

# QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

JAQUELINE ARAUJO DOS SANTOS  
(LATEC / UFF)

**Resumo:** Os temas relacionados à qualidade de vida no trabalho estão cada vez mais sendo objeto de estudo e presentes no cotidiano das organizações que almejam melhores resultados oferecendo aos seus empregados melhores condições de trabalho. Esse estudo busca analisar os programas e atividades relacionadas à qualidade de vida no trabalho, que estão sendo utilizadas pelas empresas para criar um ambiente de trabalho propício a uma melhora na qualidade de vida de seus empregados. Cada vez mais, os departamentos de gestão de pessoas das organizações estão se mostrando mais preocupados com qualidade de vida no trabalho, desenvolvendo programas e atividades que buscam motivar a prática de atividades que contribuam para a promoção de saúde e qualidade de vida dos seus empregados. Esse é um processo de mão dupla, uma vez que os empregados e as empresas possuem papéis importantes na busca pela qualidade de vida no trabalho.

**Palavras-chaves:** Qualidade de vida. Gestão de Pessoas. Saúde.

## INTRODUÇÃO

## 1.1 Contextualização

A globalização, a evolução da tecnologia e a constante busca por melhor resultado tem exigido cada vez mais dedicação e esforço por parte dos empregados e em contrapartida as empresas, estrategicamente, estão investindo na qualidade de vida dos empregados, além dos empregados ficarem mais satisfeitos e saudáveis, os programas de qualidade de vida atraem olhares dos que estão interessados em participar dos processos seletivos dessas empresas.

Um ambiente agradável e harmonioso é o que muitas organizações têm buscado proporcionar para os seus empregados, mudando o modo com os empregados eram vistos desde a revolução industrial. Hoje algumas empresas já veem seus empregados como seres humanos e não apenas como recursos.

A filosofia de qualidade de vida traz para as organizações inúmeras vantagens, entre retenção de talentos, com conseqüente redução na rotatividade, uma vez que os empregados se tornam satisfeitos com o seu dia a dia no trabalho.

O ambiente físico de trabalho também contribui para a qualidade de vida no trabalho, as condições adequadas fazem com que a organização apoie-se em um desenvolvimento sustentável, que propicie o bem estar e desenvolvimento do empregado contribuindo para uma maior produtividade.

O modo como a qualidade de vida no trabalho é vista, varia de organização para organização. É necessário considerar que suas ações e seus empregados possuem diferentes valores, visão de mundo, emoções e necessidades. Varia ainda, de acordo com sexo, idade, classe social, pois o que satisfaz um indivíduo ou organização pode não satisfazer outra.

O processo a fim de adequar as necessidades de todos envolvidos é através de mapeamento das necessidades, buscando identificar perfis compatíveis para não criar ações diferenciadas dentro de um mesmo grupo.

Diante do exposto acreditasse que o fator fundamental para a promoção da qualidade de vida no trabalho, é realizar uma gestão dos processos bem estruturada, de modo a proporcionar ambientes e ações de melhoria da qualidade de vida no trabalho de acordo com os subgrupos de perfis levantados.

## 1.2 Situação Problema

Vieira (1996) cita que, “Antes da construção do conceito de Qualidade de Vida, diversos autores realizaram pesquisas que envolviam o problema da motivação, satisfação no trabalho. Herzberg,

McGregor e Maslow são considerados como os autores que mais contribuíram para os movimentos de qualidade de vida no trabalho. À medida que buscavam fatores organizacionais que funcionassem como incentivadores ou coibidores de motivação dos empregados. Esses autores associam diretamente algumas condições de trabalho e características individuais à produtividade”.

A qualidade de vida está diretamente relacionada ao nível que felicidade do empregado. As pessoas buscam incessantemente o sucesso profissional e com o foco no desenvolvimento de suas carreiras, muitas vezes se esquecem de se preocuparem com saúde e qualidade de vida. Cada pessoa tem sua necessidade, assim a qualidade de vida varia de pessoas para pessoas, enquanto algumas pessoas se preocupam em fazer o que julgam suficiente para o seu sustento outras não medem esforços para atingirem a satisfação pessoal.

Mas o que vem a ser qualidade de vida?

Segundo Chiavenato (2010, p. 487), “a QVT representa o grau em que os membros da organização são capazes de satisfazer suas necessidades pessoais através do seu trabalho na organização”.

