

Qualidade de Vida no Trabalho e sua relação com a Produtividade das Organizações

Flavia Torres (UTFPR) flaviaschmidtorres@hotmail.com
Antonio Augusto de Paula Xavier (UTFPR) augustox@utfpr.edu.br
João Luiz Kovaleski (UTFPR) kovaleski@utfpr.edu.br
Etianne Alves Souza de Oliveira (UTFPR) etianne_oliveira@hotmail.com
Elisandra Montes Pizyblski (UTFPR) lismopi@hotmail.com

Resumo:

O presente artigo consiste em uma revisão teórica que tem como cenário o ambiente empresarial das organizações e busca refletir sobre as constantes preocupações com a Qualidade de Vida no trabalho (QVT), a produtividade e a possível ligação existente entre elas. Por meio de uma pesquisa básica, qualitativa, exploratória e bibliográfica acerca dos conceitos e modelos utilizados para analisar e medir a QVT e de como esta pode influenciar na produtividade das empresas, objetivou-se com este estudo uma maior consolidação e fundamentação acadêmica dos conceitos e modelos de QVT frente as atividades laborais, buscando sua relação com o panorama atual da produtividade nas organizações. Concluiu-se que uma serie de fatores estão relacionados com a qualidade de vida dos trabalhadores, tanto dentro como fora do ambiente de trabalho, e de que, conforme estudos encontrados na literatura, existe sim uma relação favorável entre uma boa QVT e o aumento de produtividade das empresas. Portanto, sugere-se a existência de um programa baseado nos modelos e estudos sobre o tema, que se torne adequado para avaliar e promover a QVT nas organizações, que contemple todos os fatores necessários para o desenvolvimento de um trabalho produtivo sob o ponto de vista empresarial e ao mesmo tempo com níveis de qualidade de vida satisfatórios para o trabalhador.

Palavras-chave: QVT, Produtividade, Organizações.

Quality of Life at Work and its relationship with Organisational Productivity

Abstract

This paper consists of a theoretical scenario which is the business environment of organizations and seeks to reflect on the continuing concerns with the Quality of Work Life (QWL), the productivity and the possible link between them. Through basic research, qualitative, exploratory and literature about the concepts and models used to analyze and measure the QVT and how this can influence the productivity of enterprises, aimed with this study further consolidation and academic grounding of concepts and models QVT forward work activities, seeking its relation to the current landscape of productivity in organizations. It was concluded that a number of factors are related to the quality of life of workers, both within and outside the work environment, and that, as found in literature, there is rather a favorable relationship between a good QWL and productivity increase companies. Therefore, we suggest the existence of a program based on models and studies on the subject, it becomes appropriate to evaluate and promote QWL in organizations, encompassing all factors necessary for the development of a productive work from the point of view business and at the same time with level of quality of life suitable for the worker.

Key-words: QVT, Productivity, Organizations.

1. Introdução

Historicamente no Brasil, as políticas empresariais preocupam-se em maior escala com os índices de produtividade e lucratividade das organizações do que exatamente com a saúde e bem-estar de seus trabalhadores (MOSER & KERHIG, 2006).

Durante o período das revoluções industriais, as organizações voltaram suas atenções especialmente para a capacidade de produção dos trabalhadores, sem atentar para as condições de trabalho, as quais normalmente encontravam-se precárias, contando com longas jornadas de trabalho, sem a existência de férias, com baixíssima remuneração, em um ambiente de trabalho muitas vezes sujo, perigoso e barulhento, tendo como consequência o alto índice de patologias laborais e acidentes no trabalho (BRASIL, 2012).

Entretanto, o aumento da competitividade entre as empresas, obrigou-as a buscar formas para se tornarem mais competitivas, passando a investir em tecnologia, marketing e qualificação profissional. Sendo que, enquanto as máquinas, equipamentos e tecnologia têm grande importância no sucesso das empresas e por outro lado são as pessoas que trabalham nas organizações as responsáveis por produzir os resultados (ODEBRECH & PEDROSO, 2010).

Posteriormente, o início do processo de reestruturação produtiva e suas diversas inovações como a robótica e as novas modalidades de gestão e racionalização da produção, juntamente com a as terceirizações ou as realocações industriais, e o estabelecimento de legislações trabalhistas, trouxeram sem dúvida diversas mudanças nas relações de trabalho, refletindo também, na saúde do trabalhador (ALVES, 2000).

