

FACULDADE CATÓLICA DE ANÁPOLIS
ESPECIALIZAÇÃO EM CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO EM GESTÃO DE
PESSOAS, PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E *COACHING*

DENISE CAMPÊLO DO NASCIMENTO
NATHALIA VENANCIO TELES

**O PAPEL DO PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL SOBRE A QUALIDADE DE VIDA
NO TRABALHO**

ANÁPOLIS – GO
2016

DENISE CAMPÊLO DO NASCIMENTO
NATHALIA VENANCIO TELES

**O PAPEL DO PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL SOBRE A QUALIDADE DE VIDA
NO TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Faculdade Católica de Anápolis, como requisito essencial para obtenção do título de Especialista em Gestão de Pessoas, Psicologia Organizacional e *Coaching*, sob orientação do Prof. Me. Halan Bastos Lima.

ANÁPOLIS – GO
2016

FOLHA DE APROVAÇÃO

DENISE CAMPÊLO DO NASCIMENTO

NATHALIA VENANCIO TELES

O PAPEL DO PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL SOBRE A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Faculdade Católica de Anápolis, como requisito essencial para obtenção do título de Especialista em Gestão de Pessoas, Psicologia Organizacional e *Coaching*, sob orientação do Prof. Me. Halan Bastos Lima.

Data da Aprovação: ____/____/____

BANCA EXAMINADORA

Prof. Me. Halan Bastos Lima

ORIENTADOR

Prof.^a Esp. Aracelly Rodrigues Loures Rangel

CONVIDADO

Prof.^a Esp. Emerson A. Sill

CONVIDADO

O PAPEL DO PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL SOBRE A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Denise Campêlo do Nascimento¹

Nathalia Venâncio Teles²

Halan Bastos Lima³

RESUMO: A Qualidade de Vida no Trabalho tem-se tornado cada vez mais uma preocupação nas empresas que visam o bem-estar de seus funcionários devido à ligação que existe entre condições adequadas para realização de um trabalho e produtividade. Assim o objetivo geral deste trabalho foi identificar as possíveis contribuições do psicólogo organizacional para a melhoria da qualidade de vida no ambiente de trabalho dentro das organizações e assim, posteriormente, sugerir ações que possibilitem a melhora desse aspecto. Para tanto, realizou-se uma pesquisa bibliográfica, de caráter exploratório e descritivo da literatura específica, com abordagem qualitativa, fundamentada sob documentos, livros e artigos especializados. Após análise da bibliografia consultada conclui-se que, quanto maior o investimento em qualidade de vida no ambiente laboral, maior serão os retornos em termos de produtividade, qualidade e competitividade em um mercado cada vez mais competitivo.

Palavras-chave: Qualidade de Vida no Trabalho. Psicólogo Organizacional.

1. INTRODUÇÃO

Qualidade de Vida (QV) envolve bem estar físico, mental e psicológico. Para se ter qualidade de vida faz se necessário ter hábitos saudáveis, se alimentar bem, praticar exercícios, ter relacionamentos produtivos, dedicar tempo para família e amigos, realizar tudo que te faz bem.

¹Pós-Graduando em Gestão de Pessoas, Psicologia Organizacional e *Coaching*. denise-campelo@hotmail.com

² Pós-Graduando em Gestão de Pessoas, Psicologia Organizacional e *Coaching*. nathy1946@hotmail.com

³ Mestre em Sociedade, Tecnologia e Meio Ambiente. Docente pela Faculdade Católica de Anápolis. fisio_halan@hotmail.com

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) vem sendo um tema atualmente muito discutido pelas empresas que visam o bem-estar de seus funcionários devido a ligação que existe entre condições adequadas para realização de um trabalho e produtividade, além de vários outros fatores que interferem no desempenho dos funcionários. A QVT proporciona uma maior participação por parte dos funcionários, criando um ambiente de integração, visando aspectos importantes que abrangem o bem estar do trabalhador e a eficácia organizacional (CHIAVENATO, 2004).

Dentre as diversas áreas de atuação da psicologia existe a psicologia organizacional, aplicada em empresas, Organizações não Governamentais, governo e instituições, o psicólogo organizacional tem como função desenvolver mecanismos e estratégias para aperfeiçoar o ambiente de trabalho, dentre outros. O psicólogo organizacional tem seu foco no potencial humano e no meio que convive em todos os sentidos, buscando uma organização mais humanizada e proporcionando condições de desenvolvimento pessoal ao indivíduo. O mundo vive em um momento de grande competitividade organizacional. Sendo um grande desafio ter qualidade de vida no trabalho (ZANELLI, 1986).

