

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: DIFERENCIAL NA SAÚDE DO TRABALHADOR

Larissa Cristina DE SOUZA¹
Jerson Joaquim DA SILVA²

RESUMO: A temática Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) está relativamente ligada ao fator estratégico de uma organização, elencada a qualidade e produtividade dos colaboradores. Com o desenvolvimento do mercado tecnológico, nota-se que as empresas têm exigido gradativamente o empenho e competência dos colaboradores, oferecendo em troca programas de QVT que está longe do que realmente significa. O bem-estar do trabalhador é um dos princípios da QVT, e o ambiente de trabalho é o lugar onde eles passam a maior parte do seu dia e os acontecimentos podem refletir de forma positiva ou negativa na saúde física e psicológica deles. O presente artigo visou entender os conceitos de QVT e sua contribuição, bem como ferramentas e estratégias da QVT que auxiliem gestores e colaboradores a melhorarem o seu desempenho, gerando um clima organizacional mais agradável e motivacional. O artigo teve como metodologia pesquisa bibliográfica como resposta aos objetivos traçados que proporcionou certificar que a qualidade de vida se faz necessário, pois gera satisfação, motivação, prazer, estabilidade física e psíquica. Contudo, programas adequados de QVT possibilitam entusiasmo aos gestores e colaboradores o que reflete de forma positiva na produtividade da organização. Apontou, também, que a qualidade de vida no trabalho é a busca inevitável da qualidade inserida no meio das organizações, onde o intuito é estar preparado para o mercado cada vez mais acirrado, em que as organizações necessitam da velocidade das informações do mundo globalizado.

Palavras-chave: Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Produtividade. Programas. Motivação.

1 INTRODUÇÃO

Em cenário de grande competição, muitas organizações buscam tornar-se cada vez mais competitivas, visando alcançar sucesso em suas negociações, em suas vendas ou prestações de serviços. Uma tarefa nada fácil, visto que todas elas buscam estar sempre qualificadas e preparadas para enfrentar tais desafios. Em

¹ Discente do 6º Módulo do curso de Gestão Empresarial da Faculdade de Tecnologia – FATEC, de Presidente Prudente de Presidente Prudente. e-mail@ larissacris.souza@yahoo.com.

² Docente da Faculdade de Tecnologia de Presidente Prudente – FATEC, de Presidente Prudente. Doutor em Geografia pela Faculdade de Ciências e Tecnologia- UNESP. E-mail@jersonsilva.com. Orientador do trabalho.

virtude dos fatos mencionados, os trabalhadores são cada vez mais exigidos e, por sua vez surge a necessidade de obter uma boa qualidade de vida no trabalho.

A fim de propiciar a qualidade de vida no trabalho, as organizações tiveram que traçar novas estratégias para que os trabalhadores tornem-se motivados a produzir mais, com saúde e bem-estar. Dessa forma, presume-se que, a qualidade de vida no trabalho está diretamente relacionada com a produtividade de cada trabalhador.

Nos últimos anos os trabalhadores modificaram a sua forma de pensar sobre o trabalho e, hoje, não focam apenas nas remunerações, eles também estão interessados em se sentirem importantes para ela, e com isso, os mesmos anseiam boas condições de trabalho com segurança, fazendo jus de benefícios, com autonomia e boas condições físicas e psicológicas.

Com o avanço da globalização se faz necessário que as organizações repensem a sua metodologia de trabalho, inovando e investindo em treinamentos, em premiações, em bonificações e escalas de serviços ou diminuição da jornada de trabalho; tudo isso contribui para um bom desempenho e desenvolvimento da organização.

Com isso, supõe-se que o ambiente organizacional tem papel fundamental na vida dos gestores e trabalhadores frente às relações interpessoais, podendo afetar os negócios e objetivos da empresa, tanto positiva como negativamente.

A qualidade de vida no trabalho (QVT) dos trabalhadores nas organizações hoje em dia, tem sido uma das preocupações dos gestores, pois envolve motivação, interação e melhor desempenho das atividades da equipe.

Nota-se que com o aumento do mercado competitivo, os trabalhadores são submetidos a pressões para cumprimento de metas, aumento da produtividade e complexidades na execução de suas atividades, e se esses não estiverem aptos, psicologicamente, poderão ter sua saúde física e mental afetada.