Apesar de tantas mudanças na esfera tecnológica, é de consenso que o trabalhador continua sendo fundamental para a produção e prestação do serviço. Ou seja, apenas substituíram-se as tarefas mais mecanizadas pelos computadores ou pela robótica, mas não se superou a capacidade de resposta criativa do ser humano aos desafios organizacionais (GUIDELLI; BRESCIANI, 2010). A partir de então as empresas passaram a perceber o capital humano como um recurso valioso.

Neste cenário, surge a preocupação com a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), que adquire relevância no sentido de desenvolver métodos para o aumento da competitividade e o bem-estar organizacional, representando mudanças claras no contexto do trabalho, voltadas para o bem-estar e a satisfação do trabalhador, por meio de iniciativas da própria organização, que acaba por se beneficiar de um ambiente de trabalho favorável para o aumento da produtividade e da qualidade do trabalho (PIMENTEL, 2003).

Portanto, a QVT consiste em um tema bastante discutido nos últimos anos, inclusive como forma de contribuição para o sucesso empresarial, conforme Fernandes e Gutierrez (1998) que afirmam que a QVT representa as ações que promovem o bem estar e a saúde do trabalhador, construídas por meio de novas práticas administrativas e gerenciais, que representam o tema de muitas publicações ao redor do mundo.

Frente a isso, a presente pesquisa bibliográfica adquire relevância tanto no plano social, como forma de levar ao meio acadêmico uma contribuição por meio da pesquisa no contexto das preocupações com qualidade de vida no trabalho, quanto no plano empresarial relacionando-a com a produtividade em termos de competitividade das empresas, já que a QVT ainda consiste em um termo relativamente novo.

Diante do exposto, o presente estudo tem como objetivo realizar um levantamento bibliográfico sobre assuntos que influenciam na QVT, apresentando modelos a serem estudados e aplicados na prática, além de buscar a relação, influência ou contribuição da QVT para com a produtividade das empresas.

2. Revisão de Literatura

2.1 Qualidade de Vida no Trabalho: aspectos históricos

A literatura apresenta como o início da reflexão sobre a QVT quando o trabalhador passou a buscar por satisfação em seu trabalho, conseqüentemente reduziu-se o mal-estar e o excessivo esforço físico no ambiente de trabalho, sendo nos séculos XVIII e XIX que as condições de trabalho passaram finalmente a ser estudadas sob o ponto de vista científico. Apesar disso, a expressão Qualidade de Vida no Trabalho só passou a existir na literatura especializada na década de 50, na Inglaterra, surgindo uma abordagem sociotécnica da organização do trabalho (SAMPAIO, 2004).

A partir dos anos 50 originam-se as primeiras teorias englobando tanto a concepção de QVT voltada para a produtividade, quanto a preocupação voltada para a satisfação do trabalhador, mas apenas na década de 70

surgem os primeiros movimentos e aplicações estruturadas e sistematizadas no interior das organizações utilizando a QVT (RODRIGES, 2007).

Consta ainda na literatura que especificamente o termo QVT foi citado pela primeira vez em 1970 por Louis Davis, que o definiu como uma preocupação com o bem-estar geral e a saúde dos trabalhadores no desenvolvimento de suas atividades de trabalho (CHIAVENATO, 2004).

É importante citar que um dos pioneiros nas pesquisas e estudo a respeito do comportamento humano no ambiente de trabalho foi Frederick W. Taylor, que deu prioridade para as tarefas e as maneiras de adquirir eficiência, estudando tempos e movimentos. Neste contexto o homem executaria suas tarefas levando em consideração sua natureza econômica (SILVA & MATOS, 2003). Por meio de suas observações diretas, ele conclui que os operários produziam muito menos do que podiam produzir, e que seus esforços deveriam ser concentrados na repetição das tarefas, visando apenas aumentar o lucro (GIL, 1999).

