



FACULDADE CESMA DE MARACANAÚ
DEPARTAMENTO DE GRADUAÇÃO
CURSO BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO

LAIANE DO NASCIMENTO SANTOS

A INFLUÊNCIA DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT)
NAS ORGANIZAÇÕES

MARACANAÚ – CEARÁ
2023

LAIANE DO NASCIMENTO SANTOS

**A INFLUÊNCIA DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT)
NAS ORGANIZAÇÕES**

Trabalho de Conclusão de curso para a aprovação do TCC apresentado a Faculdade Cesma de Maracanaú - FACESMA, como requisito básico para conclusão do Curso de Bacharelado em Administração.

**MARACANAÚ – CEARÁ
2023**

A INFLUÊNCIA DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT) NAS ORGANIZAÇÕES

Laiane Do Nascimento Santos¹

Resumo

Este artigo relata sobre a influência da Qualidade de Vida no Trabalho até os dias atuais. Além disso, o estudo propõe o conhecimento sobre QVT e a influência que pode realizar para as organizações e aos seus colaboradores. O objetivo geral é analisar a relação entre compreender a QVT e sua influência nas organizações. E como objetivos específicos: mostrar as evoluções históricas de QVT e entender os teóricos que discutem o tema; identificar os fatores de QVT nas organizações; relacionar ações considerada como QVT. Não há uma regra a ser seguida para se ter uma zona de conforto quando se trata de uma busca pela Qualidade de Vida no Trabalho, e sim uma adaptação aos novos métodos aplicados. Optamos pela pesquisa bibliográfica uma vez que ela nos subsidiaria com conhecimento necessário sobre o tema. Concluímos que quando a influência da qualidade de vida no trabalho (QVT) é utilizada nas organizações, há um ganho de produtividade e eficiência nos processos internos.

Palavras-chave: qualidade; vida; trabalho; influência; organizações.

INTRODUÇÃO

O mundo integrado em que encontramos atualmente vive características onde acontecimentos ocorridos em uma determinada parte do mundo não ficam isolados, e nesta virada de milênio tem sido intenso o esforço empreendido pelas organizações para sobreviverem. As pessoas, a cada dia mais, vêm buscando empresas em que mais se assemelhem a elas, ao seu jeito de levar a vida, ou às oportunidades que determinada empresa oferece: um plano de carreira definido, plano de cargos e salários formalizado, ou até mesmo aquelas empresas que buscam a manutenção de um clima organizacional harmonioso, onde a Qualidade de Vida de seus funcionários é colocada como prioridade.

Simplemente há pouco tempo, o cuidado com a QVT destacou-se para a situação de trabalho como parte integrante de uma comunidade complexa e de um ambiente heterogêneo. Segundo Chiavenato (2002, p. 391), “a QVT tem o objetivo de assimilar duas posições antagônicas: de um lado, a reivindicação dos empregados quanto ao bem-estar e satisfação no trabalho, do outro, o interesse das organizações quanto a seus efeitos sobre a produção e a produtividade”.

¹ Graduanda em Administração – FACESMA – Faculdade Cesma De Maracanaú

Para Fernandes (1996), pode-se compreender QVT como uma peça que visa apoiar e agradar as exigências do trabalhador ao desenvolver suas atividades na organização, tendo como ideia básica o fato de que as pessoas são mais produtivas quanto mais estiverem satisfeitas e envolvidas com o próprio trabalho.

As constantes mudanças e inovações no mercado competitivo usando a qualidade de vida, vêm fazendo com que as empresas possam identificar diversas formas para agregar valor dentro das organizações. Com o investimento em seus colaboradores, as organizações podem obter melhor desempenho, pois estes estando comprometidos e motivados com o seu trabalho tornam-se assim, o maior ou até mesmo o principal ativo da organização.

Para realizar este artigo, temos como objetivo descrever e identificar a importância da influência da Qualidade de Vida no Trabalho nas organizações. Com este estudo espera-se uma melhor compreensão sobre o que é Qualidade de Vida no Trabalho e como as organizações estão lidando com esse tema, além de afirmar que quando há um bem-estar geral na organização é possível obter resultados positivos e vantagem competitiva.

Em um mercado competitivo a sobrevivência de uma empresa está ligada a um novo modelo de gestão de trabalho. As organizações sempre devem ter a visão não só do faturamento, mas também sempre visar a Qualidade de Vida de seus colaboradores, já que as satisfações influenciam diretamente no desempenho das empresas diante do exposto, então, surge o problema, é até que ponto a QVT pode influenciar nas organizações?

Diante deste cenário, assumimos como principal problema de pesquisa o estudo da relação entre a influência da Qualidade de Vida no Trabalho nas organizações. Como objetivo geral iremos analisar a relação entre compreender a QVT e sua influência nas organizações. E como objetivos específicos: mostrar as evoluções históricas de QVT e entender os teóricos que discutem o tema; identificar os fatores de QVT nas organizações; relacionar ações consideradas como QVT. A pesquisa bibliográfica foi a opção ideal, neste primeiro momento de elaboração deste trabalho, pois tinha como objetivo de nos subsidiar com o conhecimento necessário para o entendimento dos principais conceitos aqui discutidos.

