

QUALIDADE DEVIDA NO TRABALHO: UMA DISCUSSÃO DE SUA INFLUÊNCIA SOBRE A PRODUTIVIDADE

Filipe Muneratto Andrade

João Paulo Gratão da Paixão

Jonatas Anhezini Souza

Rafael Souza Baso

Vinícius de Paula Querino

Orientador: Prof. Ms. Augusto Aparecido Mazier

RESUMO

O presente trabalho objetivou analisar a importância da qualidade de vida no trabalho (QVT), Um programa adequado de QVT busca a humanização em uma organização, proporcionando condições de desenvolvimento pessoal do indivíduo, bem como o seu bem-estar. Esse novo modelo de trabalho está se tornando elemento-chave nas organizações bem-sucedidas e competitivas. O grande desafio dos gestores é olhar as pessoas como seres humanos e não como recursos organizacionais. Para o desenvolvimento do trabalho fez-se uma revisão da bibliografia disponível em livros, periódicos e sites, possibilitando um melhor entendimento do tema em estudo. A QVT é um caminho sólido e com muitos horizontes para uma vida integrada e inovadora nas organizações. As propostas e ações de qualidade de vida no trabalho refletem, positivamente, na comunicação, na confiança entre as pessoas e na imagem da empresa para seus clientes e empregados.

Palavras-chave: Qualidade de vida no trabalho. Satisfação no trabalho. Motivação. Pessoas.

ABSTRACT

The present study has as objective to analyze the importance of the quality of work life (QWL), An adequate program of QWL searches humanization of an organization, providing conditions for the development of the individual as well as your well-being. This new model of work is becoming a key element in the successful organizations and competitive. The challenge for managers is to look at people as human beings and not as organizational resources. For the development of the work, it was done a review of the literature available in books, journals and websites, allowing a better understanding of the topic under study. The QWL is a solid way and with many horizons for an integrated life and innovative in the organizations. The proposed actions and quality of work life reflect positively on communication, trust between people and the company image to your customers and employees.

Keywords: Quality of life at work. Job satisfaction. Motivation. People.

1.INTRODUÇÃO

Não é possível haver organizações estrategicamente vencedoras se não houver funcionários e colaboradores vencedores, e tão pouco organizações motivadas se não houver pessoas motivadas. Partindo-se desta ideia, pode-se dizer que o sucesso de uma empresa depende de seus colaboradores e funcionários, assim para uma empresa obter sucesso é necessário que esta se preocupe com a Qualidade de Vida no Trabalho.

A influência positiva do trabalho na vida do ser humano é fonte de felicidade, de satisfação e bem-estar. O trabalho, quando livremente escolhido, gera prazer e satisfação, vivência que tem sido frustrada em decorrência da realidade imposta ao homem. Grande parte dos trabalhadores trabalha, apenas por necessidade de sobrevivência, não conseguindo ver em suas atividades laborais alguma possibilidade de felicidade.

É no trabalho, que se encontra um dos aspectos mais relevantes da vida. O homem é um ser trabalhador e seu vínculo com o trabalho é inevitável, pois ele usa o trabalho para se expressar e afirmar-se de forma psicossocial. Através dele realiza projetos e sonhos e dessa forma contribui com a sociedade. O comportamento de trabalho é aprendido como todo comportamento humano, e também como todo comportamento deve se adaptar às condições de uma tarefa ou situação. Na realização de uma tarefa, cada indivíduo apresenta um ritmo diferenciado e esta diferença se evidencia com o passar do tempo tornando-se constante, sendo aparente a diferença entre quem executa e quem organiza o trabalho.

A revolução industrial trouxe consigo uma forma fragmentada da participação do homem na produção de bens e serviços, isto é, a identidade do homem ficou obscura. Essa forma de organização do trabalho refletiu no trabalhador, surgindo a deteriorização da saúde mental como reflexo da organização muito rígida do trabalho. A partir daí, questões como flexibilidade, ritmo de trabalho, conteúdo da tarefa e participação, começam a ser vistas com mais atenção. Surgem movimentos de resistência e pesquisas quanto à organização do trabalho direcionadas para o ser humano. Neste contexto, a busca de um ambiente

adequado para que o trabalhador sinta-se realizado, vem impulsionar a questão da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT).