Com o intuito de resolver apenas os problemas empresariais de ordem econômica como o aumento da produtividade e eficiência no trabalho, o Taylorismo deu origem aos problemas como stress, tarefas repetitivas e insatisfação com o trabalho (SENGE, 1998), provavelmente fazendo com que até os dias de hoje as organizações estejam buscando formas de realizar mudanças na organização do trabalho, para que ele se torne mais flexível e integrado com o bem-estar do trabalhador.

2.2 Conceitos de Qualidade de Vida e Qualidade de Vida no Trabalho

Dentre as explicações encontradas na literatura para definir conceitos de qualidade de vida e QVT, alguns autores divergem dos demais em alguns pontos, outros abordam questões distintas ou mais aprofundadas como será exposto a seguir.

Sampaio (2004) aborda que a Qualidade de Vida deve ser entendida no contexto em que se insere. Para ele, o termo “qualidade” representa atributos de superioridade sobre algum assunto, já o termo “vida” compreende uma categoria que inclui saúde, relações familiares satisfatórias, condições financeiras estáveis, etc.

Para Minayo Hartz e Buss. (1998) Qualidade de vida possui caráter eminentemente humano, que tem relação com o grau de satisfação encontrado na vida familiar, amorosa, social e ambiental e à própria estética existencial considerando seu padrão de conforto e bem-estar. Ainda segundo o autor, o termo abrange muitos significados, que refletem conhecimentos, experiências e valores de indivíduos e coletividades que a ele se reportam em diversas épocas, espaços e histórias diferentes.

Um dos autores bastante citado na literatura, define QVT como o “conjunto das ações de uma empresa, que envolvem a implantação de melhorias e inovações gerenciais e tecnológicas no ambiente de trabalho, visando atender escolhas de bem estar das pessoas que atuam em uma empresa, unidade de negócio ou setor específico”. Segundo o autor a QVT está associada a critérios de saúde, lazer e nutrição, além da responsabilidade social e relações do trabalho que referem-se as interfaces psicossociais e organizacionais (LIMONGI-FRANÇA, 2004)

Neste sentido, Sampaio (2004) afirma que os conceitos de QVT estabelecem relações de satisfação do indivíduo dentro e fora do trabalho. Entretanto, o autor considera responsabilidade da empresa propiciar ao trabalhador os fatores determinantes de sua QVT, mas segundo ele, fatores como saúde e educação não constituem obrigações da empresa.

Da mesma forma, Chiavenato (2004) refere que a QVT envolve fatores intrínsecos e extrínsecos do cargo. Ou seja, ela afeta tanto as atitudes pessoais quanto as comportamentais com relevância na produtividade individual e coletiva, sendo que, a motivação, a adaptabilidade, a criatividade e a vontade de inovação ou de aceitar mudanças estão diretamente ligadas a esta produtividade.

Verifica-se que os conceitos encontrados na literatura possuem diversos pontos em comum, embora alguns autores abordem determinadas questões e outros não a deixem bem claras. Surge portanto, a necessidade de um debate cada vez mais aprofundado e direcionado a uma organização que priorize os locais de trabalho, de forma a possibilitar uma discussão mais acertada que aborde complementarmente questões referentes à

competitividade, produtividade e qualidade de produtos, e que estas estabeleçam relações com a qualidade e à saúde no ambiente de trabalho. Esta questão vai de encontro a necessidade do desenvolvimento e utilização de modelos que forneçam indicadores que melhor representem questões específicas do ambiente de trabalho, aliada ao aprofundamento por parte dos gestores da QVT no conhecimento do processo produtivo.

2.3 Modelos clássicos para avaliação da QVT

Atualmente, diversos modelos teóricos para estudar a QVT que foram propostos por diversos autores ao longo dos anos, têm sido adaptados e combinados com outros instrumentos de forma a melhor avaliar os diversos contextos, tendo em vista que o entendimento das dimensões da QVT pode apresentar-se de maneira diversa para os trabalhadores e para as organizações.

A seguir serão apresentados os modelos clássicos para avaliação da QVT, bem como uma breve explanação a respeito da forma de abordagem da QVT em cada um deles.

2.3.1 Modelo de Walton (1973)

De acordo com Pedroso & Pilatti (2011) além de ser o modelo de QVT com maior número de dimensões, ele ressalta o trabalho de forma geral, sem limitar-se a abordar apenas o ambiente de trabalho, e busca associar o maior número de dimensões que dizem respeito ao trabalho, inclusive contando com dimensões relacionadas indiretamente com a vida do trabalhador.

