

**FACULDADE CATÓLICA DE ANÁPOLIS
INSTITUTO SUPERIOR DE ENSINO
ESPECIALIZAÇÃO EM GESTÃO DE PESSOAS E PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL**

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E OS PROGRAMAS
IMPLANTADOS NAS ORGANIZAÇÕES**

**FLORACÍ MARIA DA SILVA
KELLY GLAUCIA DOS REIS
NATIELE MENDES FARINHA
PAULA REGINALDO SOUSA**

**ANÁPOLIS
2014**

**FLORACÍ MARIA DA SILVA
KELLY GLAUCIA DOS REIS
NATIELE MENDES FARINHA
PAULA REGINALDO SOUSA**

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E OS PROGRAMAS IMPLANTADOS
NAS ORGANIZAÇÕES**

Artigo apresentado à Coordenação da Faculdade Católica de Anápolis para a obtenção do título de Especialista em Gestão de Pessoas e Psicologia Organizacional II, sob a orientação da Professora Ma. Márcia Sumire Kurogi.

**ANÁPOLIS
2014**

**FLORACÍ MARIA DA SILVA
KELLY GLAUCIA DOS REIS
NATIELE MENDES FARINHA
PAULA REGINALDO SOUSA**

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E OS PROGRAMAS IMPLANTADOS
NAS ORGANIZAÇÕES**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à coordenação do Curso de Especialização em Gestão de Pessoas e Psicologia Organizacional da Faculdade Católica de Anápolis como requisito para obtenção do título de Especialista.

Anápolis, outubro de 2014.

APROVADA EM: _____ / _____ / _____ NOTA _____

BANCA EXAMINADORA

Prof^ª. Ma. Márcia Sumire Kurogi
Orientadora

Prof^ª. Esp. Aracelly Rodrigues Loures Rangel

Prof^ª. Dr^ª. Elaine Abrahão Amaral

Prof. Me. Halan Bastos Lima

SUMÁRIO

RESUMO	-----
ABSTRAT	-----
INTRODUÇÃO	-----
1. REFERENCIAL TEÓRICO	-----
1.1 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO – QVT	-----
1.1.1 A ORIGEM DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	-----
1.2 CONCEITOS E ASPECTOS IMPORTANTES DA QVT	-----
1.3 ABORDAGENS	-----
1.3.1 ABORDAGEM DE NADLER E LAWER	-----
1.3.2 ABORDAGEM DE WALTON	-----
1.3.3 ABORDAGEM DE WERTHER E DAVIS	-----
-	
1.3.4 ABORDAGEM DAVID A. GARVIN	-----
2 PRINCIPAIS PROGRAMAS DE QVT	-----
2.1 PROGRAMAS DE SEGURANÇA, SAÚDE E HIGIENE DO TRABALHO	-----
2.2 PROGRAMAS DE BEM – ESTAR	-----
2.3 PROGRAMAS DE INCENTIVOS E BENEFÍCIOS	-----
2.4 PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS	-----
CONSIDERAÇÕES FINAIS	-----
REFERÊNCIAS	-----

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E OS PROGRAMAS IMPLANTADOS NAS ORGANIZAÇÕES

FLORACÍ MARIA DA SILVA¹
KELLY GLAUCIA DOS REIS²
NATIELE MENDES FARINHA³
PAULA REGINALDO SOUSA⁴

ORIENTADORA: MÁRCIA SUMIRE KUROI

RESUMO: Este artigo conceitua a Qualidade de Vida no Trabalho desde a sua origem, faz citações, destaca abordagens e os principais programas implantados nas organizações, com o objetivo de estudar e mostrar as dimensões, dificuldades e os programas na busca de melhor Qualidade de Vida no Trabalho. No entanto, foi possível concluir que a qualidade de vida é essencial para qualquer organização e que quanto maior o investimento, maior o retorno em produtividade, qualidade e financeiro, assim, a organização tem mais chances de sobreviver no mercado competitivo. A metodologia usada foi classificada quanto aos meios como bibliográfica porque foi baseada em obras de autores renomados, tais como livros, artigos científicos e sites disponibilizados ao público.

Palavras-chave: Qualidade de Vida no Trabalho. Indivíduo. Organização. Satisfação.

ABSTRACT: This article conceptualizes the Quality of Work Life since its inception, making quotes, highlights major approaches and programs implemented in organizations with the aim of studying and showing the dimensions, problems and programs in the search for better Quality of Work Life. However, we conclude that quality of life is essential for any organization, and that the greater the investment, the greater the return on productivity, quality and financial, so the organization is more likely to survive in the competitive market. The methodology used was classified as the media like literature because it was based on works by renowned authors such as books, journal articles and websites available to the public.

1 Especialização em Gestão de Pessoas, floraci_maria@hotmail.com
2 Especialização em Gestão de Pessoas, kellyg@hotmail.com
3 Especialização em Gestão de Pessoas, nati_nmf@hotmail.com
4 Especialização em Gestão de Pessoas, paulars@hotmail.com

INTRODUÇÃO

O tema pesquisado neste artigo Qualidade de Vida no Trabalho, (QVT), tem sido assunto discutido em todo o mundo, sendo ela uma das ferramentas mais importantes na busca da satisfação das necessidades humanas.

Sendo a Qualidade de Vida um dos assuntos que as organizações têm abordado com maior preocupação, não pode se tratar o tema sem mencionar a motivação e a satisfação das necessidades como aspectos cruciais para a qualidade de vida de seus profissionais. Conhecer o que realmente motiva as pessoas é fundamental para qualquer tipo de organização.