Para atingir estes objetivos, optamos pela pesquisa bibliográfica. Lakatos e Marconi (2003) dizem que a pesquisa bibliográfica é:

Um apanhado geral sobre os principais trabalhos já realizados, revestidos de importância, por serem capazes de fornecer dados atuais e relevantes relacionados com o tema. O estudo da literatura pertinente pode ajudar a planificação do trabalho, evitar publicações e certos erros, e representa uma fonte indispensável de informações, podendo até orientar as indagações. Lakatos e Marconi (2003, p. 158).

Pretendemos ainda contribuir com a experiência profissional na área em estudo.

REFERENCIAL TEÓRICO

É imprescindível uma apresentação conceitual para fundamentar o presente trabalho. O referencial teórico foi composto pelas premissas conceituais da Qualidade de Vida e Qualidade de Vida no Trabalho. Por tanto, busca-se entendimento para atingir objetivos do trabalho.

Segundo Rodrigues (1999) a Qualidade de Vida sempre foi objeto de preocupação da raça humana, com outras qualificações e em outras circunstâncias, mas sempre voltada para facilitar ou trazer satisfação e prazer ao trabalhador na execução de suas tarefas. Tradicionalmente exemplificando, os ensinamentos de Euclides (300 a.C.) de Alexandria sobre os princípios da geometria serviram de inspiração para a melhoria do método de trabalho dos agricultores à margem do Nilo, assim como a Lei das Alavancas, de Arquimedes, formulada em 287 a.C., veio a diminuir o esforço físico de muitos trabalhadores.

Para Vasconcelos (2001) no século XX, muitos pesquisadores contribuíram para o estudo sobre a satisfação do indivíduo no trabalho. Conforme pesquisas destacaram-se os seguintes: Ferreira, (1999), Reis (1999) e Pereira (1999), que são bastante relevantes para o estudo do comportamento humano, da motivação dos indivíduos para a obtenção das metas organizacionais e da Qualidade de Vida do Trabalhador, principalmente a partir das pesquisas e estudos efetuados na Western Electric Company (Hawthorne, Chicago) no início dos anos 20, que culminaram com a escola de Relações Humanas.

Cavalssani (2006) afirma que desde as revoluções industriais (séculos XVIII-XIX) as empresas se preocupavam apenas com a produção, ou seja, os esforços eram apenas em proporcionar uma maior quantidade produzida e a melhorar os meios de produção para aumentar a participação no mercado. O ser humano era apenas um mero coadjuvante no processo produtivo, as condições precárias de trabalho, as longas jornadas diárias assim como à exploração de trabalho infantil eram ignoradas, o tratamento desumano e os frequentes acidentes faziam parte da vida dos trabalhadores e eram vistos com naturalidade por quem trabalhava.

Moretti (2018) diz que a influência para o desenvolvimento da QVT, contou muito com a qualidade total, pois das práticas anunciadas pelo sistema de controle da qualidade total, têm-se algumas que devem ser destacadas para melhor análise da influência, tais como: maior

participação dos funcionários nos processos de trabalho, ou seja, uma tentativa de eliminação da separação entre planejamento execução, promovida principalmente pelos sistemas tayloristas e fordistas; separar das decisões; diminuição de níveis hierárquicos; supervisão democrática; ambiente físico seguro e confortável; além de condições de trabalho capazes de gerar satisfação; oportunidade de crescimento e desenvolvimento pessoal. Como se pode ver, estas práticas representam um esforço para a melhoria das condições de trabalho, ou seja, existe um movimento p ela melhoria da qualidade de vida no trabalho na filosofia do controle da qualidade total.

Vieira (1990) diz que a influência da qualidade de vida na produtividade dos colaboradores, de acordo com Taylor (1970), há uma correlação entre a prosperidade do empregado e a do empregador: ambos mantêm uma relação de dependência, necessitando um do outro para sua sobrevivência, e que sem dúvida, este método contribui significativamente para a eficiência e o desenvolvimento industrial no século XX, através do aumento real na produtividade, gerando ganhos reais tanto para o trabalhador como para o empregador.

QUALIDADE DE VIDA

Para relatarmos sobre QVT faz-se necessário frisar sobre a palavra Qualidade que apresenta vários significados. Conforme Antônio (2016) embora a Gestão da Qualidade seja um assunto que ganhou grande notoriedade a partir do início da década de 1980, não se trata, contudo, de uma invenção moderna.

Segundo Calazans (2008) a norma NBR ISO 8402 define qualidade como a totalidade das características de uma entidade que lhe confere a capacidade de satisfazer as necessidades explícitas e implícitas. Identifica a satisfação do cliente em duas perspectivas: externa - administrar as expectativas dos usuários - e interna – reduzir as consequências de falhas humanas e diminuir os defeitos. Juran (1990) define qualidade como adequação ao uso, enquanto que Crosby (1979) a considera como em conformidade com requisitos.