A QVT está vinculada às necessidades humanas e sua satisfação, abrangendo sentimentos, percepção, satisfação e também os recursos materiais como salário, por exemplo. A utilização da QVT surge na década de 70, onde os movimentos e aplicações sistematizadas começam a aparecer nas organizações. A tão almejada produtividade competitiva, pode ser conseguida através de ambientes participativos. Este envolvimento do homem com seu trabalho proporciona uma inter-relação com a qualidade de vida, pois nesse procedimento, o trabalhador pode adquirir uma condição de trabalho mais adequada. Assim, a QVT pode ser conseguida por uma filosofia humanista, a fim de transformar o ambiente de trabalho de acordo com as expectativas dos trabalhadores.

Muitos estudos relacionados ao prazer e sofrimento, desenvolvidos através da psicodinâmica do trabalho mostram que o trabalho pode ser prazeroso, desde que as condições e ambiente em que é realizado, sejam adequados e que exista compatibilidade entre as exigências e capacidade do trabalhador, mas também pode ser causador de sofrimento, quando exige do homem mais do que ele pode desenvolver.

Na atualidade, principalmente na que interfere no meio econômico, mais especificamente, nas organizações, é crescente a preocupação com a qualidade de vida do trabalhador, ou seja, com o potencial humano. A origem desta preocupação com os colaboradores tem suas raízes nas convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que em seus países de origem, convencionaram uma legislação específica para a melhoria do trabalho, com um foco especial direcionado à saúde, higiene, satisfação e segurança do trabalhador. A relação que existe entre a qualidade de vida no trabalho e a produtividade traduz uma latente realidade: a de que empresas deixam de lucrar, gastam em excesso e têm grande custo social, devido a sua má gestão dos processos nos quais os trabalhadores estão envolvidos.

Sendo assim, o cenário empresarial brasileiro nas últimas décadas tem sido caracterizado como palco de profundas transformações, reflexo dos cenários mundiais de economia globalizada, tecnologias arrojadas, exigindo cada vez mais a busca da qualidade, produtividade e satisfação do cliente. Com isso, o

relacionamento entre empresas e seus colaboradores mudou. Antes, os funcionários eram vistos como recursos, hoje como talentos.

2. A GESTÃO DE PESSOAS

Desde a década de 90, a Gestão de Pessoas vem ganhando importância e passando por um processo de transformação. Hoje, não significa controle, padronização e rotina, mas sim estímulo, desenvolvimento e comprometimento. Palavras como capacitação e valorização da equipe fazem parte da estratégia das organizações que querem ser competitivas.

Para Chelotti(2008)¹:

“o sistema focado em cargos e remuneração é cada vez mais ineficiente. Hoje, as empresas valorizam seu capital intelectual. O executivo acredita que o principal desafio é ter líderes competentes, que gostem das pessoas e conheçam os fatores que motivam o comprometimento com a organização.”

O sistema utilizado até a década de 90, focado em cargos e remuneração, não é capaz de atender às novas demandas de um mercado globalizado e exigente. Hoje, as organizações valorizam seu capital intelectual. A Qualidade de Vida está na cultura da empresa, que se preocupa em proporcionar um ambiente de trabalho adequado e agradável. Isso acontece não apenas nas grandes organizações, mas também nas de pequeno e médio porte.

Ainda segundo Chelotti (2008), a Gestão de Pessoas se baseia no fato de que o desempenho de uma organização depende da contribuição de quem nela trabalha e da forma como a equipe se organiza, é estimulada e capacitada.

Conforme Orlinkas (1998)²,

“A maioria das empresas bem-sucedidas já compreendeu que a qualidade na gestão de seus profissionais e a qualidade de seus produtos ou serviços é o melhor meio de que dispõe para enfrentar os constantes desafios propostos pela concorrência, mais acentuada ainda pela globalização da economia.”

