

**FACULDADE CATÓLICA DE ANÁPOLIS  
INSTITUTO SUPERIOR DE EDUCAÇÃO  
ESPECIALIZAÇÃO EM GESTÃO DE PESSOAS E PSICOLOGIA  
ORGANIZACIONAL turma2**

**A IMPORTÂNCIA DE UMA GESTÃO DE PESSOAS EFICAZ NA  
PROMOÇÃO DE QUALIDADE DE VIDA NAS ORGANIZAÇÕES**

**NEUSA FONTES FERREIRA  
RAFAEL PEREIRA DE JESUS  
THAMYRIS ALVES PEREIRA**

**ANÁPOLIS  
2014**

**NEUSA FONTES FERREIRA  
RAFAEL PEREIRA DE JESUS  
THAMYRIS ALVES PEREIRA**

**A IMPORTÂNCIA DE UMA GESTÃO DE PESSOAS EFICAZ NA PROMOÇÃO DE  
QUALIDADE DE VIDA NAS ORGANIZAÇÕES**

Artigo apresentado à Coordenação da Faculdade Católica de Anápolis para obtenção do título de Especialista em Gestão de Pessoas e Psicologia Organizacional, Turma 2 sob orientação da Prof.<sup>a</sup> Ms. Márcia Sumire Kurogi

**NEUSA FONTES FERREIRA  
RAFAEL PEREIRA DE JESUS  
THAMYRIS ALVES PEREIRA**

**A IMPORTÂNCIA DE UMA GESTÃO DE PESSOAS EFICAZ NA PROMOÇÃO DE  
QUALIDADE DE VIDA NAS ORGANIZAÇÕES**

Artigo apresentado à coordenação do Curso de Especialização em Gestão de Pessoas e Psicologia Organizacional da Faculdade Católica de Anápolis, Turma 2, como requisito para obtenção do título de Especialista

Anápolis – GO, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2014.

APROVADA EM: \_\_\_\_/\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/NOTA\_\_\_\_\_

**BANCA EXAMINADORA**

---

Prof<sup>a</sup>. Ms. Márcia Sumire Kurogi  
Orientadora

---

Prof<sup>a</sup>. Esp Aracelly Rodrigues Lowes Rangel

---

Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup> Elaine Abrahão Amaral

## A IMPORTÂNCIA DE UMA GESTÃO DE PESSOAS EFICAZ NA PROMOÇÃO DE QUALIDADE DE VIDA NAS ORGANIZAÇÕES

Neusa Fontes Ferreira<sup>1</sup>  
Rafael Pereira de Jesus<sup>2</sup>  
Thamyris Alves Pereira<sup>3</sup>

Márcia Sumire Kurogi<sup>4</sup>

**RESUMO:** O presente estudo destaca o termo qualidade de vida que tem sido objeto de preocupação da humanidade atual, e também no campo das organizações. Devido que o colaborador ser uma peça importante para o funcionamento organizacional é fundamental que se garanta ambiente de trabalho com boas condições físicas e materiais e também por condições psicológicas e sociais. Esse estudo, portanto tem como problemática observar qual a importância de uma gestão de pessoas eficaz na promoção de qualidade de vida nas organizações. A metodologia utilizada foi de revisão bibliográfica, onde se buscou através de estudos de diversos doutrinadores, abordar os avanços sofridos com relação ao fator humano dentro das organizações, assim como a importância de ações intervencionistas de melhora da qualidade de vida no ambiente organizacional, e de que forma tais propostas podem vir a colaborar para sucesso organizacional. Conclui-se através deste que a qualidade de vida no trabalho é essencial para qualquer organização, sendo assim, é fundamental formulações estratégicas como ações que promovam e estimulem a qualidade de vida no ambiente organizacional, sendo de total relevância olhar atento da gestão de pessoas na promoção de QVT.

**Palavras – chave:** Gestão de pessoas. Qualidade de vida. Trabalho.

### INTRODUÇÃO

O presente artigo fez respaldo a qualidade de vida no trabalho, e descreveu a importância da gestão de pessoas no desenvolvimentos de propostas e ações, como também, na valorização do capital intelectual das organizações.

