

COSTA, Bruna Vercesi da; COSTA, Marcela Avelina Bataghin. Qualidade de vida no trabalho. In: WORKSHOP DE INOVAÇÃO, PESQUISA, ENSINO E EXTENSÃO, 2., 2016, São Carlos, SP. *Anais...* São Carlos, SP: IFSP, 2016. p. 59-62. ISSN 2525-9377.

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

BRUNA VERCESI DA COSTA¹, MARCELA AVELINA BATAGHIN COSTA²

1 UFSCar, Engenharia de Produção- Aluna Especial.

2 IFSP, Gestão, São Carlos, Brasil.

RESUMO: Este trabalho tem como objetivo geral realizar uma análise, no qual será contextualizada uma estrutura teórica sobre os princípios, modelos e a importância da qualidade de vida no trabalho (QVT). Este tema tem sido atualmente amplamente discutido e estudado em várias por pesquisadores e empresas dos mais diversos setores. Os administradores estão percebendo que melhorar a qualidade de vida de seus colaboradores torna as organizações mais saudáveis, melhora o clima organizacional, e as tornam mais competitivas e produtivas. Com base nessa estrutura teórica será possível analisar que a qualidade de vida no trabalho é imprescindível para que organização mantenha competitiva no mercado.

PALAVRAS-CHAVE: Modelos. Qualidade. Competitividade.

ABSTRACT: This work has the general objective to perform an analysis, which will be contextualized a theoretical framework on the principles, models and the importance of quality of work life (QWL). This issue has now been widely discussed and studied in a number of researchers and companies from various sectors. Administrators are realizing that improving the quality of life of its employees makes the healthiest organizations, improve the organizational climate, and make them more competitive and productive. Based on this theoretical framework will be possible to analyze the quality of working life is essential to the organization remain competitive in the market.

KEYWORDS: Models. Quality. Competitiveness.

INTRODUÇÃO

Com a passar dos anos, cada vez mais, a preocupação com o bem-estar e com a integridade física dos colaboradores passou a ser um elemento de destaque na gestão de um negócio. Desenvolveu-se um entendimento de que as pessoas envolvidas no trabalho constituem em um bem valioso para a empresa e isso se reflete em atividades bem-feitas que proporcionam às organizações tornar-se mais competitivas e conseqüentemente bem-sucedidas comercialmente e socialmente (DINIZ, 2005).

Muitos pesquisadores defendem que a qualidade de vida no trabalho (QVT) pode ser entendida com uma estratégia, cuja “meta principal 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).

O tema deste artigo foi escolhido partindo-se do pressuposto da importância de analisar a qualidade de vida no trabalho como uma determinante para a satisfação dos colaboradores dentro das organizações, sejam elas públicas, privadas, industriais, ou

prestadoras de serviço. O objetivo desse artigo é estudar os princípios, modelos e a importância da qualidade de vida nas organizações e enfatizar os benefícios no mesmo.

MATERIAL E MÉTODOS

Para a consecução dos objetivos do presente trabalho, foi realizada uma breve pesquisa bibliográfica relacionada ao tema abordado, através de livros e artigos científicos. A pesquisa bibliográfica é feita a partir do levantamento de referências teóricas já analisadas, e publicadas por meios escritos e eletrônicos, como livros, artigos científicos, páginas de web sites. Qualquer trabalho científico inicia-se com uma pesquisa bibliográfica, que permite ao pesquisador conhecer o que já se estudou sobre o assunto. Existem, porém, pesquisas científicas que se baseiam unicamente na pesquisa bibliográfica, procurando referências teóricas publicadas com o objetivo de recolher informações ou conhecimentos prévios sobre o problema a respeito do qual se procura a resposta (FONSECA, 2002, p. 32).