### **1.3 Objetivo**

Enquanto as empresas buscam ser mais competitivas, produzindo mais a custos menores, pensando unicamente nos lucros e em combater a concorrência, querendo sempre estar no topo do mercado competitivo, esquecem que, para alcançar todos esses anseios desejáveis, é necessário que essas organizações estejam providas de colaboradores preparados, treinados e capacitados para desenvolver suas atividades, além de satisfeitos, felizes e saudáveis. Os funcionários de qualquer empresa, independentemente do seu tamanho, buscam em seu interior aliviar o estresse causado pela busca intensa de resultados estabelecidos por ela.

A conscientização do trabalhador pelo desejo de viver qualitativamente melhor dentro das empresas é algo visível e palpável para uma quantidade ainda pequena diante da enorme massa de trabalhadores, fator, porém ainda desconhecido, pouco lembrado, a questão da QVT – Qualidade de Vida no Trabalho, mas, que estão a florir nas mentes dos empregadores e colaboradores do novo mundo de negócios.

Existem diversas variáveis que contribuem para a melhora da qualidade de vida no trabalho, o objetivo deste artigo é analisar as questões relacionadas a qualidade de vida no trabalho e identificar as práticas de gestão que contribuem para a qualidade de vida no trabalho.

## 1.4 Metodologia

A metodologia aplicada é a de Revisão da Literatura, através da qual serão apresentadas as questões que contribuem para a melhora da qualidade de vida nas organizações.

## 2 REVISÃO DA LITERATURA

### 2.1 Qualidade de vida no trabalho

Segundo Lacombe (2005), até metade do século XX, as pessoas trabalhavam para “ganhar a vida”, hoje é o trabalho que ganha a vida de grande parte das pessoas. É inquestionável, mas correto afirmar que, nos dias atuais a maioria das pessoas é consumida pelo trabalho, tornando-o uma finalidade na vida humana. Percebe-se, portanto, que o trabalho ganha a atenção das pessoas como prioridade, essencialidade e assume o controle da vida humana.

Qualidade de vida no trabalho está relacionada as ações desenvolvidas pelas empresas, a fim promover melhorias nas condições trabalho dos empregados. A mudança ocorre principalmente com a cultura da organização, sendo acrescidos valores que levam em conta a importância do ser humano para a organização.

Para Matheus Guedes Freire (2013, p. 7) “Com o desenvolvimento do mundo e a sua globalização, as empresas passaram a ver que não mais são as tecnologias que possuem os fatores preponderantes para o seu sucesso, cada vez mais, as empresas entendem que o capital intelectual que possuem fazem toda a diferença nesse contexto”.

Um dos aspectos que influenciou no avanço das políticas voltadas a QVT, foi a economia globalizada que exerce uma pressão contínua em relação a capacidade de adaptação das pessoas aos novos métodos de trabalho e tecnologias, com isso tornou-se uma exigência a aplicação de algum modelo que tivesse como objetivo facilitar mudanças no estilo de vida, combinando ações e campanhas para a consciência, comportamento e envolvimento, capazes de prevenir doenças, não só as tradicionais, mas também aquelas trazidas com a modernização como: estresse, depressão, assédio, ansiedade etc.

Um dos aspectos que influenciou no avanço das políticas voltadas a QVT, foi a economia globalizada que exerce uma pressão contínua em relação a capacidade de adaptação das pessoas aos novos métodos de trabalho e tecnologias, com isso tornou-se uma exigência a aplicação de algum modelo que tivesse como objetivo facilitar mudanças no estilo de vida, combinando ações e

campanhas para a consciência, comportamento e envolvimento, capazes de prevenir doenças, não só as tradicionais, mas também aquelas trazidas com a modernização como: estresse, depressão, assédio, ansiedade etc.

Segundo Fernandes (1996, p. 39) as organizações não tem alcançado consequências satisfatória no quesito qualidade de vida, quando colocam a produtividade e eficiência organizacional como metas prioritárias para a organização. Ainda segundo Fernandes (1996, p.39) fatores como pressão contínua no ambiente de trabalho também contribui para a decadência da qualidade de vida do trabalhador além de redução da qualidade do trabalho realizado.

