

A QUALIDADE DE VIDA ENQUANTO ESTRATÉGIA GERENCIAL

SANTOS, Adriana Casanova Dos¹; RODRIGUES, Jana Gonçalves²; SILVA, Luana Farias Ferreira da³; RASIA, Isabel⁴; SOARES, Isabel⁵; MELLO, Simone Portella Teixeira de⁶

¹Universidade Federal de Pelotas – UFPEL, *adriana.cnvsantos@gmail.com*

²Universidade Federal de Pelotas – UFPEL, *janag.rodriigues@hotmail.com*

³Universidade Federal de Pelotas – UFPEL, *lufariassilva@hotmail.com*

⁴Universidade Federal de Pelotas – UFPEL, *irasia@ig.com.br*

⁵Universidade Federal de Pelotas – UFPEL, *Co-orientadora*

⁶Universidade Federal de Pelotas – UFPEL, *Co-orientadora*

INTRODUÇÃO

Atualmente a globalização, a competitividade e as tecnologias de informação exigem das organizações um melhor desempenho, o que gera um ambiente de pressão sobre os colaboradores por uma maior produtividade. Neste contexto as pessoas que atuam nas organizações passam a ser fonte de interesse dos pesquisadores. O tema do presente artigo é, portanto, o trabalho e a problematização são as relações estabelecidas entre as pessoas no ambiente de trabalho.

Para direcionar o estudo focamos na Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), que começou a ser estudada de forma científica nos séculos XVIII e XIX, a partir da sistematização dos métodos de produção, pelo iniciador da Escola das Relações Humanas, Elton Mayo (SAMPAIO, 1999 *apud* MASSOLLA; CALDERARI, 2011).

A qualidade de vida no trabalho, já era sinônimo de satisfação do trabalhador, com a minimização do mal-estar e do excesso de esforço físico no trabalho, mas o termo QVT, surgiu apenas nos anos 50, com um estudante de sistemas sociotécnicos, Erich Trist.

O tema a ser abordado apresenta relevância em nossa atualidade, onde o clima e a cultura organizacionais precisam estar cada vez mais comprometidos com o bem estar dos colaboradores e com isso, as empresas estão se valendo da QVT enquanto estratégia gerencial, fomentadora de ações humanizadoras e consequentemente de um ambiente de trabalho melhor, assim obtendo resultados mais eficazes. O presente artigo tem por objetivo principal mostrar a importância da qualidade de vida no trabalho, com foco na concepção gerencial, vinculada ao processo de humanizar a organização, para tanto, utilizou-se o referencial teórico sobre o tema.

METODOLOGIA

Realizamos uma revisão bibliográfica onde trouxemos uma retrospectiva histórica evolutiva da QVT. A pesquisa bibliográfica para Gil (2010) é elaborar textos com base de materiais que já foram publicados anteriormente sobre o tema escolhido, ou seja, através de livros, revistas, teses, dissertações, e artigos científicos, onde são feitas por pesquisas referentes aos pensamentos de vários autores e que estão dispostos a propor diversas relações a um determinado assunto.

RESULTADOS E DISCUSSÕES

A QVT é um caminho sólido e com muitos horizontes para uma vida integrada e inovadora nas organizações. As propostas e ações de qualidade de vida no trabalho refletem, positivamente, na comunicação, na confiança entre as pessoas e na imagem da empresa para seus clientes e empregados. Por meio do Quadro 1 é possível visualizar a evolução da QVT.