Trata-se de uma pesquisa qualitativa, ou seja, é traduzida por aquilo que não pode ser mensurável, pois a realidade e o sujeito são elementos indissociáveis. Outro importante atributo da pesquisa qualitativa é que, geralmente, oferece descrições ricas e bem fundamentadas (VIEIRA; ZOUAIN, 2005). Possui caráter exploratório, portanto não tem o intuito de obter números como resultados.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

No Brasil, algumas empresas de grande e médio porte vêm adaptando modelos de programas de qualidade de vida de empresas dos Estados Unidos com o objetivo de reduzir custos com assistência médica, absenteísmo, acidentes, melhorar a segurança e o bem-estar dos trabalhadores, através de uma visão holística (SILVA; LIMA, 2007).

Conforme Chiavenato (2010), a qualidade de vida no trabalho representa o grau em que os membros da organização são capazes de satisfazer suas necessidades pessoais através do seu trabalho na organização.

Matos (1996), salienta que a qualidade de vida pode trazer realização plena:

Se a qualidade de vida importa consciência individual e social sobre o significado da vida, os direitos à vida no trabalho implicam em possibilitar as condições para que o homem coloque sua força transformadora em sua realização plena (MATOS, 1996, p. 339).

Chiavenato (2010) cita três modelos importantes de qualidade de vida no trabalho sendo eles: de Nadler e Lawler (1983), de Hackman e Oldhan(1975) e o de Walton (1973), que veremos a seguir:

Modelo de QVT de Nadler e Lawler (1983)

Para Nadler e Lawler (1983) quando os quatro aspectos a seguir são incrementados, há melhoria na QVT:

1. Participação dos colaboradores nas decisões;
2. Reestruturação do trabalho através do enriquecimento de tarefas e de grupos autônomos de trabalho;
3. Inovação no sistema de recompensa para influenciar o clima organizacional;
4. Melhoria no ambiente de trabalho quanto a condições físicas e psicológicas, horário de trabalho etc.

Modelo de QVT de Hackman e Oldhan (1975)

Para Hackman e Oldhan (1975), as dimensões de cargo produzem estado psicológico críticos que conduzem a resultados pessoais e de trabalho que afetam a QTV. As dimensões de cargo são:

1. Variedade e habilidade: o cargo deve requerer varias e diferentes habilidades, conhecimentos e competências da pessoa.
2. Identidade da tarefa: o trabalho deve ser realizado do início até o fim para que a pessoa possa perceber que produz um resultado palpável.
3. Significado da tarefa: a pessoa deve ter uma clara percepção de como o seu trabalho produz consequências e impactos sobre o trabalho das outras.
4. Autonomia: a pessoa deve ter responsabilidade pessoal para planejar e executar as tarefas, autonomia própria e independência para desempenhar.
5. Retroação do próprio trabalho: a tarefa deve proporcionar informação de retorno à pessoa para que ela própria possa auto avaliar seu desempenho.
6. Retroação extrínseca: deve haver o retorno proporcionado pelos superiores hierárquicos ou cliente a respeito do desempenho da tarefa.
7. Inter-relacionamento: a tarefa deve possibilitar contato interpessoal do ocupante com outras pessoas ou clientes internos e externos.

Modelo de QVT de Walton (1973)

Para Walton (1973), existem oito fatores que afetam a QVT, a saber:

1. Compensação justa e adequada: a justiça distributiva de compensação depende da adequação de remuneração ao trabalho que a pessoa realiza, da equidade interna (equilíbrio entre as remunerações dentro da organização) e da equidade externa (equilíbrio com as remunerações do mercado de trabalho).
2. Condições de segurança e saúde no trabalho: envolvendo as dimensões jornada de trabalho e ambiente físico adequado à saúde e bem-estar da pessoa.
3. Utilização e desenvolvimento de capacidades: no sentido de proporcionar oportunidades de satisfazer as necessidades de utilização das habilidades e conhecimentos do trabalhador, desenvolver sua autonomia, autocontrole e de obter informações sobre o processo total do trabalho, bem como retro informação quanto ao seu desempenho.
4. Oportunidade de crescimento contínuo e segurança: no sentido de proporcionar possibilidade de carreira na organização, crescimento e desenvolvimento pessoal e de segurança no emprego de forma duradoura.
5. Integração social na organização: envolvendo eliminação de barreiras hierárquicas marcantes, apoio mútuo, franqueza interpessoal e ausência de preconceito.
6. Constitucionalismo: refere-se ao estabelecimento de normas e regras da organização, direitos e deveres do trabalhador, recursos contra decisões arbitrárias e um clima democrático dentro da organização.
7. Trabalho e espaço total de vida: o trabalho não deve absorver todo o tempo e energia do trabalhador em detrimento de sua vida familiar e particular, de seu lazer e atividades comunitárias.
8. Relevância social da vida no trabalho: o trabalho deve ser uma atividade social que traga orgulho para a pessoa em particular de uma organização. A organização deve ter uma atuação e uma imagem perante a sociedade, responsabilidade social, responsabilidade pelos produtos e serviços oferecidos, práticas de emprego, regras bem definidas de funcionamento e de administração eficiente.

CONCLUSÕES

A qualidade de vida no trabalho (QVT) apresenta papel fundamental na estrutura de uma empresa, favorecendo sua eficiência e eficácia, ou seja, ao mesmo tempo em que melhora a satisfação do trabalhador, melhora a produtividade da empresa (FERNANDES, 1996).

De acordo com Chiavenato (2010), existem três principais modelos de qualidade de vida no trabalho: Modelo de QVT de Nadler e Lawler (1983): aborda alguns tópicos assim como, participação dos funcionários nas decisões, inovação e melhoria nas condições de trabalho. Outro modelo proposto foi Modelo de QVT de Hackman e Oldhan (1975): aborda as dimensões de cargos, já o Modelo de QVT de Walton (1973): aborda a qualidade de vida como um todo, ou seja, remuneração, saúde, segurança, desenvolvimento de capacidade, oportunidade de crescimento, integração social, constitucionalismo, espaço e relevância no trabalho.

Dessa forma conclui-se que a qualidade de vida no trabalho traz vários benefícios não apenas para os trabalhadores mais também para as organizações, assim com benefícios financeiros e o aumento da produtividade dos trabalhadores.

REFERÊNCIAS

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

NADLER, David A.; LAWLER, Edward E. **Quality of Work Life: Perspectives and Directions**, Organizational Dynamics, Winter, 1983.

DINIZ, Antônio Castro. **Manual de Auditoria Integrado de Saúde, Segurança e Meio Ambiente (SSMA)**. 1. ed. São Paulo: VOTORANTIM METAIS, 2005.

FERNANDES, E. D. A. Qualidade de vida no trabalho (QVT) – uma experiência brasileira. **Revista de Administração**, São Paulo, v.23, n.4, p.29-38, 1996.

FONSECA, J. J. S. **Metodologia da pesquisa científica**. Fortaleza: UEC, 2002. Apostila.

HACKMAN, J.; OLDHAN, G. Development of the Job Diagnostic Survey. **Journal of Applied Psychology**, 60(2), 1975.

WALTON, Richard. “Quality of Working Life: What is it?” **Sloan Management Review**, v.15, n.1, p.11-21, 1973.

SILVA, N. F. A.; LIMA, M. J. O. Qualidade de vida no trabalho: o estudo qualitativo na empresa natura. Barretos. In: V SEMANA CIENTÍFICA E CULTURAL DO SERVIÇO SOCIAL DAS FACULDADES UNIFICADAS DA FUNDAÇÃO EDUCACIONAL DE BARRETOS, 2007, Barretos. **Anais...** Barretos: FUFEB, 2007.

MATOS, Francisco Gomes de. **Empresa Feliz**. 2. ed. São Paulo: Editora Makron Books, 1996.

VIEIRA, M. M. F.; ZOUAIN, D. M. **Pesquisa qualitativa em administração**. Rio de Janeiro: FGV, 2005.