As organizações têm se preocupado em manter a qualidade de vida dos seus trabalhadores e cada vez mais propõem ações para o alcance de tais melhorias. Atualmente as empresas que estiverem voltadas para o atendimento dos anseios, expectativas e necessidades dos seus funcionários, terão mais chances de sobreviver em um mercado cada vez mais competitivo.

Diante das turbulências e incertezas que caracterizam o contexto atual das organizações emerge o desafio da sobrevivência para aquelas que privilegiam a qualidade de vida de seus trabalhadores.

Esta pesquisa foi motivada pela seguinte indagação: Quais aspectos da Qualidade de Vida no Trabalho abordados nos principais programas que poderiam ser implantados nas organizações relacionados aos trabalhadores?

Justifica-se que importância dessa pesquisa se deve ao fato de que a Qualidade de Vida no Trabalho é essencial para qualquer organização que tenha como meta a satisfação, o desenvolvimento e a produtividade de seus funcionários, destacando como principal aspecto verificar a realidade no interior das empresas, bem como estão sendo tratados seus funcionários, e a possível realidade de adotar medidas cabíveis que possam corrigir os desvios que no dia-a-dia não são identificados.

Percebe-se que funcionários saudáveis e motivados tanto financeiramente quanto emocionalmente, produzem mais, gerando lucros para a empresa por isso é tão importante conciliar os interesses do indivíduo com os interesses da organização.

O objetivo desse artigo foi estudar a qualidade de vida, sua origem, seus conceitos e os programas implantados nas organizações.

A metodologia desta pesquisa foi classificada quanto aos meios, como bibliográfica, porque foi baseada em obras de autores renomados, tais como: livros, artigos científicos, sites, etc., que estavam à disposição do público em geral.

1. REFERENCIAL TEÓRICO

1.1 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

A qualidade de vida no trabalho tem sido uma preocupação do homem desde o início de sua existência com outros títulos em outros contextos, mas sempre visando facilitar ou trazer satisfação e bem-estar ao trabalhador na execução de sua tarefa. (RODRIGUES, 1994).

Observa-se que a qualidade de vida no trabalho interfere não somente no trabalho em si, mas tem implicações do campo familiar e social dos indivíduos e assim sucessivamente.

1.1.1 A Origem da Qualidade de Vida no Trabalho

O termo Qualidade de Vida (QVT) foi criado por Louis Davis, na década de 1970. Para ele o conceito de QVT refere-se á preocupação com a saúde e o bem estar dos trabalhadores nas organizações. Atualmente esses conceitos referem- se tanto a aspectos físicos quanto psicológicos, (CHIAVENATO, 1999).

De acordo com Rodrigues (1994), historicamente, atribui-se a origem da denominação Qualidade de Vida a Eric Trist (1975) e seus colaboradores, que estudavam um modelo macro para agrupar o trinômio indivíduo-trabalho-organização, com o objetivo de tornar a vida dos trabalhadores menos penosa.

Segundo Limongi-França (2008) o tema Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) vem sendo tratado como um leque amplo e às vezes confuso. As definições de QVT vão desde cuidados médicos estabelecidos pela legislação de saúde e segurança até as atividades voluntárias dos colaboradores e empregadores nas áreas de lazer, motivação, entre outros.

A QVT faz parte das mudanças pelas quais passam as relações de trabalho na sociedade moderna, em rápida transformação.

Com o passar dos tempos à qualidade de vida passou a ser cada vez mais alvo de estudo e reflexão, e a partir dos anos 80 começou a ser encarada numa perspectiva

multidimensional: biológica, psicológica, económica e cultural, uma vez que a qualidade de vida depende destes fatores e é subjetiva.

Uma empresa não necessita só de lucros, percebe-se que a maior dificuldade está voltada para a qualidade de vida dos seus funcionários. A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é importante, pois além de proporcionar maior bem-estar e equilíbrio físico, psíquico e social obtém uma vida satisfatória.

1.2 CONCEITOS E ASPECTOS IMPORTANTES DA QVT

Nadler e Lawler (1983) apud Fernandes (1996), em sua definição sobre a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), consideram que a QVT é vista como uma maneira de pensar a respeito das pessoas, do trabalho e das organizações.

Para Chiavenato (1999) o conceito de QVT refere-se á preocupação com a saúde e o bem estar dos trabalhadores nas organizações e atualmente esses conceitos referem-se tanto a aspectos físicos quanto psicológicos.

Segundo Limongi França (1999), o conceito de QVT constitui um conjunto de ações de uma empresa que envolve o diagnóstico e a implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais, dentro e fora do ambiente de trabalho, no intuito de propiciar condições plenas de desenvolvimento humano para e durante a realização do trabalho.

Fernandes (1996) conceitua QVT como a gestão dinâmica e contingencial de fatores físicos, tecnológicos e sociopsicológicos que afetam a cultura e renovam o clima organizacional, refletindo-se no bem-estar do trabalhador e na produtividade das empresas.

Chiavenato (1999), ainda afirma que: A QVT contribui tanto nas atitudes quanto no comportamento pessoal acentuando a produtividade individual e grupal, tais como: motivação para o trabalho, criatividade e vontade de inovar ou aceitar mudanças no ambiente de trabalho. Envolvem conteúdo e contexto do cargo, a QVT também é importante para as atitudes pessoais e comportamentais relevantes para a produtividade individual e grupal, tais como: motivação para o trabalho, adaptabilidade a mudanças no ambiente de trabalho, criatividade e vontade de inovar ou aceitar mudanças.

