho – QVT

Para que seja implantado um programa de qualidade de vida no trabalho nas organizações todos deverão se envolver, dessa forma o programa de QVT é uma responsabilidade de todos “difícilmente um programa de QVT será efetivo sem o apoio de

uma nova filosofia gerencial, e em organizações cujo estágio organizacional seja pouco desenvolvido e sem o aval e apoio da alta cúpula das empresas” (FERNANDES, 1996, p.61).

Levando para o lado prático, a qualidade de vida no trabalho não deve dispensar a teoria, pois para que haja a implantação desses programas é necessário uma fundamentação advinda de conhecimentos interdisciplinares, não se pode implantar um programa de QVT sem um forte apoio técnico e teórico sobre o tema. “Por outro lado, mesmo que cada experiência de implantação de projetos de QVT seja única, é possível, a título de sistematização, estabelecerem-se algumas fases que, independentemente das características particulares, se aplicam a todas as empresas” (FERNANDES, 1996, p.59).

Conforme tipologia delineada pela equipe de estudos sobre Qualidade de Vida no Trabalho no Canadá, existem algumas fases no desenvolvimento de experiências de Qualidade de Vida no Trabalho. (JOHNSTON, C; ALEXANDER, M:e ROBIN, M 1981 apud FERNANDES, 1996, p.59).

Essas fases são divididas em cinco etapas, são elas:

- I) Sensibilização: essa é a fase em que os representantes da organização do sindicato e consultores trocam suas respectivas visões sobre o conjunto de condições de trabalho e seus efeitos sobre o funcionamento da empresa, aqui é a fase da busca pelos meios e da modificação dos mesmos.
- II) Preparação: na segunda etapa do programa são selecionados os mecanismos institucionais necessários à condução da experiência, aqui também se forma a equipe do projeto, estruturando os modelos e os instrumentos a serem utilizados.
- III) Diagnóstico: nesta etapa do processo abrange dois aspectos: a coleta de informações sobre a natureza e funcionamento do sistema técnico, e envolve também o levantamento do sistema social em termos de satisfação que os colaboradores envolvidos experimentam sobre as suas condições de trabalho.
- IV) Concepção e implantação do projeto: nesta fase à luz das informações colhidas na etapa precedente, a equipe do projeto dispende de um perfil muito preciso da situação, estabelece as primazias e um cronograma de implantação da mudança relativa a aspectos que se mostraram passíveis de melhorias em alguns termos como o da tecnologia, dos métodos de gestão, das práticas e políticas de pessoal e do ambiente físico.

V) Avaliação e difusão: esta é a última fase, e embora a avaliação imediata de tais projetos constitua-se em tarefa difícil pela dificuldade de informações confiáveis, é necessário para prosseguir a implantação das mudanças além do grupo experimental, bem como para posterior difusão para os outros setores.

Com relação a todas essas fases da implantação de um programa de Qualidade de vida, muitos autores destacam que deve haver principalmente o apoio da alta administração, pois o mesmo é o alicerce para o ponto de partida deste programa.

Segundo Guest (1979 apud FERNANDES, 1996, p .43)

Considera a competência do nível gerencial como condição básica de tais programas. De acordo com seu ponto de vista, além da competência, o comprometimento da alta administração com os objetivos do programa de QVT é vital para o êxito de tais intervenções. Outro ponto importante reside na preparação dos gerentes para as mudanças decorrentes da implantação do programa, por envolverem um espaço maior para a participação dos empregados e incluírem novas modalidades de tomada de decisão nos moldes do estilo consultivo.

O desafio de ser um gestor de Qualidade de Vida no Trabalho é grande, pois é papel do gestor cumprir a missão de formar seres humanos melhores, fazer com que cada ser humano consiga enxergar o seu potencial.

Segundo Fernandes (1996) baseada em fontes de pesquisa, para que se tenha bons resultados na implementação de um programa de QVT recomenda-se que:

Figura 3: Recomendações para bons resultados de um programa de QVT

Recomendações - QVT	
- Os programas de qualidade de QVT não devem ficar limitados a certos grupos na organização, mas deverá envolver todos os níveis e áreas;	- Procurem envolver melhorias no meio ambiente de trabalho em termos físicos, mas sem descuidar de aspectos tecnológicos e psicossociais;
- Não podem ser implantados sem um conhecimento teórico e técnico do assunto, e sim fundamentados na literatura especializada;	- O sistema de recompensas seja reestruturado, de modo que os ganhos advindos da participação sejam partilhados pelos empregados;
- Sejam implantados a partir de uma necessidade da organização, e não inspirados pela moda;	- É necessário também que as pessoas sejam treinadas para nova abordagem de resolução de problemas e, especialmente

	as chefias, para aceitar a participação dos empregados;
- Deve Incluir estratégias de resolução dos problemas organizacionais, através de métodos participativos;	- E se efetive mudanças no comportamento administrativo e na natureza do clima das organizações, de modo a aprimorar a cultura organizacional.