EVOLUÇÃO DO CONCEITO DE QVT	
CONCEPÇÕES EVOLUTIVAS DA QVT	CARACTERÍSTICAS OU VISÃO
<ul style="list-style-type: none"> QVT como uma variável (1959 a 1972) 	Reação do indivíduo ao trabalho. Era investigado como melhorar a qualidade de vida no trabalho para o indivíduo.
<ul style="list-style-type: none"> QVT como uma abordagem (1969 a 1974) 	O foco era o indivíduo antes do resultado organizacional, mas, ao mesmo tempo, tendia a trazer melhorias tanto ao empregado como à direção.
<ul style="list-style-type: none"> QVT como um método (1972 a 1975) 	Um conjunto de abordagens, métodos ou 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 de integração social e técnica.
<ul style="list-style-type: none"> QVT como um movimento (1975 a 1980) 	Declaração ideológica sobre a natureza do trabalho e as relações dos trabalhadores com a organização. Os termos administração participativa e democracia industrial eram frequentemente ditos como ideias do movimento QVT.

<ul style="list-style-type: none"> • 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.
<ul style="list-style-type: none"> • QVT como nada (futuro) 	No caso de alguns projetos de QVT fracassarem no futuro, não passará de apenas um modismo passageiro.

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

De fato, a QVT ocorre no momento que as empresas tomam consciência que os colaboradores são parte fundamental da organização. Vendo, assim, as pessoas como um todo. A qualidade de vida no trabalho segundo Chiavenato (2010, p. 487) é um constructo complexo que envolve uma constelação de fatores, como:

- 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 da equipe e da organização.
- O ambiente psicológico e físico de trabalho.
- A liberdade de atuar e responsabilidade de tomar decisões.
- As possibilidades de estar engajado e de participar ativamente.

Nosso mundo contemporâneo tão instável e competitivo propicia enorme desgaste aos trabalhadores, desta forma surgindo a necessidade de uma gestão com propostas inovadoras que proporcionem melhores condições de trabalho e satisfação em sua execução. Diante deste contexto, os autores Massola e Calderari (2011) explicam que a qualidade de vida no trabalho é uma consequência de compreender que o bem-estar social, saúde, segurança e capacitação dos colaboradores é um diferencial competitivo.

Ao tecer uma costura entre os autores acima citados, mesmo diante de algumas diferentes conceituações sobre QVT ficam transparente que o principal alvo desta, são as pessoas que através de suas competências são consideradas o capital humano e intelectual das organizações, ou seja, o diferencial competitivo no mercado.

CONCLUSÕES

Com o término do trabalho, podemos perceber o quanto as pessoas são cobradas dentro de suas empresas, pois o mercado de trabalho exige cada vez mais comprometimento em função da grande concorrência e crescimento contínuo de tecnologias e transformações naturais. Por esse motivo a QVT deveria ser discutida dentro das organizações visando gerar mais produtividade e manter o bem estar de todos; pois quanto mais satisfeitas as pessoas estiverem em seu local de trabalho, mais rendimentos trarão para suas empresas.

Lembramos sempre, que a QVT e os meios de se manter um bom ambiente de trabalho, devem envolver desde o cargo mais elevado até o colaborador mais simples da organização, prestando atenção em todos para que haja um equilíbrio e para que as situações conflitantes possam ser resolvidas sem prejudicar ninguém. Enfatizamos que, é necessário valorizar e respeitar sempre o próximo dentro das organizações, tendo em mente que o sucesso é a soma de todos os colaboradores que trabalham na realização de um mesmo objetivo.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos na organizações**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010
- FERNANDES, E.; BECKER, J.L.. **Qualidade vida no trabalho: a realidade dos CPD's**. In: XII REUNIÃO ANUAL DA ANPAD (1988: NATAL). **Anais...** Natal: ANPAD, 1988.v.3.p.1775-92
- LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina, **Qualidade de Vida no Trabalho – QVT**. São Paulo: Atlas, 2004.
- VASCONCELOS, Anselmo Ferreira. **Qualidade de vida no trabalho: Origem, Evolução e Perspectivas. Caderno de Pesquisas em Administração**, São Paulo, v.8, n.1, Janeiro/Março 2001.
- MASSOLLA, M. F.; CALDERARI, P.. **Qualidade de Vida no Trabalho**. Disponível em: <<http://www.unisaesiano.edu.br/simposio2011/trabalhosAceitos.php>>. Acesso em: 07 de jun. 2013.
- GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2010.