Segundo Burgess (2004), as pessoas conhecem automaticamente a palavra qualidade, entretanto, quando se discute qualidade, percebe-se que muitos sabem o que é, mas poucos conseguem defini-la.

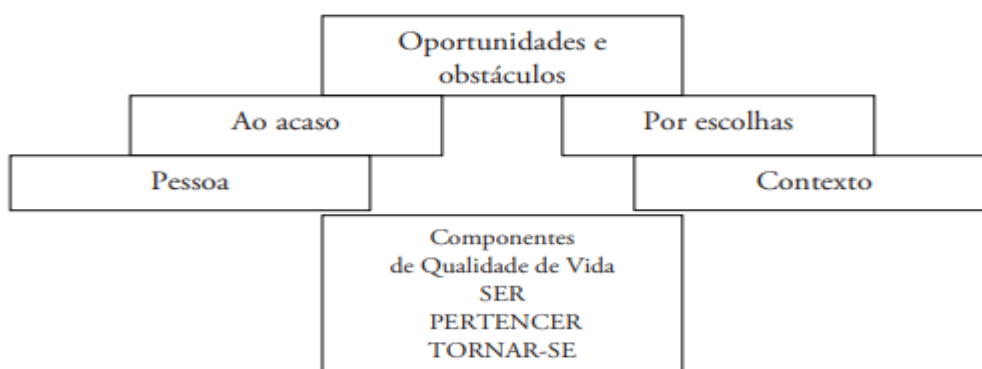
Com base nesses conceitos, pode-se concluir que a qualidade existe, principalmente, aos olhos do consumidor, está baseada em sua própria percepção, e no atendimento e satisfação de suas necessidades. Diante do exposto já começamos a verificar a aproximação entre a palavra Qualidade e a expressão Qualidade de Vida.

Limongi – França (2010) reforça que do ponto de vista das pessoas, pode-se afirmar que Qualidade de Vida é a percepção de bem-estar, a partir das necessidades individuais, ambiente social, econômico e expectativas de vida.

Beck (1999, p. 349) diz que o termo Qualidade de Vida surgiu antes de Aristóteles associado a palavras como "felicidade e virtude, as quais quando alcançadas, proporcionariam ao indivíduo boa vida. Vinculava-se também a termos como bem-estar, necessidade, aspiração e satisfação". É referenciado em 1947 pela Organização Mundial de Saúde (OMS) ligado a definição de saúde, abrangendo também padrões de vida, de moradia, condições de trabalho, acesso médico, dentre outros.

Diferentes aspectos que definem a qualidade de vida são apresentados na literatura, como, por exemplo, poder aproveitar as possibilidades da vida, de escolher, de decidir e ter controle de sua vida (RENWICK & BROWN, 1996). Cita-se como exemplo o modelo ilustrado abaixo.

FIGURA 1 - MODELO (DEGRAUS) PARA A PESSOA APROVEITAR AS POSSIBILIDADES IMPORTANTES DE SUA VIDA



Fonte: adaptado de Renwick e Brown (1996)

Considerando o modelo apresentado, o “ser” é entendido como o que o ser humano é, resultado de sua nutrição, aptidão física, habilidades individuais, inteligência, valores, experiências de vida, etc. Quanto ao “pertencer” trata-se das ligações que a pessoa tem em seu meio, casa, trabalho, comunidade, possibilidade de escolha pessoal de privacidade, assim como da participação de grupos, inclusão em programas recreativos, serviços sociais, etc.

A maioria dos conceitos estão centrados em vários aspectos, uma vez que qualidade de vida pode ser vista como objetiva, subjetiva ou ambas e é conceitualizada como unidimensional e multidimensional. Reconhecendo a multidimensionalidade, os pesquisadores continuam a busca por instrumentos que combinem duas ou mais dimensões ao

longo de um eixo subjetivo-objetivo.

Os diferentes estudos envolvendo qualidade de vida, Beck (1999, p. 349) “evidenciam uma considerável variação em suas finalidades. Cada um deles busca compreender o conceito na sua área de atuação e tenta resolver questões metodológicas par a sua mensuração.”

Há escalas que medem qualidade de vida como um construto unidimensional, enquanto que outras são multidimensionais e incluem fatores como satisfação no trabalho, satisfação conjugal e condições de vida entre muitas outras possibilidades. O que torna difícil juntar todas estas dimensões para avaliar a qualidade de vida de uma pessoa, reside no fato de que cada pessoa coloca um valor diferente na importância dessas várias dimensões; o que reafirma a singularidade do sujeito. Como reforça Meeberg (1993):

Da revisão de literatura quatro atributos críticos de qualidade de vida são evidentes: 1- Um sentimento de satisfação com a própria vida em geral; 2- Capacidade mental de avaliar sua própria vida como satisfatória ou otherwise; 3- Um estado aceitável de saúde física, mental, social e emocional, como determinada pelo próprio indivíduo e 4- Uma avaliação objetiva, feita por outro, que as condições de vida da pessoa são adequadas e não são ameaçadoras à vida. (MEEBERG,1993 pag. -34)

Beck (1999, p. 349) cita que Meeberg (1993), refere que muitos termos têm sido usados como sinônimos de qualidade de vida, sendo que a satisfação de vida é a mais frequente. Diz ainda que a satisfação de vida é puramente subjetiva e refere se aos próprios sentimentos de felicidade e contentamento relacionados à própria vida. Embora o termo qualidade de vida seja mais abrangente, percebe-se que ao nível da abordagem feita pelas entrevistadas, há uma afirmação de satisfação com as condições gerais da existência, quando comparadas com os seus objetivos de vida. Nesta ótica, percebe-se uma gama de valores subjetivos que, na visão dos sujeitos pesquisados referem a sua própria existência dentro de padrões desejáveis.