Conforme Cavassani et. al. (2006), o modelo proposto por Walton (1973), foi dividido em oito categorias, sendo que cada uma delas abrange várias dimensões:

- a) **Compensação justa e adequada:** remuneração justa e adequada e equidade salarial.
- b) **Segurança e saúde nas condições de trabalho:** Jornada de trabalho, condições físicas de trabalho que minimizem o risco de doenças e danos ao trabalhador, limite de idade se o trabalho é potencialmente prejudicial.
- c) **Oportunidade imediata para usar e desenvolver capacidades humanas:** autonomia, uso de habilidades múltiplas, acesso do trabalhador a informações.
- d) **Oportunidade futura de crescimento e segurança:** oportunidade de crescimento e desenvolvimento, além de segurança (estabilidade) no emprego.
- e) **Integração social na organização:** ausência de preconceitos, igualitarismo, senso comunitário e abertura interpessoal.
- f) **Garantias constitucionais:** envolve o direito a privacidade pessoal, liberdade de expressão, normas e rotinas claras da organização.
- g) **Trabalho e espaço total de vida:** aborda o equilíbrio entre a vida no trabalho e a vida pessoal e familiar.
- h) **Relevância social do trabalho na vida:** imagem da empresa junto à sociedade.

Pode-se perceber que o modelo de Walton contempla tanto fatores externos como internos da empresa, tendo por objetivo originar uma organização do trabalho de forma humanizada, possibilitando que o mesmo seja realizado com responsabilidade e autonomia, fazendo com que o trabalhador tenha consciência de seu desempenho, realize tarefas adequadas ao cargo que ocupa, valorizando seu trabalho e promovendo seu desenvolvimento pessoal (MÔNACO & GUIMARÃES, 2000).

2.3.2 Modelo de Westley (1979)

De acordo com o autor, devido às inúmeras mudanças pelas quais as empresas têm passado, deixando-as cada vez maiores e mais complexas, gerou uma maior rigidez organizacional, fazendo com que as normas para o trabalho mudassem, influenciando uma crescente anomia (WESTLEY, 1979).

O modelo de QVT de Westley, publicado em 1979, classifica e analisa os fatores que segundo ele, afetam diretamente a QVT:

- a) Político: que tem como consequência a insegurança (instabilidade no emprego);
- b) Econômico: que leva à injustiça (desigualdade salarial);
- c) Psicológico: que conduz à alienação (baixa autoestima);
- d) Sociológico: que traz a anomia (carência de legislação trabalhista).

Ainda de acordo com o modelo, essas categorias precisam ser avaliadas isoladamente afim de que se descubram soluções para os problemas existentes (WESTLEY, 1979).

De uma forma geral, o autor defende que “a insatisfação reflete a remuneração inadequada; a alienação, um sentimento de que o trabalho é pessoalmente prejudicial; e a anomia, uma falta de envolvimento moral” (RODRIGUES, 2007).

2.3.3 O Modelo de Hackman & Oldham (1974)

Conforme estes autores, as dimensões do cargo são essenciais na QVT, pois produzem estados psicológicos críticos (percepção do significado do trabalho e da responsabilidade pelos resultados e o conhecimento dos reais resultados do trabalho) que levam a resultados pessoais e de trabalho que influenciam diretamente a QVT (FREITAS & SOUZA, 2009).

No modelo de Hackman e Oldham (1975), estes estados psicológicos críticos surgem pela presença de cinco dimensões básicas:

- a) **Variedades de habilidades:** a função exercida necessita de diversas habilidades e conhecimentos para sua realização.
- b) **Identidade da tarefa:** o trabalho deve ser totalmente realizado, do início ao fim, com um resultado visível.
- c) **Significado da tarefa:** o trabalho tem influência sobre o trabalho dos demais.
- d) **Autonomia:** deve-se ter responsabilidade para planejar e executar as tarefas e independência para desempenhá-las.
- e) **Feedback do próprio trabalho (intrínseco):** informações a respeito do desempenho na execução das atividades solicitadas são claramente apresentadas durante sua realização para que o próprio indivíduo possa avaliar o seu desempenho.
- f) **Feedback extrínseco:** é necessário que haja retorno dos superiores, colegas ou clientes sobre o desempenho de sua tarefa.
- g) **Inter-relacionamento:** o contato interpessoal do trabalhador com outras pessoas ou clientes para a execução das atividades.