Não se pode falar em sucesso sem que sejam adotadas políticas e práticas avançadas. É preciso inovar sempre. A satisfação dos clientes é

¹ CHELOTTI, Ralph –FNQ (Fundação Nacional da Qualidade) em revista, disponível em < <http://www.fnq.org.br>>. Acesso em 08 de abril de 2013.

² ORLINKAS, E. -Consultoria Interna de Recursos Humanos-Makron Books, São Paulo, 1998. Disponível em http://www.excelenciaemgestao.org/Portals/2/documents/cneg4/anaisT7_0049_0204.pdf. acesso em 23/03/2013.

consequência da qualidade dos produtos e serviços de uma empresa. E essa qualidade só pode ser alcançada se os colaboradores estiverem motivados e não pressionados pelo ambiente corporativo. Esta demanda tem gerado, como consequência nas empresas, uma necessidade de aperfeiçoar a gestão de RH.

De acordo com Chiavenato, (1999, p.7)³ os gerenciadores chegam à conclusão que os colaboradores para demonstrarem melhor seus serviços e oferecerem maior rendimento a organização, precisam ser bem geridas, não sendo identificados como patrimônio da organização, e sim, reconhecidos como fonte de conhecimento, habilidades e capacidades em benefício próprio e da organização, entendendo que sua inteligência deve ser revertida para a formação do capital intelectual da organização.

Muitas críticas surgem contrárias a esse procedimento, por entenderem que o colaborador não deveria ser visto como patrimônio da organização e que o conhecimento adquirido no desenvolvimento do seu trabalho excetuando as informações restritas a organização, a este pertencia e poderia ser utilizada em seu benefício ao almejar um cargo superior dentro ou fora da organização. Ainda de acordo com o autor, percebe-se que a organização que tem essa visão do seu colaborador, tende a reconhecê-lo como parceiro, tendo em vista que todo processo produtivo realiza-se com a participação conjunta de diversos parceiros⁴.

A Gestão de Pessoas é um desafio para as organizações que visa gerenciar visando à cooperação de seus colaboradores que atuam na organização visando alcançar os objetivos da empresa e do colaborador. Na organização, para desenvolver atividades inerentes foi criada o setor e ou departamento de Administração de Pessoal ou Administração de Recursos Humanos que tem como finalidade gerenciar os interesses da organização e dos seus empregados.

Para melhor definir o que vem a ser a Gestão de Pessoas (GIL, 2001, p. 17) afirma que a expressão Gestão de Pessoas visa substituir a denominação Administração de Recursos Humanos, que, ainda mais, é a mais comum entre todas as expressões utilizadas nos tempos atuais para designar os modos de lidar com as pessoas nas organizações.

³ CHIAVENATO, Idalberto. **Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal**. 4.ed. São Paulo: Atlas, 1999.

⁴ GIL, Antônio Carlos. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. São Paulo: Atlas, 2001. p. 23

A administração de Recursos Humanos surgiu na década de 60 (GIL, 2001, p.20), quando essa expressão passou a substituir as utilizadas no âmbito das organizações. As empresas brasileiras de grande e médio porte mantêm departamentos ou setores de recursos humanos, destinados a tratar de assuntos relacionados diretamente aos colaboradores.

Segundo Gil (2001, p.20) “O aparecimento da Administração de recursos humanos deve-se a introdução de conceitos originários da Teoria Geral dos Sistemas à gestão de pessoal”. Ainda segundo o autor, A Teoria Geral dos sistemas teve origem nos estudos do biólogo alemão Ludwig Von Bertalanfly, ao verificar que certos princípios de algumas ciências poderiam ser aplicadas a outras, desde que seus objetivos pudessem ser entendidos como sistema. Após ser explorado por diferentes ciências, somente na década de 50, o conceito da teoria geral passou a ser também utilizado pelas ciências sociais, sendo que dentre as ciências sociais a Administração foi a ciência social que mais contribuiu para a teoria dos sistemas. A Administração de Recursos humanos pode, então, ser entendida como a Administração de Pessoal baseada em uma abordagem sistêmica.