Percebe-se que a qualidade de vida deve ser compreendida como uma preocupação para com o bem estar e saúde do trabalhador, que envolve aspectos físicos e ambientais, como os aspectos psicológicos do local de trabalho, sendo

---

<sup>1</sup> Graduada em Tecnologia de Gestão de Recursos Humanos (Faculdade Anhanguera) e pós-graduanda em Gestão de Pessoas (Faculdade Católica de Anápolis)

<sup>2</sup> Graduado em Tecnologia de Gestão de Recursos Humanos (Faculdade Anhanguera) e pós-graduando em Gestão de Pessoas (Faculdade Católica de Anápolis)

<sup>3</sup> Graduada em Tecnologia de Gestão de Recursos Humanos (Faculdade Anhanguera) e pós-graduanda em Gestão de Pessoas (Faculdade Católica de Anápolis)

<sup>4</sup> Mestre em Psicologia

fundamental, olhar cauteloso da organização, e da gestão de pessoas, visto que, a Qualidade de vida no Trabalho (QVT) apresenta duplo benefício, onde de um lado favorece o bem estar e satisfação dos trabalhadores, como também, favorece a organização, devido os efeitos potenciadores sobre a produtividade e a qualidade.

Devido a estas e outras consequências tem crescido a perspectiva de se investigar e se investir na qualidade de vida do trabalhador. Justifica-se a relevância da pesquisa sobre qualidade de vida no trabalho, por ser um tema atual e de grande importância para as pessoas, as organizações, administradores e estudiosos.

O objetivo desse trabalho foi apresentar o conceito e os principais aspectos de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) junto à literatura especializada, descrevendo a conceituação de QVT, enfatizando a necessidade de olhar cauteloso da gestão de pessoas para com capital intelectual e bem estar de colaboradores, assim como apontar a importância dos programas e ações intervencionistas visando qualidade dos colaboradores dentro das organizações. Para consonância e conquista dos objetivos aqui propostos a metodologia, foi de método bibliográfico, utilizando de livros e artigos digitais que enfatizam a QVT.

Este estudo é de grande valia para o mundo acadêmico e mesmo corporativo devido às tendências de investimentos das empresas em qualidade de vida no trabalho trazendo assim um conteúdo que poderá ser aplicado tanto nas organizações como em sala de aula. É notória a necessidade de investir na qualidade de vida no trabalho para se ter um bom ambiente de trabalho, assim o indivíduo encontrará a motivação necessária para continuar neste ambiente e desempenhar da melhor forma suas habilidades.

## **1 QUALIDADE DE VIDA**

Primeiramente é necessário conceituar que qualidade refere-se à propriedade, atributo ou condição das coisas e das pessoas que as distingue das outras. Essa definição abrange as características que diferenciam o ser humano e as coisas (MENDES, 2012).

A conceituação com relação à qualidade e sobre a vida surge como facilitador do entendimento sobre o que é qualidade de vida. Diante disso pode-se

então conceituar a qualidade de vida como característica, a essência ou a aptidão da existência, sendo característico dos seres racionais, pois somente esses buscam melhorar sua maneira de viver (MENDES, 2012).

Conforme explicação de Zanelli (2008, p. 116) de que:

Qualidade de vida diz respeito a desenvolver hábitos saudáveis, enfrentamento das tensões cotidianas, consciência dos impactos dos fatores do ambiente, desenvolvimento permanente do equilíbrio interior e na relação com os outros. Em sentido genérico, qualidade de vida pode ser dimensionada como uma medida da dignidade humana, pois requer atendimento das necessidades fisiológicas, de segurança, de pertencimento, de auto – estima e de auto realização.

Vale enfatizar que todas essas necessidades, são consideradas fundamentais para bem estar humano, tanto em situações de trabalho como fora delas. Assim, numa perspectiva sistêmica e integradora, qualidade de vida pode ser concebida como a condição humana resultante de um conjunto de parâmetros individuais e socioambientais modificáveis ou não, que caracterizam as condições materiais e psicossociais de existência do ser humano (ZANELLI, 2008).

A caracterização da qualidade de vida é ampla e abrange diversos segmentos como lazer, saúde, porém, dar-se-á ênfase a qualidade de vida no trabalho que não diferente, também é bastante abrangente, visto que, tal aspecto refere-se às necessidades individuais de cada um, ou seja, o que para um é qualidade de vida, não necessariamente é para o outro.

## 1.2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Observa-se que o conceito de QVT envolve tanto os aspectos físicos e ambientais como os aspectos psicológicos do local de trabalho, que são melhores caracterizados na tabela abaixo.

**Quadro 1 – Evolução do conceito de QVT**

<b>CONCEPÇÕES EVOLUTIVAS DO QVT</b>	<b>CARACTERÍSTICAS OU VISÃO</b>
1. QVT como uma variável (1959 a 1972)	Reação do indivíduo ao trabalho. Investigava-se como melhorar a qualidade de vida no trabalho para o indivíduo.
2. QVT como uma abordagem (1969 a 1974)	O foco era o indivíduo antes do resultado organizacional; mas, ao mesmo tempo, buscava-se trazer melhorias tanto ao empregado como a direção.