Apesar de haver inúmeras definições sobre o conceito de qualidade de vida, para Gil (2001) não existe uma definição que seja amplamente aceita. Cada vez mais claro, no entanto, é que não inclui apenas fatores relacionados à saúde, como bem-estar físico, funcional, emocional e mental, mas também outros elementos importantes da vida das pessoas como trabalho, família, amigos, e outras circunstâncias do cotidiano, sempre atentando que a percepção pessoal de quem pretende se investigar é primordial.

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

A QVT surge historicamente na década de 50 o Instituto Tavistock, de Londres, desenvolveu estudos sobre o "Sistema Sacio Técnico", com o objetivo de oferecer trabalhos menos penosos, sustentados pelo equilíbrio do sistema humano e técnico. Este trabalho surgiu pela necessidade de melhoria da produtividade e diminuição do absenteísmo em empresas inglesas de mineração (Bergeron, Petit, Bélanger, 1984).

Hackman e Suttle, apud Quirino e Xavier, 1987 definem a QVT como:

"A satisfação das necessidades da pessoa, afeta atitudes pessoais e comportamentos, tais como: criatividade, vontade de inovar ou acertar mudanças, capacidade de adaptar-se a mudanças no ambiente de trabalho e o grau de motivação interna para o trabalho, que são fatores importantes para a produtividade do indivíduo".
(HACKMAN E SUTTLE, 1977)

Segundo Cavalssani (2006) os primeiros estudos voltados para diminuir os esforços e melhorar a capacidade produtiva foram desenvolvidos por Frederick Taylor no final do século XIX, surgia então a administração científica que visava o estudo da melhor forma de se executar um trabalho. Os estudos desenvolvidos por Taylor contribuíram para que as organizações obtivessem um aumento na produtividade. Estes estudos tiveram como consequência à divisão de tarefas e a especialização dos trabalhadores, esta forma de trabalho eliminava esforços desnecessários. O operário trabalharia mais e se cansaria menos, mas as longas jornadas de trabalho e os abusos por parte dos patrões, ainda continuava assolando a classe trabalhadora.

Para Fernandes (1996) “não se pode falar em qualidade de produtos e serviços se aqueles que vão produzi-los não tem qualidade de vida no trabalho.”

Duarte (2010, p. 74) diz que “a Qualidade de Vida no Trabalho assume aspectos diferenciados de acordo com as várias abordagens focalizadas pelos especialistas do assunto”. Com base nisso, Bom Sucesso (1997) fornece uma definição de QVT, focalizando uma definição funcional, na qual distingue dois elementos:

a) uma referência sobre o impacto do trabalho sobre as pessoas, bem como sobre a efetividade organizacional; b) a ideia de participação, segundo uma definição operacional na qual se identificam quatro tipos de atividades representativas do esforço de QVT: participação na resolução dos problemas; reestruturação do trabalho; inovação no sistema de recompensas; aperfeiçoamento do ambiente de trabalho.

Bonfante (2015, p 114 *apud* Limong-França 2010) diz que Qualidade de Vida no Trabalho é um “conjunto de ações de uma empresa que envolve diagnóstico e implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais dentro e fora do ambiente de

trabalho, visando propiciar condições plenas de desenvolvimento humano para e durante a realização do trabalho”. A construção da QVT ocorre a partir do momento em que se olha empresas e pessoas como um todo. Infere-se, dessa forma, que a qualidade de vida no trabalho é a junção de vários elementos que possibilitam a estabilidade e satisfação do ser humano no que se refere ao seu estado de bem-estar não só físico, mas também social e psicológico.

Para Fernandes (1996):

É evidente que nem todos os problemas de produtividade das empresas, e nem todo o tipo de insatisfação do empregado, em qualquer nível, pode ser resolvido pela tecnologia da QVT. Entretanto, sua aplicação conduz, sem dúvida, a melhores desempenhos, ao mesmo tempo em que evita maiores desperdícios, reduzindo os custos operacionais (FERNANDES, 1996, p. 37).

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

Limongi-França e Rodrigues (2002, p.156) discorrem ainda que "qualidade de vida é uma compreensão abrangente e comprometida das condições de vida do trabalho que inclui aspectos de bem-estar, garantia da saúde e segurança física, mental e social e capacitação para realizar tarefas com segurança e bom uso de energia pessoal."