Sendo assim, o ambiente organizacional precisa proporcionar ao trabalhador bem-estar, com o objetivo de gerar uma boa qualidade de vida, onde ele perceba a sua importância e valorização dentro da organização, seja por meio de salários, de benefícios, de bonificações, de flexibilidade no horário de trabalho, de reconhecimento pelas atividades desempenhadas, entre outros fatores que geram um bom clima organizacional e o torna motivado.

Ainda assim, existem organizações que utilizam de métodos resistentes a aceitação, e exigem que seus trabalhadores trabalhem altas horas sem o descanso

necessário, bem como não aceitam ideias, sugestões o que gera um ambiente organizacional que não condiz com a QVT.

O reconhecimento e valorização do empregador ou gestor perante a seus liderados, envolve a QVT, pois grande parte do seu dia, da sua vida os trabalhadores passam dentro do ambiente de trabalho, e se esses não for benéfico acaba não rendendo o esperado, prejudicando o desenvolvimento da produção.

Esta pesquisa se justifica porque percebe-se que existem ferramentas organizacionais ou estratégias que possam ajudar ou melhorar a vida de gestores e trabalhadores no ambiente organizacional, mostrando que a qualidade de vida no trabalho e a motivação no clima organizacional estão ligados a fatores físicos e psicológicos que podem ser trabalhados para proporcionar resultados positivos para organização.

Espera-se, também, com esta pesquisa, colaborar com o entendimento de que o ser humano nasce com o impulso de crescimento e desenvolvimento físico, emocional e intelectual. As organizações dependem das pessoas para dirigi-las, controlá-las e fazer funcionar.

Pressupõe-se que quanto melhor e mais motivados estiverem os trabalhadores, maior será o seu nível de bem-estar. Nota-se que as pessoas motivadas podem ser mais persistentes e maior será sua motivação, impulsionando-as ao seu objetivo profissional e pessoal.

Portanto, o bem-estar no ambiente de trabalho começa a ser discutido e implantado pelas organizações, na medida em que essas visavam uma busca na melhoria do ambiente de trabalho e, principalmente, na saúde física e mental de seus trabalhadores, com o objetivo de impactar positivamente na capacidade de produção efetiva e individual de cada um.

Todavia, analisa-se neste trabalho a QVT como ferramenta de gestão, em que foram elencadas algumas questões que foram respondidas no decorrer deste estudo.

Qual a importância em se implantar um programa de qualidade de vida para trabalhadores? Quais as possíveis consequências para os trabalhadores quando a organização não se atenta para a qualidade de vida desses? Que ações podem ser implementadas pelo líder a fim de gerar qualidade de vida aos seus liderados? E o que o colaborador pode potencializar para ter uma boa qualidade de vida?

O presente estudo tem como objetivo geral analisar a importância em se implantar um programa de qualidade de vida para os trabalhadores e como objetivos específicos: estudar as possíveis consequências para os trabalhadores quando as organizações não apresentam um programa de qualidade de vida; apontar as possíveis ações que podem ser implementadas pelo líder para gerar qualidade de vida aos seus liderados e propor estratégias para que o colaborador possa desenvolver qualidade de vida a ele.

2. METODOLOGIA

Esta pesquisa teve uma abordagem qualitativa que no falar de Cerro, A. Bervian, P. (2006), consideram que há uma relação dinâmica entre o mundo real e o sujeito, isto é, um vínculo indissociável entre o mundo objetivo e a subjetividade do sujeito que não pode ser traduzido em números. Afirma, ainda, que a interpretação dos fenômenos e a atribuição de significados são básicas no processo de pesquisa qualitativa.

Foi uma pesquisa bibliográfica, que segundo Lakatos e Markoni (2010, p.183): “a pesquisa bibliográfica, ou de fontes secundárias, abrange toda bibliografia já tornada pública em relação ao tema de estudo, desde publicações avulsas, boletins, jornais, revistas, livros, pesquisas, monografias, teses, material cartográfico etc [...]”.