O Papel do Gestor de Pessoas Gestor de Pessoas de acordo com Gil (2001, p.51), “é um novo profissional”. Diz ainda que, “embora ocupando cargos em unidades de Administração de Recursos Humanos ou mesmo de Administração de Pessoal, se requer dele um conjunto de atitudes e práticas bastante direcionadas”. Ou seja, o gestor de pessoas é uma função em que o profissional precisa estar atento a todos os acontecimentos entre organização versus colaborador.

O que vai determinar sua decisão dependerá exatamente das informações que conseguiu com base em suas observações. Segundo o autor, “o gestor de pessoas não deixa de ser um Administrador de Recursos Humanos” Gil (2001, p. 51). Afirma ainda que a ele compete “desenvolver os processos de suprimento, aplicação, desenvolvimento e manutenção das pessoas”. O gestor de pessoas na verdade é o responsável direto pelo monitoramento do colaborador na empresa, devendo atuar de forma efetiva e desenvolver atitudes de postura diante da cada situação.

O gestor de pessoas é antes de tudo um líder com poder de decisão dentro da organização no que se refere à contratação e dispensa do colaborador, quando em sua avaliação esse não mais atende as expectativas da empresa. O que

é relevante ressaltar é que nem sempre o gestor proporciona ao colaborador a oportunidade de demonstrar sua capacidade.

3. MUDANÇAS E EXIGÊNCIAS DO MERCADO

A globalização é o enfoque principal nas mudanças e exigências do mercado. O mundo atual globalizado influencia diretamente no processo de mudanças e exigências no mercado, o qual passa a exigir dos gerentes mais agilidade e cultura em termos globais, ou seja, gerir significa estar atento às transformações mundiais, ao avanço tecnológico, às novas organizações que se instalam no mercado principalmente quando estas estão dentro do mesmo ramo de atividade daquele desenvolvido pela organização.

Para Gil (2001, p. 34), uma empresa que procura criar capacidade organizacional global precisa identificar se seus recursos humanos estão preparados para enfrentar o desafio das mudanças propostas, para dessa forma criar mecanismos que facilitem à adequação da organização às necessidades impostas.

Os gerentes precisam ter competências globais, ou seja, conhecimentos em diferentes áreas, para dessa forma serem capazes de representar adequadamente os interesses da empresa, criando incentivos para estimular os colaboradores a dedicarem-se aos interesses da organização, contribuindo assim, para seu desenvolvimento.

Ainda segundo Gil, (2001, p. 34), a globalização ao contrário do que pensa a maioria, não constrói “receitas globais”, que possam ensinar a organização a criar a forma certa de seguir e desenvolver estratégias de ação; cabe a cada um de acordo com a exigência do mercado, descobrir a melhor forma de destacar-se nesse mercado.

4. QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

A origem da qualidade de vida no trabalho iniciou-se em 1950, com o surgimento da abordagem sociotécnica. Na década de 60, tomaram iniciativas de cientistas sociais, líderes sindicais, empresários e governantes, na busca de melhorias na organização do trabalho a fim de diminuir aspectos negativos do emprego na saúde e bem estar geral dos trabalhadores.

Métodos motivacionais, como as relações pessoais, trouxeram melhoria para o bem-estar do trabalhador, a exemplos dos ensinamentos de Euclides de Alexandria aplicados em 300 a.C. pensando na melhoria dos métodos de trabalho dos agricultores à margem do Nilo e as Leis das Alavancadas de Arquimedes que vieram em 287 a.C. e serviam para diminuir o esforço físico de partes dos trabalhadores, entre outros demais exemplos que poderiam ser expostos. Porém, é de fundamental importância salientar que não é recente a preocupação de se criar meios que facilitassem e aumentassem o bem-estar humano, e graças a isso, formas científicas sobre este assunto passaram a ser estudadas em séculos posteriores.⁵

A expressão qualidade de vida no trabalho só foi inserida, publicamente, no início da década de 70, pelo professor Louis Davis (UCLA, Los Angeles), tornando mais vasto o seu trabalho sobre o projeto de esboçar cargos. Na década de 70, voltaram-se as atenções para qualidade de vida no trabalho. Houve um foco maior nos EUA, por causa da preocupação com a disputa internacional, o êxito dos modelos e técnicas gerenciais dos programas de produtividade japonesa, voltado para os empregados.