Chiavenato (2004) assimila a QVT em duas posições: a reivindicação dos funcionários quanto ao bem-estar e satisfação no trabalho; e o interesse das organizações quanto aos seus efeitos sobre a produtividade e a qualidade. Para alcançar elevados índices de qualidade e produtividade, as organizações precisam de pessoas motivadas que participem ativamente dos trabalhos e que sejam adequadamente recompensadas.

Chiavenato (2004) ainda diz que a QVT envolve alguns fatores como: satisfação com o trabalho; a possibilidade de crescimento organizacional; o reconhecimento pelos resultados; salário; benefícios; relacionamento; ambiente de trabalho; poder de decisões; participação. Nadler e Lawler (1983) traçam o caminho histórico da QVT com segue abaixo:

QUADRO – 1 EVOLUÇÃO CONCEITO DE QVT

1959 a 1972	Reação do indivíduo ao trabalho. Investigava-se como melhorar a qualidade de vida no trabalho para o indivíduo.
1969 a 1974	O foco era o indivíduo antes do resultado organizacional; mas, ao mesmo tempo, buscava-se trazer melhorias tanto ao empregado como à direção.

1972 a 1975	Um conjunto de abordagens, método 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 com integração social e técnica.
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 ideais do movimento de QVT.
1979 a 1982	Como panaceia contra a competição estrangeira, problemas de qualidade, baixas taxas de produtividade, problemas de queixas e outros organizacionais.
1982...	No caso de alguns projetos de QVT fracassarem no futuro, não passará de um “modismo” passageiro.

Fonte: Adaptado de Nadler e Lawler (apud Fernandes, 1996)

Para Chiavenato (2004) o modelo de QVT de Nadler e Lawer, mostrado no quadro anterior, considera que a QVT está fundamentada em quatro aspectos: participação dos funcionários nas decisões; reestruturação do trabalho através do enriquecimento de tarefas e de grupos autônomos de trabalho; inovação no sistema de recompensas para influenciar o clima organizacional; e melhoria no ambiente de trabalho quanto às condições físicas e psicológicas e horário de trabalho.

O modo de produção social da época industrial aumentou a especialização das tarefas e a divisão do trabalho, contribuindo para o afastamento das pessoas do conteúdo de suas próprias atividades, e finalmente, a revolução atual, que insere o trabalhador na era do conhecimento, requer dele o desenvolvimento de habilidade para lidar com um mundo extremamente complexo, incerto e instável.

Cavalssani (2006) revela que com o passar do tempo, as indústrias sentiram a necessidade de aumentar a produtividade. Como aumentar a capacidade produtiva e não se preocupar com a força de trabalho? Mediante esta questão, tornou-se impossível ignorar a presença do homem nas linhas de produção, assim como a necessidade de se encontrar formas e métodos para se produzir mais.

Ferreira (2009) relatam também que o interesse de empresários e gestores na QVT tem mais de meio século, entretanto, somente a partir da década de 1970, a QVT passou a ser um objeto de preocupação e de investimento, sobretudo, nas grandes corporações.

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E PRODUTIVIDADE

Para Bonfante (2015) o gerenciamento da produção vem sofrendo progressivas

variações nos últimos anos. Em decorrência do cenário turbulento e competitivo da sociedade moderna, a propagação de mudanças no setor mercadológico e a conseqüente busca pela otimização da eficiência organizacional destacaram a importância da produtividade no que diz respeito a qualidade dos recursos e capacidades internas, alinhados à uma estrutura empresarial que seja capaz de se ajustar às mudanças corporativas e que ajude a sustentar o aprimoramento dos processos internos. Dessa forma, fica eminente o valor que se atribui a um ambiente de trabalho voltado à valorização do ser humano se associada à definição científica que conceitua a produtividade como fruto da eficiência do trabalho.

Nessa perspectiva, as escolas clássicas trazem fundamentos baseados na importância da produtividade no ambiente organizacional. A partir da lógica da administração científica, que "defendia o aumento da produção e ao mesmo tempo melhorava as condições de trabalho (...)" (MEGGINSON, MOSLEY, PIETRI JR., 1998), Taylor se baseava em princípios e técnicas que "procuravam aumentar a eficiência dos trabalhadores por meio da racionalização do trabalho" (Maximiano, 2000) em busca de uma maior eficiência organizacional para promover o aumento dos lucros. Para Taylor a "prosperidade do empregador não pode existir, por muitos anos, se não for acompanhada da prosperidade do empregado" (TAYLOR, 2010).

Bonfante (2015, p. 120) diz que para sustentar o pilar da eficiência produtiva, é primordial o aperfeiçoamento de fatores relacionados às atividades operacionais internas, como a otimização de linhas de produção, controle e gerenciamento de processos internos, assim como aprimoramento das atividades relacionadas a cadeia de valor que geram vantagem competitiva à organização. Nesse contexto, o processo estratégico deve estar sincronizado à demanda de mercado para que toda a organização se posicione favoravelmente à satisfação do consumidor. Para tal, os parâmetros da qualidade produtiva devem estar baseados na eficiência interna contínua.