## **2.2 O ambiente de trabalho**

As empresas em razão de assumir os riscos da atividade econômica, conforme preceituado, inclusive pelo art.2º da CLT, torna-se garantidor da preservação do meio ambiente de trabalho e, por conseguinte, da saúde e da vida dos trabalhadores. Dessa forma, as empresas precisam contabilizar o risco como um dos fatores a ser incorporado na atividade econômica da empresa, internalizado nos custos da produção.

Grande parte das pessoas passa a maior parte do dia no trabalho, convivendo com colegas, fornecedores e clientes, ficando cada vez mais tempo longe de casa. Durante o tempo de é exigido do trabalhador uma alta performance, que sejam eficientes e criativos, mas muitas vezes o clima da organização não é propício a essas práticas. O ambiente é tenso e cheio de situações variadas.

As pessoas estão cada vez mais em busca de organizações que oferecem um ambiente

A ergonomia é um fator importante nesse sentido, segundo Matheus Guedes Freire (2013, p.10), “Muitas são as doenças relacionadas ao trabalho e a repetição de movimentos por eles realizados durante o desempenho de suas funções, são as chamadas DORT (Distúrbio osteomusculares relacionados ao trabalho)”.

## **2.3 Ações de qualidade de vida**

A promoção de ações que contribuam para a melhoria na qualidade de vida dos empregados vem se tornando a maneira mais utilizada para desenvolver e motivar favorecendo o comprometimento do empregado com a organização.

Segundo Juan Canizares (2010) “Implementar ações de qualidade de vida não é tarefa fácil se considerarmos que as pessoas estão permanentemente expostas a fatores estressores que podem afetar a saúde. O estresse é um componente da vida moderna presente em qualquer ambiente, não

escolhendo a quem atingir. Isto justifica plenamente a criação de programas de qualidade de vida para lidar com os fatores de risco à saúde e para minimizar a exposição das pessoas a eles.

O trabalho é uma atividade na vida das pessoas que muitas vezes torna-se o organizador do seu estilo de vida, podendo ser, para uns uma fonte de prazer e, para outros, de desprazer. Assim sendo, cabe-se questionar sobre o quanto as empresas estão preocupando-se e investindo na qualidade de vida dos seus colaboradores”.

Existem diversas ações que podem ser implementadas, levando em consideração a cultura e valores da organização.

Everton Fernandes Alves (2011, p. 66) apresenta no Quadro 1, algumas ações e programas implementados por grandes empresas que obtiveram resultados positivos:

Ações/Programas	Principais resultados observados
Exercícios físicos (Ex: Ginástica laboral)	Aumenta a disposição e satisfação dos trabalhadores, aumenta a tolerância ao estresse, redução do absenteísmo, melhora do relacionamento interpessoal, redução dos acidentes de trabalho, redução dos gastos médicos.
Treinamento e desenvolvimento dos trabalhadores	Aumento do capital intelectual, aperfeiçoamento das atividades, satisfação profissional, aumento da produtividade.
Ergonomia	Aumento do desempenho nas atividades, redução dos acidentes de trabalho.
Ginástica Laboral	Prevenção e reabilitação de doenças ocupacionais, prevenção de acidentes de trabalho, melhor integração entre os trabalhadores, diminuição do absenteísmo,

<p>Benefícios</p>	<p>aumento da produtividade.  Motivação, satisfação profissional, satisfação das necessidades pessoais, aumento da produtividade.</p>
<p>Avaliação de desempenho</p>	<p>Aumento do desempenho do trabalhador, aumento da produtividade, aumento da satisfação profissional.</p>
<p>Higiene e segurança do trabalho</p>	<p>Gera um ambiente mais saudável, prevenção de riscos à saúde, diminuição dos acidentes de trabalho, diminuição do absenteísmo e rotatividade, aumento da produtividade.</p>
<p>Estudo de cargos e salários</p>	<p>Mantêm seus recursos humanos, aperfeiçoamento da administração dos recursos humanos, aumento da motivação e satisfação dos trabalhadores, aumento da produtividade.</p>
<p>Controle de álcool e drogas</p>	<p>Redução de riscos, melhora na segurança operacional e da saúde dos trabalhadores, melhora na autoestima, diminuição dos acidentes de trabalho e absenteísmo.</p>
<p>Preparação para aposentadoria</p>	<p>Motivação, satisfação profissional, aumento da autoestima, melhora na relação interpessoal, descobrimento de novas habilidades e competências, benefícios na vida social e familiar do trabalhador.</p>