3. QVT como um método (1972 a 1975)	Um conjunto de abordagens métodos e técnicas para melhorar o ambiente de trabalho e tornar o trabalho mais produtivo e mais satisfatório. QVT era vista como sinônimo de grupos autônomos de trabalho, enriquecimento de cargo ou desenho de novas plantas com integração social e técnica.
4. QVT como um movimento (1975 a 1980)	Declaração ideológica sobre a natureza e as relações dos trabalhadores com as organizações. Os termos “administração participativa” e “democracia industrial” eram frequentemente ditos como ideais do movimento de QVT.
5. QVT como tudo (1979 a 1982)	Como panaceia contra a competição estrangeira, problemas de qualidade, baixas taxas de produtividade, problemas de queixas e outros problemas organizacionais.
6. QVT como nada (futuro)	No caso de alguns projetos de QVT fracassarem no futuro, não passará de um “modismo” passageiro.

**Fonte:** Nadler e Lawler apud Fernandes (1996, p. 42)

Explicando a tabela anterior observa-se que Nadle e Lawler (1983 apud Fernandes 1996, p. 42), examinaram as características das concepções evolutivas da QVT e suas abordagens: no período de 1959 a 1972, como uma variável, reação do indivíduo ao trabalho, objetivando a melhorar a QVT para o indivíduo; de 1969 a 1974, o indivíduo era o foco, não o resultado organizacional; de 1972 a 1975, era visto como um método, conjunto de abordagens, métodos ou técnicas para melhorar o ambiente de trabalho e tornar o trabalho mais produtivo e mais satisfatório, e consequentemente apresentando melhores índices de qualidade de vida para o colaborador.

Nota-se, que não há como instituir um conceito único de QVT, uma vez que não há consenso entre os estudiosos, mas sabe-se que a base para qualquer ação de QVT deve ser a satisfação e os anseios dos trabalhadores, conciliados aos interesses das organizações, o que traz subentendido o objetivo da melhoria da produtividade.

Segundo Chiavenato (1999, p. 124):

o termo qualidade de vida no trabalho (QVT) foi cunhado por Louis Davis na década de 1970, quando desenvolvia um projeto sobre desenho de cargos. Para ele, o conceito de QVT refere-se à preocupação com o bem estar geral e a saúde dos trabalhadores no desempenho de suas tarefas. Alguns autores europeus desenvolveram outras conceituações dentro da abordagem sociotécnica e da democracia industrial.

Pode então caracterizar que QVT refere-se a conjunto de ações que desenvolvido pelas organizações, envolvam diagnósticos, implantação de ações

estratégias visando melhora do bem estar físico e psicológico dos seus colaboradores, visando proporcionar condições plenas de desenvolvimento humano para e durante a realização do trabalho.

Assim, observando correlações possíveis entre a satisfação no trabalho e outras tarefas fora do trabalho que contribuem para a qualidade de vida.

A QVT é definida como a qualidade de vida relacionada somente ao trabalho, mas a satisfação no trabalho não pode estar isolada da vida do indivíduo como um todo. Assim, a QVT apresenta uma relação entre a qualidade de vida dentro e fora do trabalho (MENDES, 2012, p. 173).

Repara-se então que a qualidade de vida é um conjunto de percepções que fazem com que a felicidade se mantenha acesa tanto na vida externa, como interna dos colaboradores, baseada em fatores que deixam aptos a se dedicar a todos os desafios que são propostos. Dessa forma, a empresa que investe nos fatores necessários para boas condições de trabalho investe também na vida de seu empregado.

De acordo com Oliveira (2004, p. 167) “A qualidade de vida no trabalho, portanto, constitui-se na peça-chave do desenvolvimento humano enquanto profissional, pois é nas organizações que ele, como trabalhador, encontra seu sucesso ou sua frustração”.

Sobre a percepção na qualidade de vida do trabalhador, o trabalho ocupa o centro da vida das pessoas. Sendo assim, para o trabalhador ter uma boa QVT é necessário também ter boas condições de trabalho. Os trabalhadores devem receber cuidados quanto ao seu bem-estar físico e mental, convém ainda ressaltar que, as atitudes gerais das pessoas em relação à vida e ao seu trabalho estão intimamente ligados. E ao fazer análise de tais apontamentos, é possível afirmar que a QVT é um ponto vital, não só para a realização do homem no trabalho, mas também em toda a sua existência (MENDES, 2012).

Observa-se que essa preocupação para com a qualidade de vida dos trabalhadores, tem sido atribuída de grande significância nas organizações atuais, porém, nem sempre foi assim. Essa prática iniciou a partir da teoria das relações humanas, onde consideravam os trabalhadores como seres complexos, com sentimentos, desejos e temores, como também, iniciou a postura de motivar através de estímulos para alcançar certas necessidades dos trabalhadores.