A partir dos tópicos anteriormente citados é possível observar a relevância da conscientização a respeito da QVT. Por exemplo, no quesito significado da tarefa, a tarefa pode ser simples, mas de vital importância para o processo e isso ser entendido pelo executor, o que traz um sentido de satisfação pessoal ao indivíduo no ato de desempenhar o trabalho que lhe foi designado (CAVASSANI et. al. 2006).

2.3.4 Modelo de Werther e Davis (1981)

Conforme Pedroso, Pilatti e Cantorani (2009), de maneira geral, o modelo de Werther e Davis (1983) ressalta que a rotina do trabalho consiste em um fator negativo ao trabalhador. Para os autores, grande parte das pessoas diz que para caracterizar uma boa vida no trabalho é preciso se ter um cargo interessante, desafiador e compensador, sendo que nem sempre a reformulação do cargo soluciona a insatisfação do trabalhador. Em alguns casos, para melhorar a QVT é necessária a mudança de cargo.

O modelo de Davis e Werther (1983) avalia a QVT baseando-se em três elementos (RODRIGUES, 2007):

- a) **Elementos organizacionais:** referem-se à especialização, às práticas e ao fluxo do trabalho. Está relacionado à busca da eficiência; sendo esta alcançada a partir da especialização na racionalização da produção. A abordagem mecanicista, o fluxo de trabalho e as práticas de trabalho são os métodos para análise da especialização. A abordagem mecanicista tenta identificar cada tarefa em um cargo dispondo-as de maneira a minimizar o tempo e o esforço dos trabalhadores. O fluxo de trabalho é

influenciado pela natureza do produto ou serviço. As práticas são as maneiras determinadas para realização do trabalho.

- b) **Elementos Ambientais:** São as condições externas a organização, as potencialidades (habilidades), as disponibilidades e as expectativas sociais. O fator habilidade deve ser considerado importante para que o cargo não seja dimensionado acima ou abaixo das aspirações profissionais do trabalhador.
- c) **Elementos comportamentais:** São as necessidades de alto nível dos funcionários. Estas necessidades estão relacionadas com a autonomia, variedade de habilidades, feedback, valorização do cargo, etc. A autonomia refere-se à responsabilidade pelo trabalho; a variedade de habilidades refere-se ao uso das diferentes capacidades, o feedback está relacionado às informações sobre o desempenho, e a identidade da tarefa está relacionado a entender e executar o todo do trabalho.

Ainda conforme o modelo Wether e Davis (1983) as cobranças referentes ao projeto de cargo, devem ser cuidadosamente analisadas e combinadas com um projeto adequado do cargo, para que a resultante seja um cargo produtivo e satisfatório. Entretanto, quando existe omissão dos insumos ou produtos desejados, normalmente ocorrem problemas.

2.3.5 Modelo de Nadler e Lawler (1983)

O referido modelo parte do princípio 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 (PEDROSO & PILATTI, 2011).

No que diz respeito ao uso do modelo de Nadler e Lawler (apud CHIAVENATO, 2004) para a melhora do ambiente de trabalho, a QVT está fundamentada em quatro aspectos:

- a) **Participação dos funcionários:** a participação de todos os níveis hierárquicos em solução de problemas e tomada de decisão.
- b) **Reestruturação do trabalho através de tarefas e de grupos autônomos:** enriquecimento de tarefas, atitude e competências na organização.
- c) **Inovação no sistema de recompensas para influenciar o clima organizacional:** mudanças profundas que envolvem ao longo prazo, trazendo percepções, emoções dos trabalhadores em relação ao tratamento por parte da empresa como um todo.
- d) **Melhoria no ambiente de trabalho quanto a condições físicas e psicológicas, horário de trabalho:** para tornar o trabalho mais produtivo e compatível com as necessidades dos trabalhadores.