Orientações nutricionais	Diminuição da obesidade, mudança no comportamento de risco, aumento do desempenho e disposição, aumento da produtividade.
Terapias alternativas	Aumento da tolerância ao estresse, melhora no relacionamento interpessoal, aumento da produtividade.
Musicoterapia	Aumento da autoestima, aumento do desempenho profissional, melhora no relacionamento interpessoal, aumento da tolerância ao estresse, prevenção de doenças.
Antitabagismo	Aumento da autoestima, aumento do desempenho e disposição, prevenção de doenças.

Quadro 1 – Ações e/ou programas de promoção da QVT e seus resultados. Everton Fernandes Alves ( 2011, p. 67)



## CONCLUSÕES

A qualidade de vida no trabalho já um termo muito comum dentro das empresas e instituições de ensino. O mercado cada vez mais competitivo define o profissional como sendo a verdadeira potência de criatividade e força de vontade. Para poder desenvolver estas características, o funcionário precisa estar em equilíbrio físico, mental, emocional e espiritual. Algumas empresas já começaram a ter uma visão mais além da mera produtividade de seus funcionários, oferecendo apoio e acompanhamento a eles.

Num mundo moderno cheio de novas tecnologias que rapidamente se modificam, o ser humano altamente ajustável deve procurar que as novidades se adaptem e não o contrário.

As empresas estão cada vez mais preocupadas em promover a qualidade de vida dentro de suas estruturas, tendo em vista que o mercado valoriza cada vez mais as empresas que investem em qualidade de vida.

Hoje existem importantes prêmios e programas de incentivos que impulsionam cada vez mais o crescimento do número de empresas que investem nos programas de promoção de qualidade de vida. As empresas estão cada vez mais preocupadas em garantir que as pessoas estejam sentindo gosto pelas atividades que desempenham e deixam as suas casas pensando no dia agradável e participativo que terão no desempenho de suas atividades laborais. As empresas que implementam programas de qualidade de vida, contribuem diretamente para a valorização, motivação e sucesso mútuos.

É necessário que as ações sejam projetadas levando em considerações as necessidades do grupo e não considerando o individual ou setorial. As atividades precisam ser pensadas de modo a promover a sensibilização e estímulo a um estilo de vida saudável.

As atividades precisam ser monitoradas e mensuradas a fim de se avaliar a eficácia de cada ação, evitando um desperdício de verba e provável desconfiança por parte dos empregados.

A qualidade de vida no trabalho adquire uma importância crescente no contexto da gestão de pessoas nas empresas, constituindo-se em um fator relevante para a melhoria das relações de trabalho, clima, da produtividade, da competitividade e da modernização da gestão de pessoas.

As ações realizadas em grupo contribuem para um melhor clima organizacional e também para uma maior interação entre os empregados. Essas atividades favorecem a integração dos empregados, melhorando a participação e produção em equipe. Para as empresas que adotam a prática os benefícios são a diminuição no número de acidentes de trabalho, redução nos gastos com serviços médicos, diminuição de faltas de trabalhadores por motivo de doenças, aumento na produção das empresas e na satisfação do empregado.

## REFERÊNCIAS

- ALVES, Everton Fernando. Programas e ações em qualidade de vida no trabalho. *Revista Interfacehs*. SENAC. V.6, p. 60-78, abr. 2011.
- CANIZARES, JUAN: Como implementar ações de qualidade de vida nas empresas. Disponível em <http://www.catho.com.br/>. Acesso em: 27 abr. 2014.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Campos, 2010.
- FERNANDES, Eda Conte. **Qualidade de Vida no Trabalho: Como medir para melhorar**. Salvador: Casa da Qualidade, 1996, 3. ed.
- FREIRE, Matheus Guedes. Qualidade de vida no trabalho. Disponível em <http://repositorio.uniceub.br/>. Acesso em 25 abr. 2014.
- LACOMBE, Francisco José Massel. **Recursos humanos: princípios e tendências**/ Francisco Lacombe. São Paulo: Saraiva, 2005.
- VIEIRA, Adriane. **A Qualidade de Vida no Trabalho e o Controle da Qualidade Total**. Florianópolis: Insular, 1996.