Havia uma pretensão de unir os interesses dos empregados e empregadores através de práticas gerenciais capazes de reduzir os conflitos. Tentaram, também, para aumentar a motivação nos empregados, embasar as filosofias nos trabalhos dos autores da escola de Relações Humanas, como Maslow, Herzberg e outros⁶.

⁵ Qualidade de vida no trabalho. Disponível em http://www.opet.com.br/revista/administracao_e_cienciascontabeis/pdf/n5/QUALIDADE-DE-VIDA-NO-TRABALHO_UM-INSTRUMENTO-DIFERENCIAL-PARA-A-ORGANIZACAO.pdf. Acesso em 20/03/2013.

⁶ Frederick Herzberg (Lynn, Massachusetts, EUA, 18 de Abril de 1923 – 19 de Janeiro de 2000, Salt Lake City, Utah) foi o autor da “Teoria dos Dois Fatores” que aborda a situação de motivação e satisfação das pessoas. Abraham Maslow (1 de Abril de 1908, Nova Iorque — 8 de Junho de 1970, Califórnia) foi um psicólogo americano, conhecido pela proposta hierarquia de necessidades de Maslow. Maslow era o mais velho de sete irmãos, de uma família judia do Brookyn, Nova Iorque, Trabalhou no MIT, fundando o centro de pesquisa National Laboratories for Group Dynamics. A hierarquia de necessidades de Maslow, também conhecida como pirâmide de Maslow, é uma divisão hierárquica proposta por Abraham Maslow, em que as necessidades de nível mais baixo

Foi a partir dos séculos XVIII e XIX, que os interesses nas condições de trabalho e a influência nos princípios e na produção dos indivíduos foram estudados cientificamente. A qualidade de vida no trabalho se tornou motivo de grande preocupação nas empresas. Seu intuito, seja lá como for denominado, é sempre de facilitar e/ou trazer satisfação e bem-estar ao trabalhador na execução de suas tarefas.

Para Carneiro citado por Fernandes (1996, p.38)⁷:

Qualidade de Vida no Trabalho é ouvir as pessoas e utilizar ao máximo sua potencialidade. Ouvir é procurar saber o que as pessoas sentem, o que as pessoas querem, o que as pessoas pensam, e utilizar ao máximo sua potencialidade; é desenvolver as pessoas, e procurar criar condições para que as pessoas, em se desenvolvendo, consigam desenvolver a empresa.

Já no século XX, houve muitas pesquisas que cooperaram com os estudos de fundamental importância sobre a satisfação do indivíduo no seu ambiente de trabalho. Estes estudos foram focados no comportamento humano e na motivação para que, graças a estes aspectos a organização obtivesse as metas organizacionais. Após os sucessivos processos de downsizing, reestruturação e reengenharia que marcaram toda a década de 90, nota-se que atualmente as pessoas têm trabalhado cada vez mais, e, por extensão têm tido menos tempo para si mesmas. (VEIGA, 2000)⁸.

Hoje o enfoque primordial da Qualidade de Vida (QV) encontra-se no aspecto biopsicossocial, ou seja, o homem passa a ser visto como um complexo dinâmico, indissociável, encarado como um todo, como já foi dito anteriormente. Essa nova forma de encarar o indivíduo abre um leque de oportunidades de investimento no capital humano, agregando a estes, valores que irão refletir sobre a organização na qual está inserido, assim sendo, é necessário ao gestor a percepção da importância da qualidade de vida na organização.