As empresas atualmente sentem necessidade de expandir seus recursos tanto técnicos quanto humanos buscando sempre se manter no mercado. Através de ferramentas e técnicas psicológicas o psicólogo organizacional auxilia na formação profissional e preparo dos colaboradores. Vem sendo o profissional mais indicado para desenvolver projetos e estratégias que propiciem melhoria de qualidade de vida nas organizações. O psicólogo organizacional se ocupa com o comportamento humano, ele procura conciliar a produtividade organizacional com o bem estar do funcionário que engloba uma boa nutrição, atividade física, bons relacionamentos interpessoais, familiares e sociais. (SILVA; MERLO, 2007)

Diante do exposto e acreditando na importância desta temática, faz-se necessário evidenciar a seguinte problemática: qual a importância que o psicólogo organizacional tem sobre melhoria da qualidade de vida dentro das organizações? Como o psicólogo organizacional pode contribuir com o desenvolvimento do capital humano e da própria empresa como um todo?

Assim, procurando respostas para as indagações propostas, a presente pesquisa teve como objetivo geral, identificar quais são as contribuições do psicólogo organizacional na melhoria da qualidade de vida no ambiente de trabalho dentro das organizações, e mais especificamente, apurar subsídios teóricos que

ajudem a descrever a importância do psicólogo organizacional dentro das organizações, identificando os benefícios propostos pela qualidade de vida no trabalho e, assim, sugerir ações que proporcionem esses resultados.

Este foi um estudo descritivo onde se buscou descrever os fatos e fenômenos de determinada realidade. Pode, ainda, estabelecer relações entre as variáveis, podendo ser definidas como sendo características observáveis de algo que pode apresentar diversos valores. Podem ser variáveis independentes - aquelas que são explicativas e atuam sobre as outras - ou variáveis dependentes, aquelas que sofrem os efeitos das primeiras (GIL, 1999).

Exploratório, pois estabeleceu critérios, métodos e técnicas para a elaboração da pesquisa visando oferecer informações sobre a qualidade vida no trabalho e o papel do psicólogo organizacional, visando à descoberta, o achado, a elucidação dos fenômenos e a explicação daqueles que não eram aceitos apesar de evidentes (GIL, 1999).

E com abordagem qualitativa buscando descrever significados que são socialmente construídos, definindo-a como subjetiva; tendo características não estruturadas, rica em contexto e enfatizando as interações. As técnicas de análise são indutivas, orientadas pelo processo, e os resultados não são generalizáveis (GIL, 1999).

2. A ATUAÇÃO DO PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL

A Psicologia Organizacional foi uma invenção do século XX, com raízes no fim do século XIX, e existe praticamente desde o início do campo da psicologia. A psicologia organizacional surgiu através de psicólogos experimentais que tiveram interesse em aplicar novos princípios da psicologia no contexto organizacional (SPECTOR, 1999).

Na década de vinte a psicologia organizacional surge no Brasil para ser aplicada no recrutamento e seleção de pessoas para trabalharem em ferrovias tendo uma crescente demanda na década seguinte. A psicologia foi reconhecida como profissão no Brasil no período em que o parque industrial brasileiro tem um enorme crescimento, evidenciando a necessidade de profissionais capacitados para trabalhar com os recursos humanos (BASTOS; GALVAO- MARTINS, 1990).

A Psicologia é a ciência do comportamento humano (e não humano), da cognição, da motivação e emoção. Para manter a qualidade do clima organizacional,

oferecendo condições favoráveis de trabalho a psicologia organizacional atual solucionando os problemas referentes a gestão de pessoas. Entre os focos de atuação da Psicologia Organizacional destaca-se: recrutamento e seleção, análise de cargos e salários; aplicação de testes, mapeamento dos colaboradores, avaliação de desempenho e performance, gestão do clima organizacional, projetar programas de treinamento, desenvolver testes psicológicos, resolução de problemas e conflito entre profissionais, planejamento de carreira, retenção de talentos entre outros (ZANELLI, 2002).