Cabe destacar que o modelo proposto por Nadler e Lawler (1983) é estabelecido de acordo com a evolução no tempo e com as diferentes pessoas que utilizam, buscando a participação de todos os funcionários de diferentes níveis da organização através de suas competências e atitudes perante suas atividades no ambiente de trabalho.

2.4 Produtividade e QVT

Embora historicamente a QVT tenha estado mais relacionada especificamente à questões como saúde do trabalhador e segurança no trabalho, ao revisar a literatura percebe-se que seu conceito passa a abranger questões relacionadas à legitimidade, experiências, competências gerenciais e associações com produtividade (LIMONGI-FRANÇA, 2004).

Já em 1983 Nadler & Lawler consideravam a QVT como uma expectativa para as organizações atingirem altos níveis de produtividade, sem deixar de lado a motivação e a satisfação do indivíduo com seu trabalho.

Observa-se, entretanto, que o ambiente organizacional é constituído por diversos fatores que influenciam a qualidade de vida dos funcionários. Em sua maioria são aspectos relacionados com as decisões e iniciativas da empresa, que podem ser no sentido de proporcionar segurança, saúde e conforto para eles, ou no sentido de conviver com a baixa produtividade e a desmotivação, pela ausência de valorização por parte da organização (ROCHA, 2012).

Para Levering (1995, p. 18) existem vários fatores que influenciam a QVT no sentido de gerar uma maior produtividade. São eles: questão salarial; liberdade de expressão; confiança nos chefes; amizade com os colegas de trabalho; o trabalho em si; responsabilidade social da organização; equidade salarial; abertura a novas políticas; possibilidade de ascensão profissional e pessoal; condições físicas do ambiente de trabalho; respeito; auto-realização; status; segurança; uso de várias habilidades; feedback; envolvimento com o trabalho; incentivo ao aperfeiçoamento; ética profissional; recompensas não-financeiras; bom nível de comunicação; boa administração; desafio em busca de novas soluções; criatividade entre outros.

Ao considerar todos estes fatores, vai-se de encontro ao que foi proposto por Bennett (1983 apud LIMONGI-FRANÇA et al, 2004 p. 301) onde a melhora da produtividade não pode ser discutida sem o reconhecimento de que o conceito de produtividade vai além da idéia de uma apropriada produção em termos numéricos. É um conceito bastante dinâmico por ter uma relação imprescindível com a melhoria da natureza e a qualidade de vida de cada indivíduo no trabalho.

Portanto, todos os métodos utilizados atualmente pelas empresas, como forma de investimento para o mantimento e desenvolvimento do seu capital humano possuem relevância para o sucesso da empresa, uma vez que a atenção e o cuidado com a saúde dos trabalhadores podem estar inteiramente relacionados ao desempenho da organização.

Da mesma forma, Limongi-França (2004) refere que existe uma íntima relação entre melhoria da qualidade de vida das pessoas dentro e fora da organização, e que essa melhoria causará impacto na excelência e na produtividade dos indivíduos em seu trabalho. Diversas questões relacionadas com a vida pessoal, a família, atividades de lazer e esporte, hábitos de vida, expectativa de vida, cuidados com a saúde, alimentação, grupos de afinidades e apoio, passam a ser desencadeadores de QVT.

A influência da QVT sobre a produtividade pode ser verificada de acordo com as afirmações de Chiavenato (2004) em que diz que “o ambiente de trabalho em si também pode provocar doenças, uma definição mais ampla de saúde é o estado físico, mental e social de bem-estar”, percebe-se que os prejuízos à saúde do trabalhador vão além das doenças, podendo ela ser prejudicada inclusive estresse emocional, levando um funcionário promissor sob o ponto de vista produtivo, encontrar-se insatisfeito com seu trabalho e tornar-se um trabalhador com rendimento tão baixo quanto o de um trabalhador propriamente doente.

Portanto, entende-se que o aumento da produtividade é automático nas empresas que aderem à técnica de QVT, onde existe maior satisfação com o trabalho, ambiente agradável, mais oportunidades e incentivos para os colaboradores desenvolverem bem suas atividades no trabalho, conseqüentemente causando envolvimento, melhor e maior produtividade (ROCHA, 2012).