Não menos importante, na busca pela excelência produtiva, o valor que se atribui à importância do elemento humano e suas necessidades relativas ao todo que o compõem, vêm ganhando ênfase no contexto organizacional. Para destacar essa perspectiva, Maslow, infiltrado em estudos relacionados às abordagens humanistas administrativas, transparece as necessidades do ser humano desde aspectos básicos e essenciais até variáveis relacionadas às suas expectativas de desenvolvimento pessoal e auto realização, o que pode influenciar na satisfação e na produtividade do ser homem em ambiente de trabalho.

Bonfante (2015) ainda diz que A incessante e acirrada competitividade das empresas no mundo atual impacta diretamente na busca por qualidade e produtividade para construir

melhores resultados e alcançar posição de destaque no mercado competitivo. Em consequência disso, destaca-se a importância da valorização do elemento humano em ambiente de trabalho, o que envolve sua satisfação e sua qualificação. Diante desse contexto, segundo Tannenbaum (1976, p.78), “o êxito da organização depende da disposição de seus membros para trabalhar assiduamente e de maneira construtiva a fim de ajudá-la a atingir seus objetivos”.

Através dessa perspectiva, Fernandes (1996), descreve qualidade de vida no trabalho como “a gestão dinâmica e contingencial de fatores físicos, tecnológicos e sócio psicológicos que afetam a cultura e renovam o clima organizacional, refletindo-se no bem-estar do trabalhador e na produtividade da empresa”, o que condiz com a afirmativa de Gil (2001), enfatizando que “para que os esforços dos empregados sejam produtivos, devem sentir que o trabalho que executam é adequado as suas habilidades e que são tratados como pessoas”.

No mundo organizacional, a qualidade de vida no trabalho e a produtividade estão fortemente relacionados, dando ênfase à importância das condições de trabalho oferecidas, no que diz respeito ao bem-estar dos colaboradores como fator de desenvolvimento e diferenciação ou como resistência e obstáculo a efetividade da organização como um todo. Infere-se, com isso, a existência da possibilidade de gerenciar uma organização e seus membros de forma a sustentar um ambiente organizacional saudável e proporcionar maior bem-estar físico e mental de seus membros, a fim de tornar o âmbito do trabalho mais gratificante e refletir seus resultados em ganho de produtividade.

Chiavenato (2014) demonstra um dos modelos mais importante de Richard Walton de 1973. Com o intuito de expor alguns princípios críticos que influenciam na relação entre o ser humano e o seu bem-estar no ambiente de trabalho, o modelo de análise é composto por oito categorias relevantes à qualidade de vida do trabalhador.

De acordo com as oito categorias de Walton, permite-se verificar que cada critério poderá influencia na produtividade dos funcionários. Afinal a organização que atenta para esse cuidado com o trabalhador ganha pontos na competitividade. Insere-se nesse contexto que a otimização da produtividade envolve tanto a perspectiva técnica quanto a humanista, associando-se dessa forma a qualidade de vida do trabalho ao sucesso organizacional. Tal aspecto coaduna com a afirmação de Fernandes (1996, p.37) “a melhor qualidade de vida dos trabalhadores é o alicerce para a implantação da gestão da Qualidade Total”. Para a autora, o ponto ótimo para a produtividade não seria no momento máximo de QVT, mas em sua ascendência.

QUADRO – 2 OITO CATEGORIAS DE WALTON (1973)

Fatores de QVT	DIMENSÕES
1. Compensação justa e adequada	1. Renda (salário) adequada ao trabalho 2. Equidade interna (compatibilidade interna) 3. Equidade externa (compatibilidade externa)
2. Condição de segurança e saúde no trabalho	4. Jornada de trabalho 5. Ambiente físico (seguro e saudável)
3. Utilização e desenvolvimento de capacidades	6. Autonomia 7. Significado de tarefa 8. Identidade de habilidades 9. Variedade de habilidades 10. Retroação e retro informação
4. Oportunidade de crescimento e segurança	11. Possibilidade de carreira 12. Crescimento profissional 13. Segurança do emprego
5. Integração social na organização	14. Igualdade de oportunidades 15. Relacionamento interpessoais e grupais 16. Senso de comunitário
6. Garantias constitucionais	17. Respeito às leis e aos direitos trabalhistas 18. Privacidade pessoal 19. Liberdade de expressão 20. Normas e rotinas claras da organização
7. Trabalho e espaço total de vida	21. Papel balanceado do trabalho na vida pessoal
8. Relevância social da vida no trabalho	22. Imagem da empresa 23. Responsabilidade social pelos produtos/serviços 24. Responsabilidade social pelos empregados

Fonte: (Walton *apud* Chiavenato 2014)

O modelo de Walton (1973 *apud* Chiavenato 2014) identifica as oito categorias de QVT, cada um com seus respectivos fatores, que permite analisar diversos aspectos passíveis de serem abrangidos em cada uma das categorias apresentadas.