Grande parte dos esforços dos psicólogos organizacionais se direciona a melhoria da eficácia e do funcionamento das organizações. Isso acontece se concentrado em diversos aspectos, inclusive a seleção de pessoas mais capazes, o treinamento de pessoas para realizar melhor o trabalho, o design de funções de trabalho que podem ser realizadas com mais eficácia e o desenvolvimento das organizações para melhorar seu funcionamento. Os psicólogos também tentam mudar as organizações para que sejam locais mais saudáveis e seguros para as pessoas trabalharem, mesmo se a eficácia da organização não for diretamente melhorada (SPECTOR, 1999).

A Psicologia Organizacional ainda está em construção e tem como foco resgatar a dignidade humana no âmbito organizacional e interpessoal. O psicólogo organizacional atua auxiliando as pessoas no ambiente de trabalho oferecendo apoio e subsídios para os conflitos, frustrações, desentendimentos e angustias que surgem dentro do local de trabalho. Esses profissionais especializados em gestão de pessoas estão cada vez mais solicitados para selecionar pessoas, reter talentos, realizar treinamentos, recrutar.

Vem sendo necessário que esse profissional aperfeiçoe seus conhecimentos e habilidades, desenvolvendo atividades estratégicas, de pesquisa, planejamento e consultoria, para oferecer um melhor atendimento aos seus colaboradores e satisfazendo as demandas da organização.

Considera-se a Psicologia Organizacional como:

[...] o estudo do fator humano na organização. Este estudo abrange a atração, retenção, treinamento e motivação dos recursos humanos na empresa, assim como a criação de condições organizacionais de trabalho que auxiliem na criação de clima propício para que

funcionários possam atingir suas metas de trabalho e desenvolvimento profissional. A psicologia organizacional em seu contexto mais amplo enfatiza os aspectos grupais e organizacionais do trabalho. Deve propiciar condições adequadas para que os funcionários executem suas atividades, atinjam suas metas e se desenvolvam junto à organização [...] (TOLEDO,1986, p. 15).

A Psicologia Organizacional não se restringe somente a gestão de pessoas, também dá atenção à saúde do trabalhador e da organização. O psicólogo atua como mediador entre patrões e empregados. A saúde e boas condições de trabalho proporcionadas ao colaborador possibilitarão melhor desempenho e maior satisfação do mesmo na empresa e sociedade.

Bastos e Galvão-Martins (1990) destacam que, além do crescimento da atuação do psicólogo dentro das organizações ter sido um processo lento e alvo constante de críticas, observa-se que o papel do psicólogo organizacional foi muito ampliado e reconhecido.

A Psicologia Organizacional é o terceiro maior campo de atuação dos psicólogos, sendo ocupado por cerca de um quarto dos psicólogos (BASTOS; GONDIM, 2010), ficando atrás apenas da área clínica e da psicologia da saúde (MERLO; SILVA, 2007) que são áreas muito destacadas nos cursos de graduação e que acabam por ser a representação da psicologia, devido a isso ainda há certa escassez de estudos na área da Psicologia Organizacional e de sua importância.

2.1. QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

QVT é um tema abordado frequente dentro das organizações, devido a ligação que existe entre condições adequadas para realização de um trabalho e produtividade, podendo se destacar por vários itens que formam um conjunto de fatores que interferem no desempenho dos funcionários.

A QVT 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 condições plenas de desenvolvimento humano dentro da organização (ALBUQUERQUE & LIMONGI-FRANÇA, 1998).

Conforme a Organização Mundial da Saúde (2011) a QVT é um conjunto de percepções individuais de vida no contexto dos sistemas de cultura e de valores em

que vivem, e em relação a suas metas, expectativas, padrões e preocupações. 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.

Não basta somente falar em (QVT), no ambiente de trabalho, quando não se muda de atitude dentro da organização, é preciso que esta atitude seja parte integrante da cultura da empresa. Cabe aos gestores promoverem ações que possam refletir no espaço físico, um ambiente acolhedor, próspero e produtivo. Pessoas não são máquinas, mas seres que querem acolhimento e reconhecimento.

A QVT envolve tanto os aspectos físicos como os aspectos psicológicos do local de trabalho. Existem duas extremidades quando se fala em QVT, de um lado a reivindicação dos empregados quanto ao bem estar e satisfação no trabalho, e do outro o interesse das organizações quanto aos seus efeitos na produtividade e a qualidade (CHIAVENATO, 2004).

A QVT tem sido estudada em Países como: Canadá, Estados Unidos, França e Suécia, sendo que no Brasil, são poucas as empresas que os adotam.