De acordo com Maximiano (2002), a qualidade de vida no trabalho consiste na visão mais ampla das concepções existentes sobre a motivação e a satisfação, baseando-

se em uma visão integral dos seres humanos, denominado de enfoque biopsicossocial, o qual propõe a visão integrada dos seres humanos.

Para Fischer, Dutra e Amorim (2009) a qualidade de vida no trabalho é um conjunto das ações de uma organização, envolvendo diagnóstico, implantação de progressos e inovações, tanto gerenciais como tecnológicas e estruturais, dentro ou fora do local de trabalho, no qual busca beneficiar com melhorias as condições de trabalho dentro da organização.

Ainda para Chiavenato (1999), a QVT envolve uma constelação de fatores que estão ligados diretamente aos membros da organização, destacam-se 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.

De acordo com Mello (2011) a qualidade de vida no trabalho é um tema amplo que abrange tanto necessidades e expectativas pessoais como fatores situacionais ligados à tecnologia, às condições de trabalho, aos planos de carreira, às ações focadas em cargos e salários, ao sistema de recompensa, à avaliação de desempenho e ao potencial do profissional, entre outros. Contudo, não é possível implantar programas de qualidade sem que as pessoas estejam motivadas e engajadas no trabalho, pode-se afirmar também que QVT compõe um dos seis processos que a Gestão de Pessoas apresenta: Processo de agregar pessoas, processo de aplicar pessoas, processo de recompensar pessoas, processo de desenvolver pessoas, processo de manter pessoas, processo de monitorar pessoas.

Segundo Chiavenato (2008) o processo de agregar pessoas são utilizados para incluir novas pessoas na empresa; o processo de aplicar pessoas desenha as atividades que cada pessoa irá realizar na empresa, orienta e acompanha seu desempenho; o processo de recompensar pessoas incentiva as pessoas e satisfaz as necessidades individuais e superiores; o processo de desenvolver pessoas capacita e aumenta o desenvolvimento profissional e pessoal dos indivíduos; o processo de monitorar pessoas acompanha e controla as atividades dos indivíduos e verifica os resultados.

O processo de manter pessoas deve proporcionar condições ambientais e psicológicas seguras, satisfatórias às atividades dos colaboradores de uma organização, onde essa abordagem faz parte dos resultados finais desejados, (CHIAVENATO, 2002).

Segundo Limongi França (2008) as visões e definições de QVT são multifacetadas, com implicações éticas, políticas e de expectativas pessoais, facilita as análises e as comparações entre os diversos movimentos que ocorrem nas ideias e nos modelos relacionados à QVT.

Amatuzzi (1999) diz que a palavra que designa QVT é, portanto, “respeito” e não “produtividade”, ou melhor, “humanismo”, e não “eficiência”. Humanismo pode-se aplicar a qualquer filosofia que coloque o homem no centro de suas preocupações, em relação a um desprezo pelo que é essencialmente humano, como o trabalho, por exemplo.

Para Walton (1973 apud Rodrigues, 1991, p. 20), a expressão qualidade de vida tem sido utilizada com frequência para apresentar certos valores ambientais e humanos, negligenciados pelas sociedades industriais em favor do avanço tecnológico, da produtividade e do crescimento econômico.

Para Fischer, Dutra e Amorim (2009) Qualidade de vida no trabalho é um conjunto das ações de uma organização que envolve diagnóstico, implantação de progressos e inovações tanto gerenciais como tecnológicas e estruturais, dentro ou fora do local de trabalho, no qual busca beneficiar com melhorias as condições dentro da organização.

Entende-se que Qualidade de Vida no Trabalho pode ser resumida em bem estar físico, psicológico e social, equilíbrio nas relações familiares, laborais e harmonia dentro da comunidade.

Para Fernandes (1996), as pessoas são mais produtivas quanto mais estiverem satisfeitas e envolvidas com o próprio trabalho. O conceito de QVT engloba, além de atos legislativos que protegem o trabalhador, o atendimento a necessidades e aspirações humanas, calcado na ideia de humanização do trabalho e na responsabilidade social da empresa.

Limongi-França (2008) afirma que nos anos de 1998-1999 a qualidade de vida é estar saudável, desde fisicamente, culturalmente, espiritualmente à profissionalmente, intelectualmente e socialmente. Diz ainda que cada vez mais as empresas que quiserem estar entre as melhores do mercado terão que investir nas pessoas, por isso a qualidade de vida é um fator de excelência pessoal e organizacional.

Percebe-se que é muito importante identificar as necessidades e os anseios das pessoas e compatibilizá-los com sua atuação no trabalho.

Pode-se dizer que a gestão da qualidade de vida no trabalho lida com o bem estar dos trabalhadores dentro e fora na organização, que para serem implantados os programas de QVT, é necessário levar em conta os desejos dos trabalhadores e o que a empresa pode oferecer.

1.3 ABORDAGENS

1.3.1 Abordagem de Nadler e Lawer

O modelo de QVT de Nadler e Lawer (1983 apud Fernandes, 1996, p. 22) fundamenta-se em quatro aspectos: gestão participativa, reestruturação do trabalho, inovação do sistema de recompensas e melhoria no ambiente de trabalho.

