

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: FATOR DETERMINANTE PARA O SUCESSO EMPRESARIAL

Antonia Maria Gimenes¹, Jaqueline Brito², Adriano de Oliveira Gotardo³,
Ana Paula Pereira⁴.

RESUMO

O presente artigo pretende situar a importância que o programa de qualidade de vida tem dentro das empresas, abordando desde sua evolução, origem suas vantagens e desvantagens, o que enfrentam as organizações ao aderirem os programas de QVT. Com isso, o principal objetivo do presente estudo será a abordagem do fator determinante da QVT através da alavancagem motivacional, tendo como objetivos específicos: Verificar os pontos dificultadores da implantação dos programas de QVT; Abordando dois modelos o de Walton e de Hackman e Oldham, Analisar medidas e possíveis intervenções através de uma boa administração; Descrever os programas de QVT; Analisar a teoria da QVT dos renomados autores com pertinência ao tema sobre a origem e a evolução. Na pesquisa metodológica foram realizadas pesquisas bibliográficas em livros da área e artigos, sendo elas descritivas e qualitativas. Primordialmente, descreve as características dos meios de trabalhos dentro de uma organização empresarial, sendo analisada de forma coerente. Justifica-se este estudo, pois os programas de QVT têm como finalidade proporcionar ambientes de trabalho agradáveis a seus colaboradores, proporcionando-lhes melhores condições nos aspectos da saúde, do físico, do emocional e do social. Conclui-se que a qualidade de vida no trabalho é considerada atualmente como um dos fatores primordiais nas empresas no quesito de alavancagem de motivação e rentabilidade empresarial

Palavras-chave – Qualidade de vida no trabalho; Programas de Qualidade de Vida no trabalho; Clima Organizacional; Cultura Organizacional.

ABSTRACT

The present article intends to situate the importance that the quality of life program has within the companies, approaching from its evolution, origin its advantages and disadvantages, what the organizations face when joining the programs of QVT. Therefore, the main objective of the present study will be to approach the determinant factor of the QWL through motivational leverage, with the following specific objectives: To verify the difficulties of the implementation of QWL programs; Analyze measures and possible interventions through good administration; Describe QLT programs; To analyze the QWL theory of renowned authors with relevance to the theme of origin and evolution. In the methodological research were carried out bibliographical researches in area books and articles, being descriptive and qualitative. Primarily, it describes the characteristics of the means of work within a business organization, being analyzed in a coherent way. This study is justified because the programs of QVT are aimed at providing pleasant work environments for their employees, providing them with better conditions in health, physical, emotional and social aspects. It is concluded that quality of life at work is currently considered as one of the main factors in companies in the area of leverage motivation and business profitability

Keywords: Quality of life at work; Quality of Life programs at work; Organizational Climate; Organizational culture.

¹ Administradora de empresas, e especialista executiva em gestão de negócios, em gestão e pessoas, RH, palestrante, coordenadora e professora universitária de Cursos Técnicos.

² Administradora de Empresas e Professora da Faculdade INESUL – Instituto de Ensino Superior de Londrina.

^{3,4} Acadêmicos do Curso de Administração pela Faculdade INESUL – Instituto de Ensino Superior de Londrina.

INTRODUÇÃO

Em meados do séc. XXI percebe-se importantes evoluções em nossa sociedade, onde se encontra grande parte da sociedade preocupada com a qualidade de vida, uma preocupação não só com a vida pessoal, mas principalmente com a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), pois para muitos profissionais o emprego torna-se uma extensão do seu cotidiano.

O problema que se coloca é que devido à competitividade no mercado, as organizações se preocupam mais com os lucros e suas colocações no mercado, exigindo mais de seus colaboradores como mais horas trabalhadas, altos índices de metas com prazos menores, deixando de lado a preocupação com a saúde física e mental de seus trabalhadores.

A QVT traz uma proposta básica, que busca oferecer um ambiente de trabalho adequado, não apenas para a economia da empresa, mas principalmente, para a saúde de seus colaboradores que fazem parte do funcionamento da empresa.

Justifica-se este estudo, pois os programas de QVT têm como finalidade proporcionar ambientes de trabalho agradáveis a seus colaboradores, proporcionando-lhes melhores condições nos aspectos da saúde, do físico, do emocional e do social.

Formando assim, equipes mais comunicativas e com maior integração com seus superiores, entre outras vantagens favoráveis que conseqüentemente beneficia todos aqueles inseridos na organização da empresa. A implantação da gestão a QVT em uma empresa é ferramenta essencial na identificação da importância dos funcionários para a empresa.

Segundo Chiavenato (2004, p. 448) “A gestão da qualidade total nas organizações depende fundamentalmente da otimização do potencial humano”. Ou seja, a baixa produtividade, falta de atenção, desmotivação, baixo rendimento e a alta rotatividade dentro da organização, estão diretamente ligados à falta de condições adequadas no ambiente de trabalho.