De acordo com Nadler e Lawer (1983), a QVT estuda o impacto do trabalho sobre as pessoas, bem como sobre a eficácia organizacional, além de analisar a participação dos funcionários na resolução dos problemas enfrentados pela empresa.

Uma definição atual por Fernandes (1993, p. 12) quando menciona que QVT é:

O conjunto de fatores que, quando presentes numa situação de trabalho, tornam os cargos mais satisfatórios e produtivos. Na prática, a QVT consiste na reformulação do desenho de cargos postos de trabalho, na criação de grupos de trabalho autônomos ou semi-autônomos, melhorias no ambiente com reflexos na produtividade e na satisfação dos empregados da empresa [...]

Para Walton (1973, p. 11 apud RODRIGUES, 1994, p. 81),

[...] a expressão Qualidade de Vida tem sido usada com crescente frequência para descrever certos valores ambientais e humanos, negligenciados pelas sociedades industriais em favor do avanço tecnológico, da produtividade e do crescimento econômico [...]

QVT é um conjunto de ações de uma empresa que envolve a implantação de melhorias e inovações no ambiente de trabalho. A construção da QVT quando se olha a empresa e as pessoas como um todo, o que chamamos de enfoque biopsicossocial. (FRANÇA, 1997 apud VASCONCELLOS, 2001).

Dentre os autores Chiavenato (2004, p.367) diz que, “a QVT representa o grau em que os membros da organização são capazes de satisfazer as suas necessidades pessoais com sua atividade na organização”, questiona-se sobre quais seriam os métodos necessários para alcançar a QVT, sendo que, as organizações, de modo geral, gostariam de ser vistas como o melhor lugar para se trabalhar. Evidencia-se que, para que isso ocorra, é essencial a existência de qualidade de vida, definida pelo autor como “criar, manter e melhorar o ambiente de trabalho, seja em suas condições físicas – higiene e segurança –, seja em suas condições psicológicas e sociais” sendo que a junção de todos estes fatores constitui um ambiente agradável e satisfatório, melhorando de forma substancial a qualidade de vida das pessoas nas organizações e a qualidade de vida fora da organização.

Para (Chiavenato, 2010) são fatores importantes na determinação da QVT o clima organizacional, o desempenho do cargo, o sistema de gestão e principalmente a cultura da empresa. Muitas organizações ainda não se deram conta da grande importância de ter um colaborador dedicado, espontâneo, satisfeito e comprometido com sua função. Se a qualidade do trabalho for elevada conduzirá a um clima de confiança e respeito mútuo, no qual as pessoas tendem a aumentar suas contribuições e elevar suas oportunidades. Ao contrário quando se trabalha com uma qualidade inferior, o empregado começa a ficar insatisfeito apresenta declínio na produtividade, rotatividade e absenteísmo.

Para que os trabalhadores se sintam bem e sejam estimulados para o trabalho, as empresas precisam estar envolvidas com os mesmos, proporcionando

meios cada vez mais eficazes para um melhor aproveitamento tanto de tempo, como de cuidados específicos com cada setor. Portanto, o trabalho deve promover a saúde, o equilíbrio físico e emocional, visto que para se ter uma boa qualidade de vida total é necessário ter boas condições de trabalho “A qualidade de vida não está só associado ao que é feito a si próprio mas também ao que é feito em benefício do outro” (MENDES, 2008, p.160).

A QVT envolve uma constelação de fatores (CHIAVENATO, 2010, p 25):

- A satisfação com o trabalho executado.
- As possibilidades de futuro na organização.
- O reconhecimento pelos resultados alcançados.
- O salário percebido.
- Os benefícios auferidos.
- O relacionamento humano dentro do grupo e da organização.
- O ambiente psicológico e físico de trabalho.
- A liberdade e responsabilidade de decidir.
- As possibilidades de participar.

Cada pessoa tem necessidades diferentes quando se trata de suas carreiras e o nível da sua qualidade de vida no trabalho se determina pelo atendimento dessas necessidades. Enquanto algumas pessoas podem se contentar com um simples emprego de salário mínimo, desde que satisfaça suas necessidades essenciais, outras achariam tal trabalho tão insatisfatório, tornando-o altamente intolerável.

Os requisitos para ter uma alta QVT variam de pessoa para pessoa, independentemente de seus padrões, quando se tem uma alta qualidade de vida no trabalho o colaborador faz o suficiente para viver confortavelmente, considerando o seu trabalho interessante e atraente e atingindo um nível de satisfação pessoal (CHIAVENATO, 2010).