Ainda de acordo com Limongi-França (2004, p. 176), “há grande crença de que os programas de QVT geram resultados mensuráveis nas organizações, embora ainda exista pouca cultura quanto as métricas hoje existentes”. Atualmente essa associação entre QVT e produtividade é aceita na maioria das organizações, tendo em vista o crescente número de empregadores interessados em programas de QVT.

Dessa forma, pode-se considerar a existência de uma relação direta da melhora na produtividade de um empregado com o aumento da qualidade de vida que este tem em seu ambiente de trabalho, pois este aspecto pode vir a proporcionar a motivação necessária para que se produza além daquilo que é considerado normal.

3 Considerações Finais

Resumidamente, ao refletir sobre fatos históricos que fizeram com que a QVT fosse introduzida no meio empresarial como uma preocupação por parte das organizações frente aos seus funcionários, percebeu-se que anteriormente, nada tinha a ver com o bem-estar ou com a Qualidade de Vida do homem a origem das preocupações por parte das empresas com o aumento dos índices de Produtividade. Entretanto, buscavam-se incessantemente, formas de aumentar o desempenho e conseqüentemente a produtividade do homem como força de trabalho das empresas, e este direcionamento único que fez com que se chegassem à conclusões inadequadas referentes as formas para obtenção do aumento da produtividade e da eficiência das organizações.

Ao invés de pensar e promover estudos e debates mais amplos e aprofundados sobre o tema, as empresas utilizavam-se da competitividade organizacional como forma primordial e muitas vezes única para alcançar níveis elevados de qualidade e produtividade, já que consistia em um requisito fundamental de sobrevivência em um mercado altamente dinâmico. Entretanto, este processo passou a exigir cada vez mais do trabalhador, tanto no quesito físico quanto psicológico, que se via pressionado pela necessidade de alcançar índices crescentes de produtividade, o que fez com que os elementos essenciais de uma empresa, sua força de trabalho, ficassem fragilizados.

Pode-se perceber que uma grande série de fatores estão relacionados com a QVT, tanto dentro como fora do ambiente de trabalho, por isso é necessário a existência de um programa que promova e avalie a QVT, de forma a contemplar todas essas necessidades humanas. Neste ponto acredita-se que as empresas tem o dever de implementar novos e eficazes processos de gestão de pessoas, assim como técnicas de gestão administrativa para proporcionar um ambiente favorável ao trabalho, obtendo conseqüentemente um aumento de produtividade.

Atualmente, a QVT é considerada de extrema importância, principalmente diante das necessidades que os profissionais que trabalham em empresas de se sentirem satisfeitos com o que fazem. A preocupação com a QVT gera para os profissionais inúmeros benefícios e para a empresa origina ganhos de produtividade e redução de custos.

Portanto, verifica-se que a QVT tem se tornado um dos temas mais desafiadores para o ambiente de trabalho das organizações, relacionado com as condições de vida e de saúde no trabalho de seus trabalhadores, ela tem impacto de forma direta ou indireta na produtividade de seus funcionários e conseqüentemente no desempenho e sobrevivência das empresas.

Por fim, a qualidade de vida deve ser tratada com muito cuidado, por depender de diversas variáveis e por fazer parte da dinâmica estabelecida entre a relação pessoa-empresa, respeitando a subjetividade do indivíduo e a cultura organizacional