Portanto, esse estudo foi realizado de forma bibliográfica, qualitativa e descritiva, pois procurou-se pesquisar a respeito do tema proposto em revistas, livros, artigos, dissertações, monografias e outros meios de escritas científicos que se apresentarem convenientes, para então após embasamento comprovado e confiável, apresentarem suas próprias teorias sobre o tema e conclusões sobre as problemáticas apresentadas. Ao final deste estudo, buscou-se soluções satisfatórias e que possam realmente ajudar e trazer benefícios aos interessados no assunto proposto. A pesquisa foi realizada nos meses de março a agosto de 2019.

3 Qualidade de vida no trabalho: fator diferencial para saúde do trabalhador

O termo qualidade de vida no trabalho (QVT) foi muito ressaltado por Louis Davis na década de 1970 quando desenvolvia um projeto sobre desenho de cargos.

Para ele, conceito qualidade de vida no trabalho, refere-se a preocupação com o bem-estar geral e a saúde dos trabalhadores no desempenho de suas atividades.

De acordo com Sampaio (2009, p. 76), “a qualidade de vida no trabalho tem sido uma preocupação do homem desde o início de sua existência com outros títulos em outros contextos, mas sempre voltada para facilitar ou trazer satisfação e bem-estar ao trabalhador na execução”.

A qualidade total teve uma importante influência para o desenvolvimento da qualidade de vida no trabalho, pois as práticas anunciadas pelo sistema de controle da qualidade total tiveram um destaque especial para melhor análise da influência, tais como: maior participação dos colaboradores nos processos de trabalho, ou seja, uma tentativa de eliminação da separação entre planejamento e execução, promovida principalmente pelos sistemas tayloristas e fordistas; descentralização das decisões; redução de níveis hierárquicos; supervisão democrática; ambiente físico seguro e confortável; além de condições de trabalho capazes de gerar satisfação; oportunidade de crescimento e desenvolvimento pessoal, (CLARET, 2008).

Como se pode ver, essas práticas representam um esforço para a melhoria das condições de trabalho, ou seja, existe um movimento pela melhoria da qualidade de vida no trabalho na filosofia do controle total.

Entende-se que a gestão da qualidade total nas organizações depende fundamentalmente da otimização do potencial humano. E, isto depende de quão bem as pessoas se sentem trabalhando na organização, (SANT’ANNA, 2007).

Muito se tem falado sobre a qualidade de vida no trabalho, mas a satisfação no trabalho não pode ser isolada da vida do trabalhador como um todo. Segundo Kondo (2007, p. 93), “os empregados que possuem uma vida familiar insatisfatória têm o trabalho como o único ou maior meio para obter a satisfação de muitas de suas necessidades, principalmente as sociais”. Com isso, o trabalho assume dimensões enormes na vida do homem.

De acordo com Rodrigues (2017, p. 76), “a qualidade de vida no trabalho tem sido uma preocupação do homem desde o início de sua existência com outros títulos em outros contextos, mas sempre voltada para facilitar ou trazer satisfação e bem-estar ao trabalhador na execução de sua tarefa”.

Portanto, pressupõe-se que o crescimento da qualidade de vida no trabalho, está ligado ao conjunto de ações das organizações para a implantação de melhorias

e inovações tecnológicas no ambiente de trabalho. A construção da qualidade de vida no trabalho ocorre a partir do momento em que as organizações e aos colaboradores estão focados em um só objetivo: se tornando como um todo.

De acordo com Sant'Anna (2007, p. 23):

O movimento pela qualidade de vida do trabalhado surgiu a partir da segunda metade do século XX, com o objetivo de melhorar as condições de trabalho dos colaboradores e, conseqüentemente, 3incrementar seu desempenho para as empresas.

Vale ressaltar que o desafio imaginado pelos seus idealizadores persiste, isto é, tornar a QVT uma ferramenta gerencial efetiva e não apenas mais um modismo, como tantos outros que vêm e vão. E esse desafio torna-se mais instigante nesse momento em que nos vemos às voltas com uma rotina diária cada vez mais desgastante e massacrante.

Quando se pensava que os seres humanos poderiam finalmente desfrutar do rápido progresso alcançando em várias ciências, paradoxalmente o que se tem visto, atualmente, que as pessoas têm trabalhado cada vez mais, e, por extensão, têm tido menos tempo para si mesmas, (CLARET, 2008).