Muitos são os fatores associados à QVT, conforme cita Maximiano (2010, p.14):

Questões que no passado seriam irrelevantes, muitas delas ligadas à Administração de recursos humanos, assumem dimensão considerável para o empregador do presente. Saúde e educação do empregado e de sua

devem ser satisfeitas antes das necessidades de nível mais alto. Cada um tem de "escalar" uma hierarquia de necessidades para atingir a sua autorrealização.

⁷ FERNANDES, Eda. **Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar**. 2ª ed. Salvador: Casa da qualidade, 1996.

⁸ Disponível em http://www.opet.com.br/revista/administracao_e_cienciascontabeis/pdf/n5/QUALIDADE-DE-VIDA-NO-TRABALHO_UM-INSTRUMENTO-DIFERENCIAL-PARA-A-ORGANIZACAO.pdf. Acesso em 20/03/2013.

família, benefícios. Participações nos resultados da empresa, stress do executivo, entre outros. São assuntos que fazem parte da agenda do administrador moderno.

Para Fernandes (1996, p.37):

É evidente que nem todos os problemas de produtividade das empresas, e nem todo o tipo de insatisfação do empregado, em qualquer nível, podem ser resolvidos pela tecnologia da QVT. Entretanto, sua aplicação conduz, sem dúvida, a melhores desempenhos, ao mesmo tempo em que evita maiores desperdícios, reduzindo os custos operacionais.

Mesmo com todo o empenho das organizações e o comprometimento dos colaboradores sempre surgirão problemas relacionados à QVT. Cada empresa, juntamente com seus funcionários, possui características próprias individuais que precisam ser respeitadas e adaptadas a cada situação.

A Revolução Industrial é o período marcado pela invenção das máquinas a vapor e o surgimento das fábricas voltadas à produção de bens, mas por outro lado as condições de trabalho não eram nada boas, haja vista os problemas enfrentados pelos trabalhadores da época, salários muito baixos, horários de trabalho não respeitados, excesso de barulhos e sujeiras nas fábricas, sem nenhuma preocupação por parte dos empresários com a qualidade de vida das pessoas envolvidas com o processo de produção.

De acordo com Maximiano (2010, p.31)⁹:

Essas condições, associadas às grandes concentrações de trabalho nas fábricas e cidades, facilitando a comunicação e organização, intensificaram o potencial de conflitos com os empresários. No começo dos anos 1800, surgiram os primeiros sindicatos, para proteger os salários dos artesões. Os sindicatos foram cerceados inicialmente e sua aceitação ocorreu lentamente.

A qualidade de vida no trabalho também está ligada de forma especial aos sindicatos, pois muitas das reivindicações foram conquistadas pela força e união dos trabalhadores em torno de uma entidade de classe que os representa perante seus patrões. A maioria das organizações não está no ramo da satisfação no trabalho. Por isso, às vezes é difícil fazer com que os gerentes percebam a importância de compreender melhor as atitudes e os sentimentos dos seus funcionários para com o trabalho.

Ainda hoje podemos verificar empresas que não dão muita importância para a QVT, cumprem apenas o que por lei são obrigadas e, mesmo assim, somente quando fiscalizadas.

⁹ MAXIMIANO, A. C. A. **Teoria geral da administração**. São Paulo: Atlas S.A., 2010.

A empresa é fruto daquilo que proporciona para seus colaboradores, quando motivados rendem muito mais. Para Magalhães (1960, p.62)¹⁰, "Um chefe não pode exigir rendimento de sua equipe de trabalho, se não lhe dá a necessária comodidade no serviço, nem cuida de proteger a vida e a saúde dos que a integram."

Segundo Ribeiro (2008, p.11)¹¹, os profissionais de Recursos Humanos mais respeitados pelo mercado – os mesmos que ditam as tendências, que ajudam as organizações a se desenvolver e obter o melhor potencial de seus talentos-, o líder "linha dura", aquele que diz coisas do tipo: "manda quem pode, obedece quem tem juízo", é coisa do passado, e estão enterrados, definitivamente. Não existe mais espaço para práticas consideradas agressivas à qualidade de vida das pessoas.