Nadler e Lawler (1983 apud FERNANDES, 1996, p. 27) partem do preceito de que a variável QVT deveria ser claramente definida em um conceito que expresse o seu real significado e que por sua vez deve abarcar o que é a QVT, quais resultados esta pode proporcionar, quais os benefícios e quais as condições para que esta produza os resultados desejados.

Em síntese, Nadler e Lawler (1983) apud Fernandes (1996) indica que a efetividade de um programa de QVT está inter-relacionada a uma série de fatores, e, nessa perspectiva, apresentam uma estruturação que deve ser conduzida na implantação dos referidos programas, esses sugerem atividades que devem ser exploradas nos programas de QVT, fatores que determinam o sucesso nos programas de QVT, e, por fim, os pontos centrais que devem ser gerenciados.

1.3.2 Abordagem de Walton

Percebe-se que as dimensões da QVT são abrangentes, basicamente envolvem a vida tanto organizacional como social, o que confirma a visão biopsicossocial. Estes fatores confirmam a importância do bem-estar dos trabalhadores para a saúde da organização. Além disso, percebe-se o papel do ser humano: cada vez mais integrante, de valor e participante na vida das organizações.

Destaca-se ainda segundo Chiavenato (2002) e Walton (1973), oito fatores que afetam a QVT, a saber:

- Compensação justa e adequada;

- Condições de segurança e saúde no trabalho;
- Utilização e desenvolvimento de capacidades;
- Capacidade de crescimento contínuo e segurança;
- Integração social na organização;
- Constitucionalismo;
- Trabalho e espaço total de vida;
- Relevância social da vida no trabalho;

Percebe-se que as dimensões da QVT são abrangentes, basicamente envolvem a vida tanto organizacional como social, o que confirma a visão biopsicossocial. Estes fatores confirmam a importância do bem-estar dos trabalhadores para a saúde da organização. Além disso, percebe-se o papel do ser humano: cada vez mais integrante, de valor e participante na vida das organizações. Dentre estes fatores pode-se destacar:

- Utilização e desenvolvimento de capacidades: a organização passa a dar espaço para que as potencialidades do indivíduo sejam desenvolvidas e utilizadas. Esta postura, por parte da administração, é um dos novos paradigmas: antes as pessoas eram “treinadas” para trabalhos repetitivos, enquanto que hoje, a tecnologia executa estes tipos de trabalhos e as pessoas precisam desenvolver suas capacidades. A tendência é que as pessoas tenham certo grau de autonomia e identificação com o trabalho.
- Oportunidades de crescimento contínuo: o trabalho deve proporcionar crescimento e desafios constantes. As pessoas são muito mais capazes do que pensam que são, mas para isso a organização deve oportunizar o crescimento, tanto em termos pessoais e intelectuais como profissional.
- Integração social na organização: neste aspecto fica evidente a importância da igualdade de oportunidades.
- Garantias constitucionais: a liberdade de expressão e o respeito à individualidade e diferenças devem ser respeitadas pela organização.

Com a QVT surge o conceito de trabalho humanizado segundo Davis e Newstrom (1992), a hipótese básica do trabalho humanizado é que ele é mais vantajoso quando promove o “melhor ajustamento” entre os empregados, tarefas, tecnologia e meio ambiente.

1.3.3 Abordagem de Werther e Davis

Werther & Davis (1983, apud RODRIGUES 2001), centram os fatores de análise da QVT nos aspectos que afetam diretamente a Qualidade de Vida no Trabalho: supervisão, condições de trabalho, pagamento, benefícios e projeto de cargo.

De acordo com Werther e Davis (1983 apud PILATTI 2006) muitos fatores afetam a qualidade de vida no trabalho, como a supervisão, condições de trabalho, pagamento, benefícios e o projeto do cargo. No entanto, é o cargo que envolve mais intensamente o trabalhador. Por mais que os colaboradores possuam um bom salário, boas condições de trabalho e uma boa supervisão, as atividades que estes desenvolvem podem, sob a ótica dos mesmos, ser tediosas.

Segundo Werther e Davis (1983 apud PILATTI 2006) os desafios ambientais, organizacionais e comportamentais influenciam diretamente na QVT. Mudanças nesses fatores devem ser previstas com antecipação, ao passo que estas podem desestruturar a QVT dos colaboradores de uma organização.

1.3.4 ABORDAGEM DAVID A. GARVIN

Para Garvin (2011) se a qualidade deve ser gerenciada precisa ser primeira entendida, os gerentes almeja ter sucesso tem que mudar agressivamente para melhorar seu entendimento das práticas e desempenho da qualidade, com mais detalhes sobre a opinião dos clientes, os níveis da qualidade dos concorrentes, e especialmente, o conhecimento de seu próprio desempenho, desta forma, afirma que a qualidade pode ser a melhor maneira de garantir lucros e reduzir prejuízos.

Garvin (2011) diz ainda que as organizações podem ter em seu ambiente várias delas num mesmo período de sua existência, e dependendo da natureza de suas atividades e das estratégias organizacionais, qualquer uma delas pode ser a mais adequada, independente.

2 PRINCIPAIS PROGRAMAS DE QVT

A QVT está relacionada a vários fatores que contribuem para que haja uma satisfação nos colaboradores internos, dentre eles tem-se a higiene do trabalho, que abrange as condições que o ambiente de trabalho oferece ligados à segurança de saúde física, mental e de bem-estar, aspectos psicológicos, como o relacionamento interpessoal, tipo de liderança, a aplicação da ergonomia quanto ao uso das máquinas e

ferramentas e, em relação à saúde ocupacional, que se refere a uma assistência médica preventiva (CHIAVENATO, 2000).