Contudo, supõe-se que Qualidade de Vida no Trabalho é a busca inevitável da qualidade inserida no meio das organizações, onde o intuito é estar preparado para o mercado cada vez mais acirrado, em que as organizações necessitam da velocidade das informações do mundo globalizado.

4 Resultados e discussões

Percebeu-se com esta pesquisa que cada dia mais a tecnologia vêm aumentando e com isso a sociedade e as organizações têm sido afetadas, pois modificam a qualidade de vida dos colaboradores. Entenda-se, porém, que a qualidade de vida no trabalho, é fundamental para o auxílio de melhorias que contribuem para a sobrevivência, produção e desempenho do colaborador que é peça importante na cadeia organizacional.

Com a globalização, esse tema ganhou força entre a classe econômica, surgindo como explicação para os fenômenos políticos e sociais desse início de século e passou a figurar como obsessão no discurso dos homens de governo, dos empresários, analistas e dos jornalistas. (FERRETTI, 2014).

Muito se tem discutido sobre esse fenômeno, o qual não começou há alguns anos, como muitos enganosamente pensam, mas há muitos séculos. Sampaio (2009, p. 28) fez uma pesquisa sobre esse assunto e em sua obra define:

A emergência de movimentos que se destinam a valorizar as pessoas, tais como os programas de qualificação profissional, de qualidade de vida no trabalho, e cada vez mais luta por uma educação continuada, de planejamento estratégico de RH, a reconversão de mão-de-obra, os programas avançados de desenvolvimento de gerenciamentos de pessoas.

Sendo assim, mesmo sem bases literárias, ciências ou implantações específicas o homem sempre se preocupou com suas necessidades e bem-estar diante do trabalho como forma de satisfação e melhoria da produtividade.

Conforme ressalta Rodrigues (2017, p. 76):

A qualidade de vida no trabalho tem sido uma preocupação do homem desde o início de sua existência com outros títulos em outros contextos, mas sempre voltada para facilitar ou trazer satisfação e bem-estar ao trabalhador na execução de sua tarefa.

Com isso, nota-se uma busca incessante das organizações em tornar o trabalho cada vez mais agradável. Realmente, isso ganhou impulso, buscando melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores, graças, principalmente, à influência que a conscientização dos trabalhadores e o aumento das responsabilidades sociais exercendo sobre os cientistas e dirigentes organizacionais, levando-os a pesquisar o assunto.

Kondo, (2007, p. 43) consideram que, "inicialmente, a qualidade de vida no trabalho foi tratada como reação individual ao trabalho e só mais tarde foi relacionada aos projetos cooperativos de trabalho". Segundo o autor, a qualidade de vida no trabalho (QVT), evoluiu, depois, para o alcance de maior produtividade e satisfação, ligando-se a expressões como "gerenciamento participativo" e "democracia industrial", que passaram a constituir seu alvo.

Do ponto de vista social, Bom Sucesso (2010, p. 52) afirma que:

Os economistas, sociólogos e políticos sociais estão preocupados com a riqueza e bem-estar de uma sociedade, mensurando-os por meio de indicadores sociais como o número de crimes, suicídios, violência urbana, desintegração familiar, renda per capita.

Para esses, qualidade de vida corresponde a baixos índices relativos a tais problemas.

A partir do ponto de vista da medicina, qualidade de vida traduz-se pela qualidade de saúde, indicada por índices de natalidade, de morbidade, de mortalidade, de idade média da população e de taxas de expectativas de vida.

Por outro lado, a psicologia tem, nos últimos anos, agregado outros indicadores a esse conceito, devido às preocupações com o estresse e a forma de evitá-lo, buscando a satisfação no trabalho, relevando a importância da saúde espiritual e a necessidade de garanti-la no ambiente de trabalho, (BOM SUCESSO, 2010).

De acordo com Ferretti (2014, p. 74):

Tem-se percebido que o crescimento da riqueza econômica em países desenvolvidos não produz, automaticamente, bem-estar da população. Em muitos países, na verdade, o desenvolvimento econômico tem tido, como contrapartida, a submissão de pessoas a regimes de trabalho desumanos, a condições degradantes ou a salários indignos, que não oferecem oportunidade de vida saudável.