Com isso, o principal objetivo do presente estudo será a abordagem do fator determinante da QVT através da alavancagem motivacional, tendo como objetivos específicos: Verificar os pontos dificultadores da implantação dos programas de QVT; Analisar medidas e possíveis intervenções através de uma boa administração;

Descrever os programas de QVT; Analisar a teoria da QVT dos renomados autores com pertinência ao tema sobre a origem e a evolução.

Nesta pesquisa metodológica foram realizadas pesquisas bibliográficas em livro e sites, sendo elas descritivas e qualitativas. Primordialmente, descrever as características dos meios de trabalhos dentro de uma organização empresarial, sendo analisada de forma coerente.

Visa também estabelecer possíveis relações entre a empresa e seus colaboradores, incluindo o objetivo de levantar as opiniões e atitudes dos trabalhadores a respeito do que causa a desmotivação e o que os leva a ter visão para aprimorar o sucesso da empresa.

REFERENCIAL TEÓRICO

CONCEITO, ORIGEM E EVOLUÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA

A prática da QVT passou a ser reconhecida na década de 50, tendo origem na Europa especificamente na Inglaterra, com o psicólogo Eric Trist. Ele se destacava na área de desenvolvimento organizacional e realizou junto com seus colaboradores um estudo em busca da compreensão da relação entre indivíduo, trabalho e organização. Na década seguinte a prática desenvolvida por Trist passa a ganhar força.

Conforme Rodrigues (1995), a sociedade vivia diante de grandes questionamentos ao funcionamento de suas estruturas, surgindo assim grandes movimentos reivindicatórios.

Nesse contexto os trabalhadores passam a ter mais consciência no seu bem-estar profissional e conseqüentemente às empresas começam a dar mais importância à situação de seus funcionários.

As novas estratégias viram que a melhor forma de organizar o trabalho é minimizar os aspectos negativos da saúde e bem-estar de seus funcionários dentro da empresa. Ainda para Rodrigues (1998), a QVT se relaciona com o bem-estar do indivíduo nas realizações de suas tarefas e à produtividade e competitividade quanto às organizações para permanecerem no mercado.

Segundo Fernandes (1996), a QVT aborda fatores físicos, psicológicos, tecnológicos e sociológicos na organização do trabalho refletindo diretamente na produtividade e na satisfação dos colaboradores (MONTEIRO; SANTOS, 2017).

Já para Limongi-França (2004), o conceito da QVT começa desde os cuidados médicos garantidos pela legislação até a motivação. Pires (1998) afirma que a QVT se preocupa com dois fatores sendo eles o bem-estar do trabalhador e a eficácia da empresa (MONTEIRO; SANTOS, 2017).

Pode-se analisar que a Qualidade de Vida no Trabalho é ampla e cada empresa irá optar pela melhor forma de bem-estar no trabalho. Segundo Fernandes (1996, p.40),

Entende-se como Qualidade de Vida no Trabalho - QVT a resultante direta da combinação de diversas dimensões básicas da tarefa e de outras dimensões não dependentes diretamente da tarefa, capazes de produzir motivação e satisfação em diversos níveis, além de resultar em diversos tipos de atividades e condutas dos indivíduos pertencentes a uma organização (RODRIGUES, 1995).

Na visão de Chiavenato, (2004) A qualidade de vida não limita se apenas no âmbito de trabalho, a QVT abrange um todo dentro da empresa, e para isso é que são feitos estudos criteriosos para aperfeiçoar as causas da insatisfação do colaborador tanto na vida social como na vida particular, pois ambas devem ser consideradas, porque de certa forma influência na qualidade da produção e na execução em suas atribuições.

Pesquisas recentes citadas por Chiavenato, (2004) demonstram que o comprometimento de cada indivíduo depende do grau de satisfação e motivação com seu trabalho executado, ou seja, as empresas precisam de pessoas motivadas a realizar suas atividades e recompensadas adequadamente pelo seu trabalho, conseqüentemente isso obriga a organização há identificar o que motiva cada funcionário e proporcionar ações de melhorias na QVT onde solucionem os problemas encontrados e, torne sua equipe capaz de desempenhar sua atividade da melhor maneira.

A oferta básica da QVT é aprimorar o clima no ambiente de trabalho proporcionando bem estar tanto para o colaborador quanto para organização para que assim ambos atinjam seus resultados.

Por meio da evolução da QVT e por meio de inovações tecnológicas nota-se, que o ser humano passa grande parte do seu tempo no trabalho tentando se capacitar cada vez mais para se manter na empresa. Isso faz gerar uma reflexão para os idealizadores da QVT, criando e tornando ferramentas para gerenciar efetivamente não sendo apenas um modismo como tantos outros. Abaixo Quadro Evolução QVT.

Quadro 01 – Evolução da QVT.