Fonte: FERNANDES, 1996, p. 61 apud SILVA, Cleicieny Cavalcante; MARINHO, Rogério Azevedo; LISBOA, Maria Eliseia Teixeira, 2017.

Para Lippit (1970, apud FERNANDES, 1996, p 61)

Para atingirem êxito, os programas de QVT devem estar fundamentados numa visão que se caracteriza:

- um novo conceito de poder, com base em um amplo conhecimento de suas complexas e dinâmicas necessidades;
- um novo conceito de poder, com base na colaboração e entendimento;
- um novo conceito de valores da organização, com base em ideias humanísticas e democráticas.

Levando em consideração tudo que foi abordado sobre as etapas de implantação de programas de Qualidade de Vida no Trabalho, deve-se lembrar que não basta apenas querer adotar esses programas por modismo, esses programas devem ser levados com seriedade pela organização e todos deverão está incluídos. “Sem a inclusão de esforços estruturados para orientar mudanças no sistema de recompensas, na tecnologia, no meio ambiente de trabalho, na gestão para promover processos participativos e envolvimento dos empregados não se terá um bom resultado” (FERNANDES, 1996, p.62).

4.7 Condições físicas e Psicológicas do Trabalho

Segundo Andrade (2012), no que diz respeito às questões fisiopsicológicas do trabalho, ressaltam-se as condições reais que são oferecidas aos colaboradores para o desempenho de suas funções, no que tange à jornada de trabalho e ambiente saudável.

De acordo com isso é claro a ideia que em uma organização os colaboradores são expostos a inúmeras situações que lhes propiciam condições arriscadas e insalu-

bres. Pode-se destacar entre estes a estrutura local, a utilização dos aparatos mecânicos e mais ainda os fatores psicológicos que acabam por interferir na vida dos funcionários. E com base no que foi citado por Andrade (2012), tudo que venha a influenciar no bem-estar do trabalhador pode estar diretamente ligado às condições físicas e psicológicas.

Estas condições do trabalho inserem-se ao ambiente interno da organização abrangendo tanto aspectos geográficos como psicológicos da mesma. Neste artigo tem-se falado muito na necessidade em melhorar a qualidade de vida dentro das organizações e isso tudo nada mais é que humanização do ambiente de trabalho, isto é, perceber o quanto o espaço utilizado pelos colaboradores precisa ser bom, alegre, descontraído e também desafiador, isso tudo com o intuito de tornar o ambiente mais agradável e menos prejudicial possível.

Matos (1980, p.118) diz que, “a humanização do ambiente de trabalho significa tornar o clima interno não opressivo, participativo, receptivo ao inter-relacionamento cordial e cooperativo em todos os 10 níveis”. Isto significa que, se há qualidade de vida na organização há humanização do trabalho.

As condições físicas e psicológicas envolvem tudo que diz respeito ao ambiente de trabalho, como: luminosidade ou se adequa a cada atividade que o trabalhador venha exercer, ruídos, ventilação, temperatura, abrange também o bom relacionamento entre os indivíduos, estilo de liderança, eliminação de possíveis fontes de estresse.

Estas condições também vêm abordar questões como, jornada de trabalho, condições físicas dos colaboradores e sem dúvida a segurança do trabalhador em seu ambiente de trabalho, isto avaliando as horas trabalhadas, quantidade de horas extras, etc. Tudo isso visando condições de trabalho adequadas que evitem riscos de acidentes e demais fatos que prejudiquem o trabalhador.

Segundo Fernandes (1996), os benefícios oferecidos pela empresa aos trabalhadores não podem ser vistos como elementos compensatórios, mas sim como fatores que alavancam a qualidade de vida e a produtividade. Orientações sobre saúde nos

diferentes aspectos, sobre segurança ou outro qualquer item apresentado como benefício deve sim compor um sistema de qualidade de vida no trabalho.

É de suma importância que as organizações formem equipes que cujos conhecimentos criem e ponham em ação atividades que atuem em diversas áreas da instituição envolvendo a saúde mental do colaborador, ações que englobem o acompanhamento psicológico, realizem palestras motivacionais, atividades que tragam um melhor relacionamento e promovam a melhora do clima organizacional.

Como aponta Amatuzzi (1999, p. 90), “humanismo pode ser aplicado a qualquer filosofia que coloque o homem no centro de suas preocupações, em relação a um desprezo pelo que é essencialmente humano, como o trabalho, por exemplo”. Então, não se deve oprimir o trabalhador por conta da ideia de mais produtividade, isto é apenas meta, os colaboradores são seres humanos e estes formam o ambiente de trabalho e por isso merecem respeito e também cuidado.