Em outras palavras, os funcionários que normalmente estão satisfeitos com o seu trabalho, dizem ter uma alta qualidade de vida no trabalho, já aqueles que são infelizes ou insatisfeitos com o seu trabalho dizem ter uma baixa qualidade de vida.

Embora os requisitos para uma elevada QVT variem de pessoa para pessoa, alguns fatores são necessários para que todos possam ter uma alta qualidade de vida no trabalho. Esses fatores mínimos são o equivalente à saúde, alimentação e abrigo para a qualidade de vida padrão, no entanto, eles são mais específicos para carreiras ou empregos.

O trabalho não deve causar qualquer desconforto físico ou angústia mental ao empregado. Ele deve sentir-se como se estivesse fazendo algo agradável ou pelo menos não desagradável. O trabalhador deve sentir que o salário pago é suficiente para o trabalho que ele está fazendo. Finalmente, ele deve se sentir valorizado ou apreciado, como se estivesse fazendo algo de importância para a empresa (MENDES, 2008).

2.2. AÇÕES PARA MELHORA DA QVT

As pessoas passam mais de oito horas por dia no ambiente de trabalho, durante pelo menos 35 anos de suas vidas, portanto os funcionários que possuem qualidade de vida na empresa são mais felizes e produzem mais, resultando em maior probabilidade de se obter satisfação de vida pessoal, social e familiar. Fica evidente que a qualidade de vida do indivíduo também depende da qualidade de vida no trabalho, pois o trabalho assume papel central na vida das pessoas, chegando a definir aspectos vitais como 'status' e identidade pessoal.

A QVT proporciona uma maior participação por parte dos funcionários, criando um ambiente de integração com superiores, com colegas de trabalho, com o próprio ambiente de trabalho, visando sempre a compreensão das necessidades dos funcionários (CHIAVENATO, 2010). Respeitar o trabalhador como ser humano significa contribuir para a construção de um mundo mais humano e para um desenvolvimento sustentável. Investimento em qualidade de vida significa investimento no progresso da sociedade e da economia global.

É importante salientar que os fatores de qualidade de vida no trabalho que o psicólogo organizacional mais atua são aqueles que envolvem diretamente o indivíduo, como autonomia do empregado para tomada de decisões, ela passa a se sentir peça importante dentro da organização, igualdade de oportunidade, integração social do indivíduo dentro da organização, desenvolver políticas claras de crescimento profissional, conforme o cargo desempenhado. Dentre algumas ações praticadas por empresas brasileiras são dos mais variados aspectos, queremos

enfatizar ações tais como exercícios físicos, treinamento, ergonomia, higiene e segurança do trabalho.

2.2.1. Exercícios Físicos

Shephard (1994) verificou que após um programa de exercícios físicos no trabalho, as pessoas se sentiam melhor, além de ocorrer uma redução dos gastos médicos. O mesmo autor afirma que o melhor estado de saúde provém de um processo contínuo de 'bem-estar', com uma demanda reduzida de recursos médicos.

O exercício físico regular reduz a obesidade, reprimindo a estimulação simpática (adrenalina) e ressalta a estimulação parassimpática, tornando a pessoa mais calma. Isto traz múltiplos benefícios, por exemplo, para o sistema cardiovascular, tornando o sangue mais fluido, e diminuindo a fração danosa do colesterol. Os exercícios reduzem a hipertensão arterial e melhoram o fluxo das coronárias, são inúmeros os benefícios, até hábitos nocivos à saúde, como álcool e fumo são reduzidos. Enfim, o exercício regular aumenta tremendamente a tolerância ao estresse (BAUCK, 1989 apud ALVAREZ, 1996).

2.2.2. Treinamento

Outro fator importante dentre as ações da QVT o treinamento sem dúvida, é considerado parceiro e instrumentador das metas de bem estar no trabalho. Potencial, criatividade, força de trabalho, inovação, compromisso e interação capacitam os trabalhadores no ambiente organizacional através de situações planejadas e monitoradas para obtenção de mudanças pessoais, grupais e organizacionais. As pressões para novos desempenhos de um lado, ameaçam a estabilidade e o conhecimento adquirido, de outro, têm sido a grande oportunidade de mudança, como a modernização, a evolução quanto à performance, a maturidade crítica, a criação de novos paradigmas, os valores de preservação, a qualidade de compromisso e a autonomia profissional (FRANÇA, 2005).