5 Considerações finais

Supõe-se que ao se implantar um programa de qualidade de vida para os trabalhadores para que esses possam estar motivados. Mas para isso, o gestor deve promover um ambiente mais agradável e produtivo para que os trabalhadores possam se motivar e obter satisfação no que eles realizam. Por outro lado, se isso não acontecer os trabalhadores poderão desenvolver estresse negativo, apresentar falta de disposição, potencializando insônia e dores físicas, podendo apresentar dificuldades em relação ao relacionamento com seus pares e, como consequência, a diminuição da produtividade.

Presume-se, contudo, que é necessário que os gestores implementem ações de treinamentos, de ginásticas laborais, que prezem pela segurança de seus liderados, que ofereçam ferramentas que otimizem o processo de trabalho, bem como a diminuição da carga horária de trabalho, que ouçam seus liderados expondo suas expectativas, suas reclamações e sugestões, como também pesquisas de satisfação.

Se isso for potencializado, os trabalhadores podem se apoderar de seu trabalho, dando um novo sentido, gerando prazer na execução das tarefas e sentindo-se valorizados por ter a sensação de pertencimento da equipe de trabalho que participam.

Notou-se que as organizações funcionam por meio das pessoas que as compõem, e um programa de QVT procura estruturar o trabalho e o ambiente de trabalho no intuito de satisfazer as necessidades delas, bem como a organização, tornando um lugar mais desejável e atraente.

Ao inserirem no planejamento e gerenciamento dos recursos humanos, diversas organizações denominadas como “as melhores em gestão de pessoas” têm se destacado em aumento de produtividade, baseando-se na QVT.

Percebe-se que inserção da QVT nas organizações gera muitos benefícios, ainda imensuráveis em sua totalidade e os dados estatísticos são aleatórios. Entretanto, sabe-se que a redução de custos com a saúde dos trabalhadores é considerável, apresentando diminuição dos níveis de estresse, menor incidência e prevalência de doenças ocupacionais, e isso ainda, associado ao ganho secundário no aumento de produtividade.

Porém, no momento atual, muitas organizações têm buscado agregar programas padronizados de QVT de forma imediata, sem planejamento estratégico, sem análise minuciosa do ambiente corporativo e os devidos investimentos. Conseqüentemente, acabam obtendo resultados contrários aos esperados, pois cada organização tem sua particularidade e os programas adotados devem ser direcionados exclusivamente para cada organização.

Desse modo, deve-se realizar um diagnóstico das dificuldades e limitações das atividades ocupacionais, assim como dos recursos oferecidos, tanto físico quanto humano, e a partir disso, elencar o planejamento e operação das ações a serem estabelecidas.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BERGAMINI, C. **Psicodinâmica da Vida Organizacional**. São Paulo: Editora Atlas, 2008.

BOM SUCESSO, E. P. **Trabalho e qualidade de vida**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2010.

CERVO, A. BERVIAN, P. **Metodologia Científica**. 5. Ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2006.

CLARET, M. **A Essência da Motivação**. Ed. Martin Claret, 2008.

- FERRETTI, C. J., ZIBAS, D. M. **Novas Tecnologias, Trabalho e Educação**. Petrópolis: Vozes, 2014.
- GELLERMAN, S.W. **Motivação e Produtividade**. São Paulo, Ed. Atlas 2016.
- KONDO, Y. **Motivação Humana**: Um Fator-Chave para o Gerenciamento. São Paulo; Editora Gente, 2007.
- LAKATOS, E.; MARCONI, M. **Fundamentos de metodologia científica**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2010.
- RODRIGUES, M. V. C. **Qualidade de vida no trabalho**: evolução e análise no nível gerencial. 2ª ed., Petrópolis, RJ: Vozes, 2017.
- SAMPAIO, J. R. **Qualidade de Vida, Saúde Mental e Psicológica Social**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2009.
- SANT'ANNA, A.S. **Qualidade de vida no trabalho**: abordagens e fundamentos. Rio de Janeiro: Elsevier: 2011.
- SELIGMANN, S. E. **Desgaste mental no trabalho**. Rio de Janeiro: Cortez, 1994.