Chiavenato (1983, p.98) diz que, “a teoria das relações humanas com a concepção do homem social, considera os trabalhadores como seres complexos, com sentimentos, desejos e temores”.

Através do trabalho de Abraham H. Maslow destacam-se cinco necessidades fundamentais:

segurança, amor, estima, fisiológicas, e auto realização. Douglas McGregor defendia que o compromisso com os objetivos estariam relacionados às recompensas e sua consecução, assim o ser humano além de entender e aceitar as responsabilidades procuraria repassa-las, segundo Ferreira, Reis e Pereira (1999, p. 74).

Observa-se então que satisfazer as necessidades dos trabalhadores refere-se a ponto de total relevância frente a promoção de ações para com a qualidade de vida. Desta forma as ações que promovam qualidade de vida sob a forma de ações assistenciais e educativas oferecidas por profissionais devem evitar desgastes, maior interação entre os envolvidos da instituição e conscientização e assim evitar estresse e desgastes físicos pelos colaboradores (NERI, 2004).

E, para melhor caracterização do tema, pode-se entender que qualidade de vida como satisfação, ou mesmo bem estar físico e mental do indivíduo, estando correlacionado a suas ações cotidianas, sociais e físicas, assim como desenvolvimento e enriquecimento pessoal. Já a qualidade de vida no trabalho refere-se a uma posição estratégica das empresas globais, onde busque boas condições de trabalho, bem-estar físico e mental com relação à sua vida e seu trabalho, estando estes ligados.

### 1.3 ABORDAGENS DE QUALIDADE DE VIDA

Nos últimos anos, a expressão Qualidade de Vida no Trabalho tem sido usada com frequência para descrever situações e métodos com objetivos diversos. Assim, apresentam-se os mais difundidos modelos e abordagens encontradas na literatura sobre o tema. Tomam-se como principais abordagens as realizadas por Walton (1973), Nadler & Lawler (1983) e Huse & Cummings (1985).

Walton (1973 apud Haddad 2000, p.23) relata que para que haja QVT fora e dentro da empresa são necessárias várias medidas: compensação adequada e justa, sem salário digno não há satisfação pessoal; condições de segurança e saúde

no trabalho: carga horária e ambiente adequado no trabalho; oportunidade imediata para a utilização e desenvolvimento da capacidade humana; oportunidade para crescimento contínuo e segurança; integração social na organização; constitucionalismo na organização do trabalho; trabalho e o espaço total da vida; a relevância social da vida no trabalho. Este autor é o único que dá ênfase em questões como higiene, condições físicas, aspectos relacionados à segurança e à remuneração.

Conforme Walton existe oito fatores que devem ser observados nas instituições em busca da satisfação dos colaboradores e da efetiva QVT. A amplitude do seu modelo (considerado fatores internos e externos) dá condições de melhor avaliar o nível de Qualidade de Vida no Trabalho.

Segundo Rodrigues (1999), Huse & Cummings definem QVT como uma forma de pensamento envolvendo pessoas, trabalho e organização, onde se destacam dois aspectos distintos: a preocupação com o bem-estar do trabalhador e com a eficácia organizacional; a participação dos trabalhadores nas decisões e problemas do trabalho; Huse & Cummings apud Rodrigues (1999) afirmam que com a melhoria das condições de trabalho, os operários tornam-se mais satisfeitos com seus serviços, assim a QVT afeta positivamente a produtividade de forma indireta.

Para esses autores, QVT é a grande esperança das organizações atingirem altos níveis de produtividade sem esquecer a motivação e a satisfação do indivíduo. Eles alertam, todavia, sobre o risco de a QVT ser vista por algumas organizações como mais um modismo administrativo, como tantos outros que se podem observar nos últimos 50 anos (HUSE & CUMMINGS apud RODRIGUES, 1999)

A QVT tem sido definida de diferentes formas por diversos estudiosos, no entanto, praticamente todas as definições têm em comum o entendimento de que objetiva propiciar uma maior humanização do trabalho, o aumento do bem-estar dos trabalhadores e uma maior participação dos mesmos nas decisões e problemas do trabalho

#### 1.4 QUALIDADE DE VIDA E AS ORGANIZAÇÕES ATUAIS

As empresas modernas têm se preocupado muito com o bem estar do seu trabalhador, elas procuram implantar programas de qualidade de vida para

alcançar melhores condições de trabalho, de forma a deixar seus funcionários plenamente realizados (MENDES, 2012).

Observa-se que atualmente as organizações estão se preocupando mais com a QVT de seus trabalhadores, essas organizações passaram a perceber que o funcionário satisfeito produz mais e com um melhor nível de qualidade, que será mais bem explicado no tópico seguinte. O que revela ao antagonismo referente a QVT que assimila duas posições: de um lado, a reivindicação dos empregados quanto ao bem estar e satisfação no trabalho; e, de outro, o interesse das organizações quanto aos seus efeitos potenciais sobre a produtividade e a qualidade.