De acordo com Limongi, França e Rodrigues (2002, p.156),

"Qualidade de vida é uma compreensão abrangente e comprometida das condições de vida do trabalho que inclui aspectos de bem estar, garantia da saúde e segurança física, mental e social e capacitação para realizar tarefas com segurança e bom uso de energia pessoal."

Além disso, é importante constatar fatos sobre as condições de vida, saúde, trabalho, encontrando o bem estar através de uma relação entre o tempo de trabalho e o lazer, competências, suprir necessidades humanas básicas e sociais, estimular o autoestima e a renda.

Segundo Donaire (2008, p.103)¹² um aspecto fundamental da área de Recursos Humanos está ligado ao treinamento para a gestão ambiental, desenvolvendo habilidades para lidar com essa questão. Nesse sentido, além da necessidade de prover informações de caráter específico relativas ao conhecimento da área ambiental, das ações tomadas e de seus reflexos na preservação do meio ambiente, reveste-se de maior importância a ênfase no treinamento que, possibilite mudança de atitudes por parte dos gerentes e subordinados afim de que eles possam, em consonância, desenvolver adequado comportamento ambiental em sua atividade diária.

5. A PESQUISA DE CAMPO

¹⁰ MAGALHÃES, C. **Técnica de chefia e comando**. IBGE. Conselho Nacional de Estatística Lucas, Estado da Guanabara, Brasil: 1960.

¹¹ RIBEIRO, A. de L. **Gestão de pessoas**. São Paulo: Saraiva, 2005.

¹² DONAIRE, D. **Gestão ambiental na empresa**. São Paulo: Atlas, 2008.

A entrevista foi realizada com 20 pessoas de 04 empresas diferentes. Os entrevistados apresentaram a idade entre 22 e 42 anos, foram escolhidos aleatoriamente nos mais diversos níveis hierárquicos. A maioria dos entrevistados (70%) são solteiros e possuem o ensino médio completo (80%). A renda mensal varia entre 01 e 03 salários mínimos. Analisando os dados das entrevistas realizadas, os fatores considerados de maior importância pelos entrevistados, dentro dos itens que relacionamos para livre escolha foram: salário; plano de saúde; segurança no trabalho; relacionamento interpessoal com os superiores; cesta-básica; plano de carreira.

A maior parte dos entrevistados, ou seja 70% se consideram parte integrante da organização, 60% consideram que dentro das políticas adotadas pela empresa não há uma preocupação com os funcionários, 60% entendem que as suas sugestões e opiniões em relação às atividades no setor de produção não são consideradas, 50% dos entrevistados se consideram motivado na empresa e 100% dos entrevistados entendem que a Qualidade de Vida no Trabalho influencia diretamente na produtividade.

Analisando os dados das entrevistas realizadas, os fatores considerados de maior importância pelos entrevistados em relação à qualidade de vida no trabalho, dentro dos itens que relacionamos para livre escolha foram: salário; plano de saúde; segurança no trabalho; relacionamento interpessoal com os superiores; cesta-básica; plano de carreira.

Obtivemos como resposta em primeiro lugar com 80%, a opção salário; em segundo lugar com 60%, a opção plano de saúde; em terceiro lugar com 40%, a opção plano de carreira; em quarto lugar empatados com o mesmo percentual, 30% as opções segurança no trabalho e relacionamento interpessoal com os superiores; em quinto lugar a opção cesta- básica com 20%.

Percebe-se claramente que os entrevistados na sua maioria elegem como prioridade o salário, porém acreditam que um bom plano de saúde possibilitará a eles a segurança para os momentos em que necessitarem, reduzindo as despesas que porventura vierem a ocorrer com tratamentos particulares ou então com a inoperância do SUS (Sistema Único de Saúde).

Por outro lado é notória a não preocupação com a saúde preventiva, pois os mesmos elegeram com apenas 30% a opção segurança no trabalho, sendo que certos equipamentos são de extrema importância para as certas atividades que exercem.

A questão salário, como primeira opção retrata os anseios em satisfazer não só as necessidades básicas, mas também a busca de uma melhor qualidade de vida. Em relação ao plano de carreira, 40% optaram pelo mesmo, motivados pela oportunidade de crescimento na empresa e entendendo que o plano de carreira engloba todos os itens incluídos na pesquisa.