De acordo com Fernandes (1996), pode-se entender QVT como um programa que visa à renovação das formas de organização no trabalho, de modo que, ao mesmo tempo em que se eleve o nível de satisfação do pessoal, se eleve também a produtividade das empresas, como resultado de maior participação dos empregados nos processos relacionados ao seu trabalho.

De acordo com Campos (1992), um dos mais importantes conceitos dos programas de qualidade está na premissa de que somente se melhora o que se pode medir e, portanto, é preciso medir para melhorar. Assim, faz-se necessário avaliar de forma sistemática a satisfação dos profissionais da empresa, pois, nesse processo de autoconhecimento, as pesquisas de opinião interna são uma importante ferramenta para detectar a percepção dos funcionários sobre os fatores intervenientes na qualidade de vida e na condição do trabalho. Questões como o posicionamento do funcionário em relação ao posto de trabalho ocupado, ao ambiente, às formas de organização do trabalho e à relação chefiam/subordinados são itens que não podem deixar de ser avaliados.

De Lucca Neto (1999 apud Limongi França 2008) afirma que os programas de qualidade de vida no trabalho são exigências da atualidade que anuncia um compromisso com os avanços da ciência, da civilização, da cidadania. Sendo assim um desafio para muitos.

Karch (2000) apud Limongi França (2008) diz que programas de saúde e qualidade de vida estão sendo cada vez mais adotados pelas organizações, mobilizando os profissionais de recursos humanos, para tornar o ambiente mais saudável e produtivo.

As organizações passam a se preocupar em oferecer um ambiente que traga ao indivíduo: conforto, respeito, segurança e bem-estar, entre outros, isto é, devem oferecer um ambiente propício e que favoreça o uso de suas capacidades.

2.1 PROGRAMAS DE SEGURANÇA, SAÚDE E HIGIENE DO TRABALHO

Atualmente as organizações têm dado muita atenção aos programas de higiene, saúde e segurança no trabalho, porém sabe-se que se mal implantado esses programas podem trazer uma gama de custos não planejados. Conforme afirma Chiavenato (1999) as consequências desses programas são bastante autênticas, como acréscimo do

absenteísmo, rotatividade, afastamentos por doenças e acidentes, elevação dos custos funcionais entre outros.

De acordo com Guimarães (1995) a QVT está relacionada como projeto ergonômico dos postos de trabalho, referente à organização, limpeza, segurança, conforto ambiental, entre outros. Embora não se restrinja exclusivamente às condições físicas, incluindo também itens como oferecimento de benefícios sociais e, o mais importante, as relações de trabalho e o ambiente social, onde é proporcionado ao trabalhador o seu desenvolvimento como pessoa capaz de refletir e de produzir ideias. Ainda sobre as condições de trabalho, conforme a opinião da alta executiva do órgão do Governo Federal citada por Limongi-França (2008), a qualidade de vida no trabalho são condições de trabalho oferecido no setor onde se trabalha e se amplia ao ambiente todo. Equipamentos, relações com os superiores e colegas, maneira como o empregador trata o empregado.

A Segurança no trabalho está relacionada com a prevenção de acidentes e riscos ocupacionais. São conjuntos de medidas técnicas, educacionais, médicas e psicológicas usadas para prevenir acidentes, eliminando as condições inseguras do ambiente e instruindo ou convencendo as pessoas sobre a implantação de práticas preventivas. (CHIAVENATO, 1999).

De acordo com Barbosa Filho (2001), segurança consiste no estado, qualidade ou condição de seguro, ou seja, condição daquele ou daquilo em que se pode confiar, sendo as características a serem buscadas nas pessoas e nos meios ou elementos relacionados com o processo produtivo, que garantam a proteção de cada um destes dentro da organização.

Um ambiente de trabalho em si pode provocar doenças em seus funcionários, seja de origem física, psicológica ou social, portanto a definição para a saúde ocupacional é a ausência dessas doenças, que está ligada com a assistência médica preventiva (CHIAVENATO, 1999).

Pacheco (1995), por sua vez, define saúde e segurança no trabalho como um conjunto de atividades de reconhecimento, avaliação e controle dos riscos de acidentes no trabalho e de possíveis doenças ocupacionais, referentes a relações de trabalho. O autor ainda afirma que é preciso tratar a saúde e segurança no trabalho como sistema, da mesma forma como se trata a qualidade.

Segundo Chiavenato (1999) a higiene no trabalho está vinculada com as condições ambientais de trabalho, condições essas que asseguram a saúde física, psíquica e bem estar das pessoas.

A higiene no trabalho está ligada com as condições ambientais de trabalho, condições essas que asseguram a saúde física, psíquica e bem estar das pessoas.

Condições de segurança e saúde do trabalho é um critério utilizado para mensurar a QVT em relação às condições existentes no local de trabalho, segundo Fernandes (1996), este critério pode ser subdividido em seis etapas, que são:

- Jornada de trabalho – número de horas trabalhadas, previstas ou não na legislação do trabalho, e sua relação com as tarefas desempenhadas.
- Carga de trabalho – quantidade de trabalho executadas em turno de trabalho.
- Ambiente físico – local de trabalho e suas condições de bem-estar (conforto) e organização para o desempenho do trabalho.
- Material e equipamento – quantidade e qualidade de material disponível para execução do trabalho.
- Ambiente saudável – local de trabalho e suas condições de segurança e de saúde em relação aos riscos de injúria e de doenças.
- Estresse – quantidade percebida de estresse a que o indivíduo é submetido na sua jornada de trabalho.