Referências

- MOSER, A; KERHING, R.** *O conceito de saúde e seus desdobramentos nas várias formas de atenção à saúde do trabalhador.* Fisioterapia em Movimento, Curitiba, v.19, n.4, p. 89-97, out./dez., 2006.
- BRASIL.** Ministério da Saúde. *Dor relacionada ao trabalho.* Protocolos de complexidade diferenciada. Brasília, DF, 2012.
- ODEBRECH, T.A.C.; PEDROSO, R.** *Qualidade de Vida no Trabalho: Diferentes percepções de um mesmo processo.* Revista Olhar Científico – Faculdades Associadas de Ariquemes – V. 01, n.1, Ago./Dez. 2010
- ALVES, G.** *Trabalho e sindicalismo no Brasil dos anos 2000: dilemas da era neoliberal.* In: ANTUNES, R. Riqueza e miséria do trabalho no Brasil. São Paulo: Boitempo, 2006. p. 461-474.
- GUIDELLI, N. S.; BRESCIANI, L. P.** *Inovação e qualidade de vida no trabalho: uma visão integrada da gestão a partir de estudo de caso na indústria petroquímica do Grande ABC.* Revista de Administração, São Paulo, v. 45, n. 1, p. 57-69, 2010.
- PIMENTEL, A. F.** *Musicoterapia e promoção de saúde.* 2003. 41 f. TCC (Graduação em musicoterapia). Conservatório Brasileiro de Música - Centro Universitário, Rio de Janeiro, 2003.
- FERNANDES, E. C.; GUTIERREZ, L.** *QVT: uma experiência brasileira.* São Paulo: Revista de Administração. v. 23, n. 4, p. 29-38, 1998.
- SAMPAIO, J. dos R. et al.** *Qualidade de vida no trabalho e psicologia social.* 2 ed. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2004.
- RODRIGUES, M.V.C.** *Qualidade de Vida no Trabalho: Evolução e Análise no Nível Gerencial.* 4 ed. Vozes, Petrópolis, RJ, 2007.
- CHIAVENATO, I.** *Gestão de pessoas.* Rio de Janeiro. Elsevier, 2004.
- SILVA, J. M.; MATOS, F.R.N.** *Qualidade de Vida no Trabalho e Produtividade na Indústria de Castanha.* In: ENCONTRO NACIONAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO. Rio de Janeiro. Anais... Rio de Janeiro: ENANPAD, 2003.
- GIL, A. C.** *Métodos e técnicas de pesquisa social.* 5.ed. São Paulo: Atlas, 1999.

- SENGE, P.** *A Quinta disciplina: Arte e prática da organização de aprendizagem.* São Paulo: Círculo do Livro, 1998.
- MINAYO, M.C.S.; HARTZ, Z.M.A.; BUSS, P.M.** *Qualidade de vida e saúde: um debate necessário.* Ciênc. saúde coletiva., v.5, n.1, p. 7-18, 2000.
- LIMONGI-FRANÇA, A.C.** *Qualidade de Vida no Trabalho – conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial.* 2ª ed. São Paulo: Editora Atlas, 2004.
- PEDROSO, B.; PILATI, L.A.** (2011). *Revisão Literária dos Modelos Clássicos de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho: um Debate Necessário.* Consultado em 25/07/2013, em <<http://www.fef.unicamp.br>>.
- CAVASSANI, A.T.; CAVASSANI, E.B.; BIAZIN, C.C.** *Qualidade de vida no trabalho: fatores que influenciam as organizações.* XII SIMPEP, Bauru, 2006.
- MÔNACO, F.F; GUIMARÃES, V.N.** *Gestão da Qualidade Total e Qualidade de Vida no trabalho: o caso da gerência de administração dos correios.* RAC. v.4, n.3, p.67-88, 2000.
- WESTLEY, W.A.** *Problems and Solutions in the Quality of Working Life. Human Relations.* v.32, p.113 – 123, 1979.
- FREITAS, A. L. P.; SOUZA, R. G. B.** *Um modelo para avaliação da qualidade de vida no trabalho em universidades públicas.* Sistemas & Gestão, v. 4, p. 136-154, 2009.
- PEDROSO, B.; PILATTI, L. A.; CANTORANI, J.R.H.** *Os elementos do projeto de cargo e a qualidade de vida no trabalho: analogia do modelo de Werther e Davis.* Revista Digital, Buenos Aires, v. 14, n. 136, set. 2009.
- WERTHER, B. W; DAVIS, K.** *Administração de pessoal e recursos humanos: a qualidade de vida no trabalho.* São Paulo: McGraw-Hill do Brasil, 1983
- LEVERING, R.** *Confiança e Cooperação: o lucro gerado por um excelente ambiente para se trabalhar.* RAElight, São Paulo: EAESP/ FGV, v.2, n.4, p. 14-20, 1995.
- ROCHA, A.M.** *Qualidade de Vida no Trabalho (QVT): Um Estudo na Loja Arco-Íris na Cidade de Picos – PI.* Monografia apresentada ao Curso de Bacharelado em Administração da Universidade Federal do Piauí – UFPI. PICOS-PI, 2012. Disponível em: <www.ufpi.br>. Acesso em: 20/07/2013.