- 1. Compensação justa e adequada:** a justiça distributiva de compensação depende da adequação da remuneração ao trabalho que a pessoa realiza, da equidade interna (equilíbrio entre as remunerações dentro da organização) e da equidade externa (equilíbrio com as remunerações do mercado de trabalho).
- 2. Condições de segurança e saúde no trabalho:** envolvendo as dimensões jornada de trabalho e ambiente físico adequado à saúde e ao bem-estar da pessoa.
- 3. Utilização e desenvolvimento de capacidades:** no sentido de proporcionar oportunidades de satisfazer as necessidades de utilização de habilidades e conhecimentos do trabalhador, desenvolver sua autonomia, autocontrole e de obter informações sobre o processo total do trabalho, bem como retro informação quanto ao seu desempenho.

4. **Oportunidades de crescimento contínuo e segurança:** no sentido de proporcionar possibilidades de carreira na organização, no crescimento e no desenvolvimento pessoal e de segurança no emprego de forma duradoura.
5. **Integração social na organização:** envolvendo eliminação de barreiras hierárquicas marcantes apoio mútuo, fraqueza interpessoal e ausência de preconceitos.
6. **Constitucionalismo:** refere-se ao estabelecimento de normas e regras da organização, direitos e deveres do trabalhador, recursos contra decisões arbitrárias e um clima democrático dentro da organização.
7. **Trabalho e espaço total de vida:** o trabalho não deve absorver todo o tempo e energia do trabalhador em detrimento de sua vida familiar e particular, de seu lazer e atividades comunitárias.
8. **Relevância social da vida no trabalho:** o trabalho deve ser uma atividade social que traga orgulho para a pessoa em participar de uma organização. A organização deve ter uma atuação e uma imagem perante a sociedade, responsabilidade social, responsabilidade pelos produtos e serviços oferecidos, práticas de emprego, regras bem definidas de funcionamento e de administração eficiente.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A expressão qualidade de vida no trabalho – QVT é recente no mundo acadêmico e existem definições diversas semelhantes e muitas vezes complementares, sendo o conceito de QVT bastante amplo. A partir do momento que existe uma sincronia entre trabalhador e organização, é possível satisfazer exigências e necessidades humanas, promover estabilidade e motivação, que conseqüentemente resultam em ganhos de produtividade e eficiência nos processos internos.

Com a intensa mudança no mercado e a complexa concorrência entre as empresas, tornou-se necessário a elaboração de estratégias voltadas a gestão de qualidade de vida trabalho.

Nesse contexto, entrou o estudo da qualidade de vida no trabalho como ferramenta que, por ser centrada na relação que auxilia na influência da produtividade com seus colaboradores e a desenvolverem atividades de modelos de gestão.

Por isso, o artigo procurou analisar a relação entre a influência da (QVT) nas organizações e acreditamos que conseguimos atingir o objetivo geral que é analisar a relação entre compreender a QVT e sua influência nas organizações. E como objetivos específicos: mostrar as evoluções históricas de QVT e entender os teóricos que discutem o tema; identificar os fatores de QVT nas organizações; relacionar ações consideradas como QVT. Da mesma maneira que realizamos discussão entre os teóricos sobre o entendimento destes conceitos; assim, como apresentamos alguns modelos teóricos que auxiliam na gestão sobre qualidade de vida e, conseqüentemente a influência da QVT nas organizações.

As explicações históricas, sobre a influência da (QVT) nas organizações nos levaram a observar que se originam das mudanças e necessidades das próprias organizações, que foram evoluindo e exigindo das empresas uma gestão mais voltada a se preocupar com seus colaboradores.

Em termos de apreensão de conhecimento e de contribuição para o debate, acreditamos que também conseguimos realizar estes objetivos. A pesquisa bibliográfica foi fundamental, como exercício de elaboração de um artigo, conforme as regras da ABNT; exercício e aprendizado que nos motivou a dar continuidade no aprofundamento desta discussão, em futura pesquisa de campo, em curso de pós-graduação.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANTÓNIO, Nelson Santos, TEIXEIRA, António, ROSA, Álvaro, **Gestão Qualidade De Deming ao modelo de excelência da EFQM**, 2ª Edição Revista e Aumentada 2016.

BECK, Carmem Lúcia Colomé, BUDÓ, Maria de Lourdes Denardin, GONZALES, Rosa Maria Bracini, **A qualidade de vida na concepção de um grupo de professoras de enfermagem - elementos para reflexão**, Rev. Esc. Enf. USP, v.33, n. 4, p. 348-54 dez. 1999.

Bergeron, J.L., Petit, A., & Bélanger, L. (1984). Gestion des Ressources Humaines: une approche global et. intégrée. Quebec: Gaëtan Morin Editeur. And, REPAE – Revista Ensino e Pesquisa em Administração e Engenharia, Volume 8, número 2 –2022

BOM SUCESSO, E. P. **Trabalho e qualidade de vida**. Rio de Janeiro: Dunya, 1997.

BONFANTE, Julia Giglio, OLIVEIRA, Larissa Marra De, NARDI, Antônio, **O Impacto da Qualidade de Vida no Trabalho sobre a Produtividade**, 2015.