Quanto mais for abordada essa questão da humanização por consequência da existência de qualidade de vida no trabalho junto às organizações, mais haverá uma manutenção e a preservação da saúde e bem-estar dos funcionários, afastando assim a possibilidade de malefícios tanto aos indivíduos quanto à instituição no todo.

É notório que é preciso a existência de um bom clima na organização, já que este tem um papel predominante para um bom funcionamento e melhor relação entre as pessoas, que conseqüentemente irão aprimorar a produtividade. A geração e manutenção deste bom clima na organização é reflexo do melhor convívio dentro da organização e estimulá-lo leva a crer que o seu manuseamento depende de todos os envolvidos no ambiente de trabalho que nele atuam direta ou indiretamente.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Há muitos anos, tudo de que precisávamos para sobreviver era caçar e procriar. Depois, com mais ferramentas e armas, alcançamos certa organização no trabalho e outras maneiras de sobreviver foram surgindo. Não é difícil concordar que o cenário é de inovação e a tendência é ser direcionada as melhorias no trabalho. Já se foi o tempo

em que as pessoas permaneciam caladas e aceitavam quaisquer condições em seus ambientes de trabalho, esperando receber apenas o seu dinheiro no fim do mês. Hoje elas querem bem mais que isso, querem ser reconhecidas pelo que fazem, querem ter oportunidade de crescimento, remuneração adequada, benefícios sociais, ambiente de trabalho seguro, querem ser ouvidas dentro da organização, ou seja, querem qualidade de vida no trabalho e na vida.

Nesta perspectiva, a qualidade de vida no trabalho surge como instrumento que possibilitará tanto o crescimento do colaborador como indivíduo, quanto para a organização. Desta forma, a qualidade de vida no trabalho é uma estratégia adequada para a satisfação do colaborador, afinal é dever da empresa oferecer as melhores condições para o seu capital humano.

Independente do tamanho da organização, a QVT pode ser implantada em qualquer empresa, desde que todos estejam comprometidos e envolvidos, principalmente, os líderes, que têm o dever de construir, a partir das relações cotidianas, um excelente ambiente de trabalho, pois o bom ambiente é cultivado de cima para baixo.

O presente estudo teve a pretensão de destacar a relevância do tema abordado, mostrar que a QVT é a forma correta de chegarmos ao equilíbrio profissional e pessoal, ao equilíbrio físico e mental, possibilitando o desenvolvimento da satisfação no trabalho. O segredo para a eficiência está na valorização do capital humano, ou seja, nas pessoas.

Portanto, todas essas medidas são bem vindas para o ambiente corporativo, que antes de conquistar o mercado e o cliente externo, necessita priorizar as necessidades dos seus colaboradores, ter um olhar mais humano, para que possa obter excelência, alcançar o sucesso e a satisfação de todos os envolvidos.

REFERÊNCIAS

AMATUZZI, M. M. **O significado da psicologia humanista, posicionamentos filosóficos implícitos**. Rio de Janeiro: Organização Brasileira dos Livros de Psicologia, V.41 n.4, p.88- 95, set/nov. 1989

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

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

CARVALHO, Jéssica Faria; MARTINS, Érica Preto Tamaio; LÚCIO, Laurenny. **Qualidade de Vida no Trabalho e Fatores Motivacionais dos colaboradores nas Organizações**. 7 ed. Porto Alegre, 2013.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. RIO DE JANEIRO: CAMPUS, 1999.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 2 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010

DRUCKER, Peter Ferdinand. **Introdução à Administração**. São Paulo: Lengage Learning, 2010.

FERNANDES, Eda Conte. **Qualidade de Vida no Trabalho**. 1ed. Salvador, BA: Casa da Qualidade, 1996.

FERNANDES, E. C. **Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar**. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

FRANÇA, Ana Cristina Limongi. **Qualidade de Vida no Trabalho- QVT: Conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. 2 ed. – 5. reimpr. São Paulo: Atlas 2010.

GIL, Antônio Carlos. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. São Paulo: Atlas, 2001.

GRIFFIN, Ricky W; MOORHEAD Gregory. **Fundamentos do Comportamento Organizacional** – 1 ed. São Paulo: Ática, 2006.

MARELLO, S. M. **Administração de pessoal**. São Paulo: Ática, 1988.

MATOS, F. G. **Fator QF – Ciclo de felicidade no trabalho**. São Paulo: Makron Books, 1997.

MOTTA-ROTH, Désirée; HENDGES, Graciela H. **Produção textual na universidade**. São Paulo: Parábola Editorial, 2010.

RIGAUD, R. P. **Remuneração estratégica** - cargos e salários. Disponível em: <<http://www.artigonal.com/recursos-humanos-artigos/remuneracao-estrategica-cargos-e-salarios-1025761.html>>. Acesso em: 20 fev.2017

RAE - Revista de Administração de Empresas. **Normas para Publicação de Artigo**. Disponível em: <<http://www.rae.fgv.br>>. Acesso em: 11 mar .2017