Chiavenato (1999, p. 376) descreve que:

Higiene do Trabalho refere-se a um conjunto de normas e procedimentos que visa à proteção da integridade física e mental do trabalhador, preservando-o dos riscos de saúde inerente às tarefas do cargo e ao ambiente físico onde são executadas. Relaciona-se com diagnóstico e prevenção das doenças ocupacionais a partir do estudo e controle de duas variáveis: o homem e seu ambiente de trabalho.

As abordagens de Werther e Davis (1983) relacionam-se com os programas de segurança, saúde e higiene no trabalho, pois destacam supervisão, condições de trabalho, pagamento, benefícios e projeto de cargo. As condições de trabalho englobam esses três requisitos (segurança, saúde e higiene), que por sua vez ressalta que para os

colaboradores trabalham bem, devem ter um bom ambiente de trabalho, ou seja, um ambiente seguro, utilização dos equipamentos de segurança individuais, um ambiente limpo e organizado, e ferramentas de trabalho proporcionais e adequadas.

Pode-se concluir que a higiene, a segurança e a qualidade de vida no trabalho oferecem boas condições de trabalho, é importante para os empregados, para as empresas e a sociedade para se ter pessoas satisfeitas e motivadas que conseqüentemente produzem mais.

Um ambiente de trabalho agradável melhora o relacionamento interpessoal e a produtividade e tem se tornado alvo das grandes empresas bem-sucedidas.

A Qualidade de Vida faz com que o ambiente seja saudável, onde todos trabalham da melhor maneira possível e motivados, gerando assim mais satisfação com o trabalho executado, e melhorias tanto profissional quanto pessoalmente, beneficiando a convivência com a família e também no meio social, e abrindo portas para um futuro melhor dentro da organização.

Ao desenvolverem programas de higiene do trabalho as empresas estão preservando a saúde física e mental e proporcionando bem-estar às pessoas, elevando e mantendo a satisfação do pessoal e melhorando a produtividade da empresa.

Relaciona-se este programa a variável condição de segurança e saúde no trabalho apresentada por Walton (1973), pois envolve a jornada e carga de trabalho, materiais e equipamentos disponibilizados para a execução das tarefas e ambiente saudável prevenindo a saúde do colaborador; esse tópico analisa as condições reais oferecidas aos trabalhadores para o cumprimento de seus afazeres.

2.2 PROGRAMAS DE BEM – ESTAR

Segundo Chiavenato (1999) os programas de bem-estar são utilizados por organizações que previnem a saúde de seus trabalhadores, sendo individualizados pelo comportamento e estilo de vida fora da organização.

Chiavenato (1999) propõe três componentes do programa de bem-estar: ajudar os funcionários a identificar riscos potenciais de saúde, conscientizar os funcionários a respeito de riscos de saúde, como pressão sanguínea elevada, fumo, obesidade, dieta pobre e estresse, incentivar os colaboradores a mudar seu estilo de vida através de exercícios, boa alimentação e monitoramento da saúde.

É compensador que se invista em programas de bem-estar, a empresa além de ter bons ganhos e lucros através desses programas, os funcionários também são beneficiados com esses programas.

Bohlander, Snell e Sherman (2009) dizem que os programas de bem-estar produzem uma economia de custo mensurável para as empresas, e são muito eficazes para combater os riscos de saúde, na qual devem incentivar seus trabalhadores a adotarem hábitos alimentares mais saudáveis. Ainda afirmam que os estados mentais e emocionais são afetados pelos alimentos consumidos e ainda sugerem que o retorno de um plano nutricional bem feito é excelente para o comportamento humano.

Para Chiavenato (1999), muitos desses programas são baratos e muitas organizações ultrapassam o simples local de trabalho para oferecer saúde e bem-estar para seus funcionários.

A proposta de um programa de qualidade de vida no trabalho é apoiar estilos de vida distintos que promova saúde e bem-estar entre os funcionários e sua família durante sua vida profissional. Esses programas existem para estimular e dar suporte para os trabalhadores e às empresas proporcionando melhor qualidade de vida e maior produtividade no trabalho.

A partir dos modelos existentes pode-se ter noção da dimensão que os programas de bem-estar deverão abranger conflitos como equidade salarial, formação educacional e profissional.

Os programas de bem-estar estão relacionados às variáveis destacadas por Walton (1973) como oportunidades de crescimento na organização para a satisfação do colaborador; a franqueza interpessoal, que visa trabalhar com sinceridade e valorizar o outro; o controle do tempo para que cada funcionário desempenhe sua vida normal fora do trabalho, com liberdade e destaca ainda as condições de segurança para o bem estar de cada colaborador. Essas variáveis ressaltam que cada funcionário pode e deve ter uma vida normal, saudável e tranquila, basta seguir seus aspectos e aplicá-los bem no dia de cada um.

2.3 PROGRAMAS DE INCENTIVOS E BENEFÍCIOS

Os incentivos salariais, de acordo com Chiavenato (1999), são programas desenvolvidos para recompensar aqueles funcionários que tiveram bom desempenho e alcançaram os objetivos traçados, podem ser: bônus, participação nos resultados, e outros. O autor

ainda diz que um plano de participação admite que os ganhos na produção aumentem através da redução das perdas e desperdícios. Isso ocorre porque o plano de incentivos aproxima os funcionários da empresa, de forma que eles se identifiquem com o objetivo que a organização tem de obter lucro e aumentem a produtividade e diminuam os desperdícios.