- BURGESS, M.S.E.; GRAY, W.A; FIDDIAN, N.J. **Quality measures and the information consumer**. In: INTERNATIONAL CONFERENCE ON INFORMATION QUALITY, 9., 2004, MIT. Proceedings. Cambridge: MIT, 2004. p.373-388.
- CALAZANS, Angélica Toffano Seidel, **Qualidade da informação: conceitos e aplicações**, 2008.
- CAVALSSANI, Amarildo Pereira, CAVASSANI, Edlene Barbieri, BIAZIN, Celestina Crocetta, **Qualidade de vida no trabalho: fatores que influenciam as organizações**, 2006.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas**. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.
- CHIAVENATO, Idalberto. Recursos Humanos. Edição compactada. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2002.
- CROSBY, P.B. Quality is free. New York: Mcgraw-Hill, 1979.
- DUARTE, Dannyel Viana Rangel, BORIN, Elaine Cavalcante Peixoto, ALMEIDA, Mariza , **a qualidade de vida no trabalho - QVT e sua influência na vida dos bancários**, 2010.
- FERNANDES, Eda, **Livro Qualidade de Vida No Trabalho - Como Medir Para Melhorar**, Ed. Casa da qualidade, 1996.
- FERREIRA, A. Antônio, REIS, Ana C. F. e PEREIRA, Maria I. Gestão Empresarial: de Taylor aos nossos dias. Evolução e Tendências da Moderna Administração de Empresas. São Paulo: Editora Pioneira, 1999.
- FERREIRA, Mário César, **Gestão de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no serviço público federal: o descompasso entre problemas e práticas gerenciais**, Universidade de Brasília, Set, 2009.
- GIL, Antônio Carlos. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais**, São Paulo: Atlas, 2001.
- HACKMAM, J. Richard e J.L. Suttle. **improving Life at Work: Behavioral SCIENCE Approaches to Organizacional Change**. Santa Monica, 1977.
- JURAN, J.M. **Planejando para a qualidade**. São Paulo: Pioneira, 1990.
- KLEIMPELL, R.M. **Concept analysis of quality of life. Dimens Crit Care Nurs**. v.10, n. 4, p. 223-9, 1991.

- LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. Fundamentos metodologia científica. 5. ed São Paulo: Atlas, 2003.
- LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Práticas de Recursos Humanos – PRH: conceitos, ferramentas e procedimentos.** São Paulo: Atlas, 2007.
- LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Qualidade de vida no trabalho – QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial.** 2ª ed. São Paulo: Atlas, 2010
- MAXIMIANO, Antonio César Amaru. **Teoria geral da administração: da escola científica à competitividade na economia globalizada.** 2ª ed. São Paulo: Atlas, 2000.
- MEEBERG, G. A. **Quality of life: a concept analysis.** *J. Adv. Nurs*, v. 18, p. 32-8, 1993.
- MEGGINSON, Leon C; MOSLEY, Donald C; PIETRI JR, Paul H. Administração: Conceitos e aplicações. Trad. Maria Izabel Hopp. 4.ed. São Paulo: Harbra, 1998.
- MORETTI, Silvinha, **Qualidade de vida no trabalho x auto realização humana,** 2018.
- NADLER, D. A.; LAWLER, E. E. **Quality of work life: perspectives and directions.** *Organizational Dynamics*, v. 11, n. 3, p. 20-30, 1983.
- QUILICI, Ricardo Francisco Marques, XAVIER, Antonio Augusto de Paula, **Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) em uma empresa estocadora de soja na região dos Campos Gerais: um estudo comparativo sobre satisfação/motivação,** 2006.
- QUIRINO, T. R., XAVIER, O. **Qualidade de vida no trabalho de organizações de pesquisa.** *Revista de Administração*, v. 22, n. 1, jan./mar., 1987. p. 71 -82.
- RENWICK, R.; BROWN, I. The center for health promotion's conceptual approach to quality of fi fe. In: RENWICK, R.; BROWN, I.; NAGLER, M. (Eds.). *Quality of life in health promotion and rehabilitation: conceptual approaches, issues and applications.* Thousand Oaks: Sage, 1996. p.75-86.
- RODRIGUES, Marcus V. C. **Qualidade de Vida no Trabalho: evolução e análise no nível gerencial.** *Petrópolis:* Editora Vozes, 1999.
- TANNENBAUM, Arnold S. **Psicologia social da organização do trabalho.** São Paulo: Atlas, 1976.
- TAYLOR, Frederick Winslow. **Princípios de Administração científica.** 8 ed. São Paulo, Atlas, 2010.

VASCONCELOS, Anselmo Ferreira, **qualidade de vida no trabalho: origem, evolução e perspectivas**, 2001.

VIEIRA, Débora Feijó V.B, HANASHIRO, Darcy Mitiko M, **Visão introdutória de qualidade de vida no trabalho**, 1990.

WALTON, RE Qualidade de Vida no Trabalho: O que é? **Sloan Management Review** , v. 15, n. 1, pág. 11-21, 1973.