O treinamento era considerado antigamente, apenas como uma forma de adequar a pessoa ao seu cargo, hoje se tornou uma forma de melhorar o seu desempenho. O autor ainda complementa que o treinamento é considerado um meio de desenvolver competências nos trabalhadores para que se tornem mais

produtivos, criativos e inovadores, a fim de contribuir melhor para os objetivos organizacionais (CHIAVENATO, 2004 apud GOEDERT & MACHADO, 2007).

2.2.3. Ergonomia

Outro aspecto que contribui para a saúde do trabalhador e conseqüentemente para desenvolver a qualidade de vida, é a preocupação com a ergonomia. Vilarta e Moraes (2004 apud GOEDERT; MACHADO, 2007), relatam que a ergonomia é uma ferramenta para identificar situações em que o ambiente de trabalho está inadequado e adaptá-lo para o trabalho humano. Ainda segundo os autores, a ergonomia não envolve somente máquinas e equipamentos, mas todo o relacionamento entre o homem e o trabalho, não apenas ambiente físico, mas também o ambiente psicológico que o local pode proporcionar.

A partir desse conceito verifica-se que o estudo da ergonomia busca identificar situações em que o ambiente de trabalho possa prejudicar a saúde do trabalhador e verificar melhores formas de desenvolver suas atividades sem que possa causar danos à saúde, conseqüentemente contribuindo para a promoção da QVT (GOEDERT; MACHADO, 2007).

2.2.4. Higiene e Segurança do Trabalho

Outro fator de grande importância para garantir a saúde dos colaboradores na organização são os programas de higiene e segurança no trabalho, que constitui a garantia de um local apropriado para o desempenho das funções. E, se tratando desse tema, Chiavenato (2002), explica que a Higiene do Trabalho é um conjunto de normas e procedimentos que garantem a proteção da saúde física e mental do trabalhador, preservando-o dos riscos que o ambiente de trabalho possa oferecer.

Pode-se dizer que higiene e segurança do trabalho são atividades interligadas, onde uma complementa a outra para que seu propósito atinja os objetivos almejados pelo programa.

A respeito disso, Chiavenato (2002, p. 438), afirma que,

[...] segurança no trabalho é o conjunto de medidas técnicas, educacionais, médicas e psicológicas, empregadas para prevenir acidentes onde se deve eliminar as condições inseguras do local de

trabalho e ensinar as pessoas a implantação de práticas preventivas
[...]

A partir de então, entende-se que os benefícios com este programa é compensador tanto para a organização quanto para o colaborador, garantindo um ambiente de trabalho seguro e agradável, onde com isso o empregado produz melhor, diminui o absenteísmo, afastamentos e a rotatividade.

3. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Por tudo aqui apresentado, torna-se evidente que o psicólogo contribui para a melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores sendo um mediador entre a organização e os empregados.

Para se manterem competitivas dentro do mercado econômico globalizado, as empresas precisam de um maior engajamento bastante forte para estar sempre em constante desenvolvimento agregando estratégias de gestão, com objetivo de melhorar os processos de trabalho, bem como, favorecer um ambiente de trabalho salubre.

Assim, a QVT se apresenta como um dos desafios do ambiente atual das organizações. As organizações precisam estar atentas à qualidade de vida das pessoas que dela precisa.

Diante disto, verifica-se a importância de haver uma mudança na forma de pensamento dos administradores, e o ditado 'prevenir é melhor que remediar' também se aplica às organizações na melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores. Quanto maior o investimento em qualidade de vida maior será o retorno em termos de produtividade, qualidade e financeiramente para a organização (CHIAVENATO, 2004).

4. ABSTRACT

The Quality of Life at Work has become increasingly a concern in companies aimed at the welfare of its employees due to the link between adequate conditions for holding a job and productivity. So the aim of this study was to identify the possible contributions of organizational psychology to improve the quality of life in the work place and within organization so later suggest actions that enable the improvement in this aspect. To this end, we carried out a bibliographical research, exploratory and descriptive character of the literature with a qualitative approach, based on documents, books and specialized articles. After examination of the bibliography it is concluded that the higher the quality of life in investment in the work environment, the greater will be the returns in terms of productivity, quality and competitiveness in an increasingly competitive market.