Diante da postura do profissional é essencial que este invista no desenvolvimento de competências essenciais e duráveis, composto de conhecimentos, habilidades e atitudes e as organizações devem oferecer programas e benefícios para que o profissional se capacite cada vez mais. Organizações que almejam qualidade pressupõem funcionários integrados e comprometidos motivados diante dos valores e missão que a organização apresenta, nesse sentido Feldmann (2008, p. 361) coloca que “[...] pessoas integradas e motivadas sempre realizam um trabalho com melhores resultados, que é o que se busca cada vez mais”.

Para a organização atual os recursos humanos significa a valorização do elemento humano, com o objetivo de permitir que as pessoas possam criar, inovar, contestar e apoiar a empresa como um todo. As pessoas são valorizadas e consideradas como indispensáveis para a organização e tem a oportunidade delas mudarem de função ou cargo através do desenvolvimento de suas habilidades e competências (CHIAVENATO, 1999)

No contexto socioeconômico em que as empresas estão inseridas atualmente, a competitividade tem sido cada vez mais acirrada, a procura por bons profissionais tem tornado constante para que as organizações se mantenham competitivas e eficazes no mercado. E, nesse contexto a qualidade de vida pode ser um diferencial, e portanto, tem sido preocupação constante do ser humano desde o início de sua existência e, constitui um compromisso pessoal à busca contínua de uma vida saudável. (CHIAVENATO, 2005).

A qualidade de vida no trabalho é hoje uma das principais preocupações das organizações pelo simples fato de que cada colaborador é uma peça

importantíssima para o seu funcionamento, e sendo, portanto fundamental que este esteja bem com a empresa, suas funções, visto que, pode-se observar que o ambiente de trabalho se caracteriza por condições físicas e materiais e também por condições psicológicas e sociais. Dessa forma, estudar e entender o que satisfaz e motiva os colaboradores é fundamental para o sucesso empresarial (CHIAVENATO, 1999).

Então, pode-se colocar que organizações devem buscar constantemente programas de qualidade de vida no trabalho, escolhendo pela mais viável, que traga benefícios a organização como um todo, e, principalmente, atenda as necessidades almejadas pela mesma, como: redução do absenteísmo, redução da rotatividade, atitude favorável ao trabalho, promoção da saúde e segurança, redução/eliminação da fadiga, integração social, desenvolvimento das capacidades humanas e aumento da produtividade humana. Podemos mencionar alguns programas em benefícios aos funcionários como: capacitação dos funcionários, oportunidade de crescimento, direitos trabalhistas, condições de segurança e saúde no trabalho entre outros e benefícios à empresa como: Força de trabalho mais saudável, baixo índice de acidentes, melhor imagem e melhor ambiente de trabalho. Com essas atitudes a empresa estará investindo diretamente na elaboração de seus produtos, garantindo uma melhor qualidade e produtividade (CHIAVENATO, 2005).

Essa preocupação com relação a QVT é vista atualmente como estratégia competitiva para as organizações, onde através destas, aumentará a satisfação dos colaboradores e conseqüentemente obter uma alta lucratividade na empresa. Pessoas satisfeitas trabalhem melhor e produzem mais, favorecendo assim, o alcance de resultados (FERNANDES, 2012).

A promoção da QVT é um assunto estratégico para as empresas: os impactos da baixa qualidade de vida do trabalhador nas atividades da empresa são conhecidas como baixa produtividade, elevado índices de *turnover*, elevados custos de assistência médica, entre outros. Em contra partida, as pessoas estão cada vez mais exigentes com as condições de trabalho, resgatando a importância do trabalho em suas vidas (FERNANDES, 2012).

Observa-se então que é importante que a QVT tende a ser vista como uma questão competitiva na aplicação de seus processos, apresentando contextos estratégicos necessários para desenvolver a satisfação de seus colaboradores, e os torne competitivos frente à concorrência. As organizações que tem trabalhado com

esta nova perspectiva tende a alcançar resultados significativos quando comparadas a outras empresas que não as utilizam.

QVT significa condições adequadas e os desafios de respeitar e ser respeitado como profissional. É necessário colocar a QVT num contexto mais intelectual, não só concreto e imediato, devendo estar num contexto mais amplo de qualidade e de gestão, e assim, é fundamental que a gestão de pessoas tenha constante preocupação para com a QVT (LIMONGI; ASSIS; VASCONCELOS, 2001).