Para França (2011) os pacotes de benefícios são oferecidos para contribuírem com as necessidades básicas dos trabalhadores, sendo transformado pelo tempo em mecanismos de atração e retenção de talentos.

De acordo com Chiavenato (1999) benefícios são certas regalias e vantagens concedidas pela organização, a título de pagamento adicional do salário, à totalidade ou à parte de seus funcionários, isto é são benefícios adicionais no qual cada colaborador se tem por merecimento, por exemplo, existem alguns que contribuem para que o funcionário trabalhe melhor, satisfeito, pois será a bonificado, se por ventura faltar dias de trabalho e não justificarem automaticamente é desmerecido desse abono.

Assim sendo, ainda propõe que os benefícios podem ser classificados com base nos objetivos da organização em:

- Assistenciais: visam prover o empregado e sua família de segurança e suporte para casos imprevistos. Exemplos desse tipo de benefício é assistência médica, assistência odontológica, seguro de vida em grupo, creche para filhos de funcionários entre outros.
- Recreativos: busca proporcionar ao empregado e sua família lazer, diversão, recreação. Estão nessa categoria clubes, áreas de lazer nos intervalos de trabalho, passeios e excursões entre outros.
- Supletivos: são serviços e facilidades para melhorar a qualidade de vida, como transporte, restaurante no local de trabalho, estacionamento entre outros.

Lacombe (2005) diz que existem também os benefícios proporcionados pelo status, reconhecimento, bem-estar nas condições de trabalho entre outros que causam satisfação às pessoas nas organizações. Os trabalhadores que participam dos programas de incentivo e são reconhecidos geralmente tem um ótimo desempenho em suas tarefas, colaboram com a empresa, participam mais, se interessam mais e tem uma vida mais saudável.

Marras (2002), afirma que um programa de benefícios atende tanto os objetivos dos funcionários como também da organização. Em relação à organização, quando essa faz o uso de programa de benefícios, as necessidades de seus funcionários são atendidas, diminuindo assim os índices de rotatividades, de absenteísmo, estresse, etc., e conseqüentemente, a organização se torna mais competitiva perante seus concorrentes.

Para os funcionários, um programa de benefícios além de oferecer facilidades, garante também o que eles precisam para alcançar seu nível mínimo de qualidade de vida. Atualmente, algumas empresas estão adotando os planos de benefícios flexíveis. Esses planos permitem aos funcionários escolher quais benefícios querem receber entre os disponibilizados pela empresa.

Para cada nível hierárquico da estrutura organizacional existe um programa de benefícios diferenciado, isso se dá, devido às necessidades de cada grupo de funcionários serem diferentes.

E esse programa de benefícios pode, conforme relatou Wada (1999) a uma revista, contribuir para um ambiente de trabalho bem definido como o conjunto de fatores interdependentes, materiais ou abstratos, que atua direta e indiretamente na qualidade de vida das pessoas e nos resultados dos seus trabalhos.

Segundo Silva Filho (1993), ao investir na alimentação do trabalhador a empresa está indiretamente aplicando na produção, pois, a prestação deste serviço é considerada hoje como um dos principais benefícios para o trabalhador, sendo um dos que mais contribui para o alívio das tensões e a recuperação de desgastes no âmbito do trabalho.

Pode-se dizer que as empresas que investem na alimentação do trabalhador também são beneficiadas, pois o trabalhador alimentado adequadamente adocece menos, falta menos, sofre menos acidentes e, conseqüentemente, produz mais. A sociedade ainda lucra, uma vez que há geração de empregos diretos e indiretos, ocasionando melhoria da qualidade de vida.

De acordo com Chiavenato (1999) a segurança no trabalho corresponde a um conjunto de medidas técnicas, educacionais, médicas e psicológicas utilizadas para prevenir acidentes, quer eliminando as condições inseguras do ambiente quer instruindo ou convencendo as pessoas sobre a implantação de práticas preventivas. As empresas precisam conscientizar os colaboradores que para esse programa funcionar bem precisa da participação individual deles, se cada colaborador faz sua parte, usa corretamente seus equipamentos, é atento e trabalha conforme se exige já evita muitos danos e riscos à vida e a saúde.

Diz também, que um programa de saúde ocupacional requer as seguintes etapas: estabelecimento de um sistema de indicadores, abrangendo estatísticas de afastamentos e acompanhamento de doenças; desenvolvimento de sistemas de relatórios médicos; desenvolvimento de regras e procedimentos para prevenção médica e; recompensas aos gerentes e supervisores pela administração eficaz da função de saúde ocupacional.

Portanto, enquanto as pessoas são conservadas nas organizações precisam estar satisfeitas e os benefícios são fundamentais para isso.

2.4 PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

Chiavenato (1999) propõe algumas políticas e práticas essenciais para a gestão do trabalho das pessoas, entre elas estão: analisar e descrever cargos bem como administrar cargos e salários. Logo, o Plano de Cargos e Salários constitui uma ferramenta de grande importância para as empresas, uma vez que é através dele que serão realizadas tais práticas.

O plano de cargos e salários é uma ferramenta utilizada para determinar ou sustentar as estruturas de cargos e salários de forma justa dentro da organização, esse plano tem como objetivo alcançar os equilíbrios internos e externos, através da definição das atribuições, deveres e responsabilidades de cada cargo e os seus níveis salariais. (SILVA 2002).