Quanto ao relacionamento interpessoal com os superiores, os entrevistados consideraram de pouca importância em relação à QVT, apenas 30% dos mesmos.

A pesquisa também demonstra que 70% dos entrevistados se consideram parte integrante da organização e 60% se consideram motivados na empresa, mas por outro lado 60% entendem que suas sugestões e opiniões em relação as suas atividades no setor de produção não são consideradas.

O consenso está presente em 100% das respostas obtidas em relação à qualidade de vida e sua influência na produtividade, demonstrando assim a busca por melhores condições dentro de seu trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) representa o grau em que os membros da organização são capazes de satisfazer suas necessidades pessoais por meio de suas experiências na organização. A qualidade de vida no trabalho afeta atitudes pessoais e comportamentos importantes para a produtividade individual, tais como motivação para o trabalho, a adaptabilidade de mudança no ambiente de trabalho criatividade e vontade de inovar, de aceitar mudanças. A busca pela qualidade total, antes voltada apenas para o aspecto organizacional, já deve voltar sua atenção para a qualidade de vida no trabalho, buscando uma maior participação das empresas.

Foi possível verificar que o ambiente organizacional cada vez mais dinâmico, requer mais que atualização de procedimentos técnicos para a gestão de pessoas. Gerir pessoas é uma função que visa a cooperação de pessoas que atuam nas organizações em busca de objetivos organizacionais e individuais.

Na prática o mercado exige muito mais. As constantes mudanças influenciam diretamente no comportamento das organizações e conseqüentemente de seus colaboradores.

A partir do momento em que gerentes, administradores e investidores compreenderem que o colaborador é peça chave para o crescimento organizacional, essa conquistará sucesso nas ações promovidas oriundas dessa observação. Ao colaborador, cabe reconhecer suas capacidades e habilidades tendo a consciência da sua importância para a empresa. Uma vez entendida essas necessidades por colaborador e organização, estes estarão preparados para atender as exigências de mercado e competir com qualidade.

REFERÊNCIAS

CHELOTTI, Ralph –FNQ (Fundação Nacional da Qualidade) em revista, disponível em < [http://www. fnq.org.br](http://www.fnq.org.br)>. Acesso em 08 de abril de 2013.

CHIAVENATO, Idalberto. **Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal**. 4.ed. São Paulo: Atlas, 1999.

DONAIRE, D. **Gestão ambiental na empresa**. São Paulo: Atlas, 2008.

FERNANDES, Eda. **Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar**. 2ª ed. Salvador: Casa da qualidade, 1996.

GIL, Antônio Carlos. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. São Paulo: Atlas, 2001. p. 23

MAGALHÃES, C. **Técnica de chefia e comando**. IBGE. Conselho Nacional de Estatística Lucas, Estado da Guanabara, Brasil: 1960.

MAXIMIANO, A. C. A. **Teoria geral da administração**. São Paulo: Atlas S.A., 2010.

ORLINKAS, E. -Consultoria Interna de Recursos Humanos-Makron Books, São Paulo, 1998. Disponível em http://www.excelenciaemgestao.org/Portals/2/documents/cneq4/anaisT7_0049_0204.pdf. acesso em 23/03/2013.

RIBEIRO, A. de L. **Gestão de pessoas**. São Paulo: Saraiva, 2005.

TAMAYO, A. **Cultura e saúde nas organizações**. Porto Alegre: Artmed, 2004.

Disponível em http://www.opet.com.br/revista/administracao_e_cienciascontabeis/pdf/n5/QUALIDADE-DE-VIDA-NO-TRABALHO_UM-INSTRUMENTO-DIFERENCIAL-PARA-A_ORGANIZACAO.pdf. Acesso em 20/03/2013.

Disponível em <http://www.pg.utfpr.edu.br/dirppg/ppgep/dissertacoes/arquivos/35/Dissertacao.pdf>. Acesso em 10/04/2013