Portanto Taylor (2000, p.6), afirma que:

A QVT nos dias atuais é um dilema contraditório. De um lado, não é muito valorizada pelo empresariado, tendo em vista as pressões por complexidade e as facilidades tecnológicas que permitem fazer muito com pouco, sendo essa uma das causas de desemprego estrutural do século.

Tal sistema capitalista é observado principalmente diante do mercado atual, que encontra-se exigente e globalizado, e diante disso as empresas tiveram de se adaptar a essas condições, principalmente com relação à importância que o capital intelectual representa atualmente para qualquer organização. Assim, cada vez mais buscam melhoria do processo produtivo e redução de custos em todas as fases. Esses procedimentos são facilitados com a implantação de programas de qualidade dentro das empresas, sendo papel fundamental da gestão de pessoas (RIBEIRO, 2009).

Observa-se então, que na sociedade capitalista atual, as pessoas passam mais tempo se ocupando em atividades remuneradas do que em outras atividades. Acredita-se que para se obter uma boa produtividade e um melhor desenvolvimento, o ambiente de trabalho deve ser um lugar agradável que traga satisfação pessoal, conforto, segurança e bem-estar. Com um mercado de trabalho cada vez mais competitivo, exige funcionários cada vez mais capacitados e eficientes, então zelar pela Qualidade de Vida no Trabalho passar a ser importante não só para os indivíduos, mas também para as organizações.

## **2 RECURSOS HUMANOS X QUALIDADE DE VIDA**

O grande objetivo da Administração de Recursos Humanos atualmente é fazer da relação empregado-empregador uma relação de crescimento mútuo, uma

parceria para que ambas as partes ganhem em conhecimento, produtividade, qualidade e possam atender as necessidades da organização e suas necessidades pessoais (CHIAVENATO, 2005).

A área de Recursos Humanos deve estar voltada, permanentemente, para ajudar a organização a alcançar seus objetivos e a realizar suas missões, tornando-a competitiva. Além disso, também tem de prover empregados bem treinados e bem motivados, ao mesmo tempo em que desenvolve e mantém a qualidade de vida no trabalho, administra as mudanças e incentiva políticas éticas e comportamento socialmente responsável (RIBEIRO, 2009, p. 6).

Nota-se que com todas as mudanças e adaptações ocorridas no cenário da Administração de Recursos Humanos é comum encontrar empresas onde a área de Recursos Humanos passou a se chamar área de Gestão de Pessoas, essa foi uma das formas encontradas pelas empresas para atender as novas exigências do contexto externo, e também uma forma de motivar seus colaboradores, fazendo com que se sintam mais valorizados pela organização, deixando de vistos como um recurso a ser utilizado pela empresa, e passando a serem pessoas de valor que trazem conhecimento para agregar à empresa. As pessoas passaram então a ser consideradas como parceiras do negocio e não mais como simples empregados contratados, constituiriam o capital intelectual da organização (RIBEIRO, 2009)

Esses fatos mostram que evolução do objeto de estudo da administração de recursos humanos, pode ter seu campo de atuação ampliado. Envolvendo não só a mão-de-obra, mas todas as circunstâncias com elas relacionada, surgindo uma nova forma de gerenciar recursos humanos na empresa, quem vem sendo indicada como gestão de pessoas também gestão de talentos, gestão de parceiros e gestão de capital humano (CHIAVENATO, 2005).

Dessa maneira Tolfo, Silva e Zanelli (2011, p. 27) estabelece que:

A construção de relações humanas mais saudáveis no ambiente de trabalho só é possível pela mudança de valores e atitudes fundamentais. Consiste em mudar o contexto físico e psicossocial que os gestores e demais trabalhadores criam nas organizações saudáveis pressupõe enfrentar o desafio da mudança profundas nas organizações, pela via da educação intensiva, baseada em valores fortemente compartilhados e em uma concepção ampla de qualidade de vida.

E, a administração de recursos humanos deve estar sempre preocupada em investir sempre na qualidade pessoal de seus profissionais, pois a ideia de

qualidade em recursos humanos está totalmente ligada ao desempenho do trabalhador dentro das organizações. E, a QVT é um método de motivação para que os funcionários participem ativamente das atividades de sua função. As empresas estão se preocupando mais com seus clientes internos para obter um produto ou serviço de qualidade que satisfaça seu cliente externo que é seu objetivo final (CHIAVENATO, 2005).

É preciso que diante de um novo cenário de formas de direcionar organizações, uma nova postura em busca da qualidade, onde a empresa mude o seu relacionamento junto aos funcionários, que não devem ser visto como recursos e sim como talentos que fazem com que as funções aconteçam.