Para Chiavenato (1999) o cargo é uma composição de todas as atividades desempenhadas por uma pessoa, ou ocupante que podem ser englobadas em um todo e associado à figura em certa posição formal do organograma da empresa. Assim, para desempenhar as suas atividades, a pessoa que ocupa um cargo deve ter uma posição definida no organograma.

Fernandes (1996) descreve que compensação justa e adequada é um critério utilizado para mensurar a QVT em relação à remuneração recebida pelo trabalho realizado. Analisa esse critério como sendo o meio utilizado para mensurar a QVT em relação às oportunidades que o empregado tem no seu dia-a-dia de aplicar seu saber e suas aptidões profissionais. Fernandes (1996) destaca cinco requisitos básicos para avaliação desse critério, são eles:

- Autonomia: é o grau de liberdade que o indivíduo tem de executar seu trabalho.
- Significado da tarefa: é o grau de relevância da tarefa desempenhada dentro ou fora da empresa, na vida e no trabalho de outras pessoas.
- Identidade da tarefa: é o grau de medida da tarefa na íntegra e na avaliação do resultado.

- Variedade da habilidade: é o grau de possibilidades de utilização de uma larga escala de capacidades e de habilidades do indivíduo.
- Retroinformação: é grau de informação que o indivíduo recebe sobre seu desempenho no trabalho.

A renda adequada é a necessária para o indivíduo manter sua sobrevivência dentro das necessidades pessoais e dos padrões culturais, sociais e econômicos da sociedade em que vive nesse sentido o plano de cargos e salários da empresa também pode representar uma ferramenta para a avaliação e valorização do capital humano e intelectual, além de motivador e como afirma Walton (1993) “compensação justa e adequada, pois busca obter remuneração adequada pelo trabalho realizado assim como o respeito à comparação com outros colegas e o mercado de trabalho”.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A qualidade de vida no trabalho é um dos desafios do ambiente atual das organizações que precisam estar atentas à qualidade de vida das pessoas que dela fazem parte, pois isto reflete diretamente nos resultados da empresa.

Tendo em vista a alta competitividade enfrentada pelas empresas, faz-se necessário que estas invistam em seus recursos humanos, preocupando com a qualidade de vida de seus trabalhadores.

Atualmente as organizações valorizam a QVT pelo fato de que ela favorece aspectos como: pessoas saudáveis e motivadas, conserva a saúde do trabalhador e obtém um benefício na sua vida diária, com uma contribuição de melhoria no ambiente de trabalho como adaptações as características fisiológicas e psicológicas para os colaboradores podem ser de grande eficácia para economia da empresa, portanto isso implicara um reconhecimento dos referidos funcionários.

Pode-se certificar que as empresas que trabalham com o programa de QVT trás aos seus colaboradores um ambiente mais saudável contribuindo assim para o crescimento tanto da organização quanto de seus colaboradores. Quanto maior o investimento em qualidade de vida maior será o retorno em termos de produtividade, qualidade e financeiramente para a organização.

Com o presente trabalho foi possível concluir que as empresas preocupadas com o bem estar dos seus funcionários, deve aplicar os programas de Qualidade de Vida no

Trabalho, onde todos trabalharão com os mesmos objetivos, para que dessa forma haja rendimento, lucro e foco nos resultados dentro da organização.

REFERÊNCIAS:

BOHLANDER, George. SNELL, Scott. SHERMAN, Arthur, Administração de Recursos Humanos. São Paulo. Cengage Learning, 2009. Disponível em: <http://faccamp.ber/RH/PPC_6:42.TEC_RH.pdf> acesso em novembro de 2013 às 16:36:42.

CAMPOS, Vicente Falconi. TQC – **Controle de Qualidade Total**. 2. ed. São Paulo: Bloch Editores, 1992.

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de Pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro. Ed. Campos, 2004.

FRANÇA, Ana Cristina Limongi. Práticas de Recursos Humanos: conceitos, ferramentas e procedimentos. São Paulo. Ed. Atlas, 2011. Artigo Qualidade de Vida no Trabalho Motivação. Disponível: <http://www.rh.com.br/>, acesso em junho de 2013, às 19:20:08.

GARVIN, David. Abordagens da Qualidade. São Paulo. Atlas, 2011.

KARCH, Robert. Qualidade de Vida. Manager on-line (www.manager.com.br), entrevista ao jornalista Luiz Gonzaga. São Paulo. 2000.

LACOMBE, Francisco José Masset. Recursos Humanos: princípios e tendências. São Paulo. Ed. Saraiva. 2005. Artigo de Qualidade de Vida no Trabalho e Motivação. Disponível em: <http://www.rh.com.br/>, acesso em junho de 2013 às 19:20:45.

MARRAS, Jean Pierre. Administração da Remuneração. São Paulo. Pioneira Thompson Learning. 2002. Disponível em: <http://www.fapam.edu.br/revista_old/.../i%20cintia_amaral%20162-178> acesso em novembro de 2013 às 23:15:28.

MAXIMIANO, Antônio. Teoria Geral da Administração: da escola científica à competitividade na economia globalizada. São Paulo: Atlas, 2000.

SAMPAIO, Jader dos Reis. Qualidade de Vida, saúde mental x psicologia social. Estudos contemporâneos. São Paulo. Casa do Psicólogo. 1999.

VERGARA, Sylvia Constant. Métodos de Pesquisa em Administração. São Paulo. Ed. Atlas, 2005.