Keywords: Quality of Life at Work. Organizational Psychologist.

5. REFERENCIAS

ALBUQUERQUE, L. G.; LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Estratégias de Gestão de Pessoas e gestão da qualidade de vida no trabalho: o stress e a expansão do conceito de qualidade total.** *Revista de Administração*, São Paulo, v. 33, n. 2, p. 40-51, Abr./Jun. 1998.

ALVAREZ, B. R. **Qualidade de vida relacionada à saúde de trabalhadores: Um estudo de caso.** 1996.

BASTOS, A. V. B. & Galvão-Martins, A. H. C. (1990). **O que fazer o psicólogo organizacional.** *Psicologia: Ciência e Profissão*, 1, 10-18.

BASTOS, A. V. B. & Gondim, S. M. G. (Eds.). (2010). **O Trabalho do Psicólogo no Brasil.** Porto Alegre: Artmed.

BAUCK, D. A. **Stress: a tensão da vida.** *Revista Proteção*. Novo Hamburgo, v.01, n.06, p.9-13, 1989.

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

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

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos o capital humano das organizações.** Editora Elsevier: Rio de Janeiro, 2010.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração de recursos humanos. Fundamentos Básicos.** 5. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

FERNANDES, E.C.; GUTIERREZ, LO.H. **Qualidade de vida no trabalho; um desafio e uma perspectiva para a gerência de recursos humanos.** Rev. Informação Profissional, v. 6, n. 1, 1993.

FRANÇA, A. C. L. **Treinamento e qualidade de vida.** São Paulo: USP/Departamento de Administração, 2005.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 4ed. São Paulo. Atlas, 1999.

GOEDERT, F.; MACHADO, M. M. **Qualidade de vida no trabalho na empresa plasvale ind. de plástico do vale Ltda.** Blumenau: UNIBES, 2007.

LIMONGI-FRANÇA, ALBUQUERQUE. **Qualidade de vida no trabalho – conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial.** São Paulo: Atlas, 2003

MACHADO, **Revista INTERFACEHS** – v.6, n.1, Artigo, Abril. 2011.p. 77.

MASCARELLO, V. **Qualidade de vida no trabalho. Um estudo multicaso com psicólogos organizacionais e do trabalho.** 2003. (Monografia- Graduação em Psicologia), Universidade do Vale do Itajai.

MERLLO, SILVA. L. **Psicologia e profissão em São Paulo.** São Paulo: Ática, 2007.

MORAES, M. A. A. **Ergonomia e a Qualidade de Vida no Trabalho**. 2010.

MENDES, A. M. **Trabalho de saúde: O sujeito entre emancipação e servidão**. Curitiba: Juruá, 2008.

NADLER, David A.; LAWLER, Edward. **Quality of work life: perspectives and directions**. [s.l.]: Organization Dynamics, 1983.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **Qualidade de vida no trabalho**. Rio de Janeiro, publicado em 13/05/2011 p.05.

SCHEIN, E. H. (1982). **Psicologia organizacional**. Rio de Janeiro: Prentice-Hall do Brasil.

SHEPHARD, R. J. **Custos y beneficios de una sociedad deportiva activa v/s una sociedad sedentaria**. Resúmenes, 3. SIMPOSIO INTERNACIONAL DE VILARTA, R.;

SPECTOR, Paul. **Psicologia nas Organizações**. São Paulo: Saraiva, 2002.

SPECTOR, Paul. **Psicologia nas Organizações**. São Paulo: Saraiva, 1999.

TOLEDO, Flávio de. **Recursos humanos: crises e mudanças**. São Paulo: Atlas, 1986.

VASCONCELOS, Anselmo Ferreira. **Qualidade de vida no trabalho: origem, evolução e perspectivas**. Cadernos de Pesquisas em Administração, São Paulo, vol. 08, nº 1 jan/mar 2001.

VILARTA, R.; Moraes, M. A.A. **Ergonomia e a qualidade de vida no trabalho**. 2004, p.141-161.

ZANELLI, JC. **Formação e atuação em Psicologia Organizacional**. Psicologia ciência e profissão. Conselho Federal de Psicologia, ano 6, nº1, 1986

ZANELLI, J. **O psicólogo nas organizações de trabalho**. Porto Alegre: Artmed, 2002.

WALTON, Richard E. **Quality of Working Life: What is it?** Sloan Management Review, 15, 1, pp. 11-21, 1973.