Nesse sentido pode-se observar que programas de qualidade de vida são uma estratégia que as organizações utilizam para reduzir os custos com a saúde e conseqüentemente reduz o número de faltas dos funcionários refletindo assim também na produtividade e qualitividade da empresa. Ações intervencionistas favorecem a qualidade de vida sob a forma de ações assistenciais e educativas oferecidas por profissionais evitam-se desgastes, maior interação entre os envolvidos da instituição e conscientização quanto a saúde promovidas através de palestras e ginásticas laborais, que também tem sido promovidas a fim de evitar stress e desgastes físicos pelos colaboradores (NERI, 1999).

Conforme enfatiza Romero (2013) que um programa de QVT tem como meta gerar organização mais humana, priorizando variedade, enriquecimento do trabalho e com ênfase no desenvolvimento pessoal. São muitas as razões que justificam a implementação de um programa de QVT, porém, é necessário investigar cuidadosamente vários fatores como: cultura e clima organizacional; políticas de gestão de pessoas claras e que valorizem o capital intelectual; códigos de ética transparente; comunicação eficaz.

Assim, deve-se buscar prevalecer trabalho mais humano, no sentido de reconhecimento das necessidades dos trabalhadores para desenvolverem seu potencial e criatividade, e não somente com o objetivo de aumentar sua produtividade, sem modificar as diretrizes da organização do trabalho, assim, terá um trabalho compensador, que dê satisfação e prazer ao colaborador.

Dessa forma, para manter e prevalecer pela qualidade de vida no trabalho, sugere-se ampliação de atividades de promoção à saúde e melhoria no ambiente de trabalho. As empresas deve cuidar bem dos seus funcionários, e diante

disso estas devem estar atentas as percepções é principalmente é de suma importância fazer periodicamente um diagnóstico da qualidade de vida no trabalho.

De modo geral, o enriquecimento do trabalho e os programas de QVT são desejáveis tanto por necessidades humanas quanto de desempenho. Ajudam tanto aos funcionários quanto à empresa. Ou seja, os melhoramentos alcançados com a QVT conseguem resultados mais satisfatórios em algumas situações e menos em outras.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O presente estudo embasou a qualidade de vida e o benefício desta para a organização e para os colaboradores em termos de produtividade e satisfação.

Respondendo ao objetivo geral da pesquisa pode-se colocar que a qualidade de vida no trabalho refere a promoção do bem estar físicos e ambientais como os aspectos psicológicos do local de trabalho, diminuição do mal estar e do excessivo esforço físico no trabalho. Tem como objetivo maior levantar alternativas para a manutenção de ambientes de trabalho saudáveis para as pessoas tendo como consequência maior qualidade e produtividade, sendo de total relevância olhar atento da gestão de pessoas na promoção de QVT.

Diante desse estudo pode se observar que o bem estar físico, mental e psicológico do colaborador é essencial para o desenvolvimento de qualquer instituição. Porém o profissional somente irá conseguir tais objetivos se tiver inserido em ambiente harmonioso, com condições dignas de trabalho, bons salários, condizentes com suas necessidades básicas, lazer, bom relacionamento interpessoal com demais colaboradores e gestores. Isso tudo reflete em uma boa qualidade de vida.

Assim, respondendo aos objetivos específicos do presente estudo pode-se concluir que manter um estilo de vida saudável é condição necessária a uma alta qualidade de vida pessoal e profissional. Nesse sentido, empresas exercem papel fundamental de incentivo, uma vez que as pessoas passam, muitas vezes, mais tempo no ambiente de trabalho do que na própria casa. Nesse ponto, as organizações e sua gestão de pessoas vem assumindo papéis fundamentais na manutenção da qualidade de vida. A instituição de programas de qualidade de vida no trabalho e a promoção da saúde pelas organizações contribuem decisivamente,

para que o colaborador passe a gostar do trabalho, comprometendo-se com os objetivos da organização.

Conclui então, que é de grande importância formulação estratégica para um bom desenvolvimento organizacional, como pode-se exemplificar ações práticas no acompanhamento e desenvolvimento dos talentos humanos das empresas fazem toda a diferença em um mercado tão competitivo. E nesse enfoque estratégico, deve-se priorizar a qualidade de vida no trabalho dos colaboradores, sendo que tais processos, somente serão possíveis através de visão estratégica da gestão de pessoas da organização.

Assim instituições, devem buscar cuidar bem de seus colaboradores, devendo estar atenta às percepções que os mesmos tem, e das varias dimensões envolvidas, onde é de grande importância que se realize diagnóstico da qualidade de vida no trabalho.

Pode-se concluir com base no trabalho apresentado que as empresas podem aumentar a produtividade de seus empregados investindo em programas de Qualidade de Vida, bem estruturados e que inicialmente toda empresa deve considerar como premissa de sucesso, que todas as organizações têm sua origem nas pessoas, o trabalho é processado por pessoas e o produto de seu trabalho destina-se as pessoas.

Deve-se a isso o fato de que programas de Qualidade de Vida no Trabalho, quando estruturados de acordo com a necessidade dos empregados e interesse da empresa contribuem para redução dos riscos à saúde dos empregados, e são ótimas ferramentas estratégicas para se alcançar a Qualidade Total.

## REFERÊNCIAS

CHIAVENATO, I. **Administração nos novos tempos**. 2, ed. Rio de Janeiro: Campus, 1983.

CHIAVENATO, I. **Introdução à teoria geral da Administração**. São Paulo, McGraw-Hill do Brasil, 2005.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

FELDMANN, Liliane Bauer. **Gestão de risco e Segurança Hospitalar**. São Paulo: Martinari, 2008.

FERNANDES, C.E. Ed. **Gestão de vida no trabalho**. Casa da Qualidade Editora Ltda, 1996.

FERNANDES, E da. **Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar**. Salvador: Casa da Qualidade Editora Ltda, 2012.

FERREIRA, A. Antonio, REIS, Ana C. F; PEREIRA, Maria I. **Gestão Empresarial: de Taylor aos nossos dias. Evolução e Tendências da Moderna Administração de Empresas**. São Paulo: Editora Pioneira, 1999.

FRANÇA, Ana Cristina Limongi. **As pessoas na organização**. 4.ed. São Paulo. Gente, 1996.

HADDAD, Maria do Carmo Lourenço. Qualidade de vida dos profissionais de enfermagem. **Revista para a Saúde**, Londrina, V.1, n.2, p. 75-88, jun. 2000.

LIMONGI, ASSIS e VASCONCELOS, **Um Excelente Lugar para se Trabalhar: o que torna alguns empregados tão bons (e outros tão ruins)**. Rio de Janeiro: Qualitymark Editora, 2001.

MENDES, Ricardo Alves. **Ginástica laboral: princípios e aplicações práticas**. Barueri: Manole, 2012.

MOLLER, Claus. **A qualidade através das pessoas**. Entrevista concedida a HSM Management.n. 3, p. 106 – 111.jul/ago. 2003.

MUNIZ, Adir Jaime de Oliveira; FARIA, Hermínio Augusto. **Teoria geral da administração: Noções básicas**. 4ed. Revisada e ampliada. São Paulo, 2001. p.89-92.

NERI, A. (2004). Stress: O que é isso? **SeniorNet**. Disponível em: <<http://www.senioridade.com.br/stress1.htm>>. Acesso em 01 nov 2013.

OLIVEIRA, Djalma P.R. – **Planejamento estratégico: Conceitos, Metodologias e práticas**. São Paulo: Atlas, 2004.

PEREIRA, Ana Maria T. Benevides. **Burnout: quando o trabalho ameaça o bem estar do trabalhador**. 4 ed. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2010.

RIBEIRO, Fábio Henrique. **Qualidade de vida e segurança no trabalho**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2009.

RODRIGUES, Marcus V. C. **Qualidade de vida no Trabalho: evolução e análise no nível gerencial**. Petrópolis: Editora Vozes, 1999.

ROMERO, Sonia Mara Thater. **Gestão de pessoas: conceitos e estratégias**. . Curitiba: InterSaberes, 2013.

TAYLOR, F.W. **As principais qualidades no trabalho**, São Paulo, Ed. Atlas,2000.

TOLFO, S. R; SILVA, N; ZANELLI, J C. **Processos psicossociais nas organizações e no trabalho**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2011.

WALTON, R.E. **Qualidade de vida no trabalho**. In: HADDAD, Maria do Carmo Lourenço. Qualidade de vida dos profissionais de enfermagem. **Revista para a Saúde**, Londrina, V.1, n.2, p. 75-88, jun. 2000.

ZANELLI, José Carlos. **Interação humana e gestão**: a construção psicossocial das organizações de trabalho. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.

## **ABSTRACT**

This study highlights the term quality of life that has been a main concern of the present humanity , and also in the field of organizations . Because the employee is an important piece for the organizational functioning is essential to ensure work environment with good physical and material conditions as well as by social and psychological conditions . This study therefore is to observe which issues the importance of effective people management in promoting quality of life in organizations . The methodology used was the literature review , which sought through studies of various scholars , addressing advances incurred with respect to the human factor within organizations , as well as the importance of intervention actions to improve the quality of life in the organizational environment , and how these proposals are likely to contribute to organizational success . We conclude by this that the quality of life at work is essential for any organization , so it is crucial strategic formulations as actions that promote and foster the quality of life in the organizational environment , being watchful eye of utter importance of people management in promotion of QVT .

**Key-words:** People Management. Quality of life. Work.