Walton (1973)	Compensação justa e adequada, Condições de trabalho seguro e saudável, Oportunidades imediatas para desenvolver e usar as capacidades humanas, Oportunidades futuras para o crescimento contínuo, Integração social na organização, Constitucionalismo na organização, Trabalho e espaço total na vida, Relevância social no trabalho.
Hackman e Oldham (1975)	Variedades de habilidades, Identidade da tarefa, Significado da tarefa, Inter-relacionamento, Autonomia, Feedback.
Westley (1979)	Econômica, Política Psicológica, Sociológica.
Werther e Davis (1983)	Organizacional, Ambiental, Comportamental.
Belanger (1983)	Trabalho em si Crescimento pessoal e profissional, Tarefas com significado, Funções e estruturas organizacionais e abertas.
Huse e Commings (1996)	Participação do trabalhador projeto de cargos, inovação no sistema de recompensas, melhoria no ambiente de trabalho
Fernandes (1985)	Condições de trabalho, saúde moral, compensação participação, comunicação, imagem empresa, relação chefe / subordinado, Organização do trabalho.
França (1996)	BPSO – 96 Biológicas, Psicológicas, Sociais, Organizacional;
Limongi-França (2006)	BEO - Bem – estar Organizacional Produtividade, Legitimidade, Perfil dos líderes, Práticas e valores nova competência.

Fonte: Adaptado de Fernandes (1996), Limongi-França (2004) e Kanikadan (2006).

Na visão do autor, QVT é um contexto onde envolve vários aspectos, como: satisfação com a função executada, plano de carreira dentro da organização, reconhecimento dos resultados alcançados, salário compatível com a função exercida, benefícios auferidos, bom relacionamento entre colaboradores, organização, ambiente psicológico e físico agradável dentro da empresa, liberdade de tomada de decisões e atuações no cotidiano empresarial e possibilidades de participar ativamente da organização.

MODELOS DE QVT

Modelo de Walton

De acordo com Walton (1973, apud RODRIGUES, 2001, p.81), a representação “qualidade de vida tem sido usada com mais frequência para descrever valores ambientais e humanos, desconsiderados antes pelas sociedades industriais, em favor do avanço tecnológico, da produção e do crescimento econômico”. Ainda segundo Walton (1973, apud PADRE, 2014, p.19): qualidade de vida no trabalho é recorrente da combinação de diversas dimensões básicas do funcionamento e das atividades, e de outras dimensões não dependentes exatamente das tarefas, capazes de produzir motivação e satisfação em diferentes níveis, além de resultar em diversos tipos de atividades dos indivíduos pertencentes a uma organização.

Walton (1973) defende sua ideia afirmando que, a QVT tem como meta, gerar uma organização mais humanizada, na qual o trabalho envolve, simultaneamente, relativo grau de responsabilidade e de autonomia em nível de cargo, recebimento de recursos de “feedback” sobre o desempenho, com tarefas adequadas, variedade, enriquecimento do trabalho e com ênfase no desenvolvimento pessoal do indivíduo.

Abaixo no Quadro 02, podem-se entender os critérios e indicadores usados por Walton: Qualidade de Vida no Trabalho.

Quadro 02 – Critérios e Indicadores de QVT.

CRITÉRIOS	INDICADORES DE QVT
1. Compensação justa e adequada	Renda adequada no trabalho Equidade interna Equidade externa
2. Condições de trabalho	Jornada de trabalho razoável Ambiente físico seguro e saudável
3. Uso e desenvolvimento de capacidades	Autonomia Significado da tarefa Identidade da tarefa Variedade de habilidade Retroinformação
4. Oportunidade de crescimento e segurança	Possibilidade de carreira Crescimento pessoal Segurança no emprego
5. Integração social na empresa	Igualdade de oportunidades Relacionamento Senso comunitário
6. Constitucionalismo	Respeito às leis e direitos trabalhistas Privacidade pessoal Liberdade de expressão Normas e rotinas
7. O trabalho e o espaço total da vida	Papel balanceado do trabalho
8. Relevância social da vida no trabalho	Imagem da empresa Responsabilidade social pelos empregados Responsabilidade pelos produtos e serviços

Fonte: Walton apud Vasconcelos (2001, p. 27).

Os fatores acima usados por Walton abrangem uma série de critérios relevantes na vida organizacional e social, que demonstram a importância do bem-estar dos colaboradores. Além disso, percebe-se a função do trabalhador cada vez mais útil e participante na vida das organizações e empresas.

Destacam-se os fatores:

O uso e desenvolvimento de capacidade na organização passam a dar espaço para que os trabalhadores obtenham um grau de autonomia e identificação com seu trabalho. Esta postura vem por parte da administração, sendo um dos novos parâmetros, pois antes as pessoas eram treinadas para trabalhos repetitivos e monótonos enquanto hoje em dia a tecnologia realiza tipos de trabalhos onde as pessoas passam a desenvolver suas habilidades e executam melhor sua função.

A oportunidade de crescimento dentro da empresa para seus colaboradores gera um desafio progressivo que pode resultar em um crescimento pessoal, intelectual e profissional. Para isso, integração social na organização envolve a franqueza interpessoal, a ausência de preconceito e a quebra de barreiras hierárquicas.

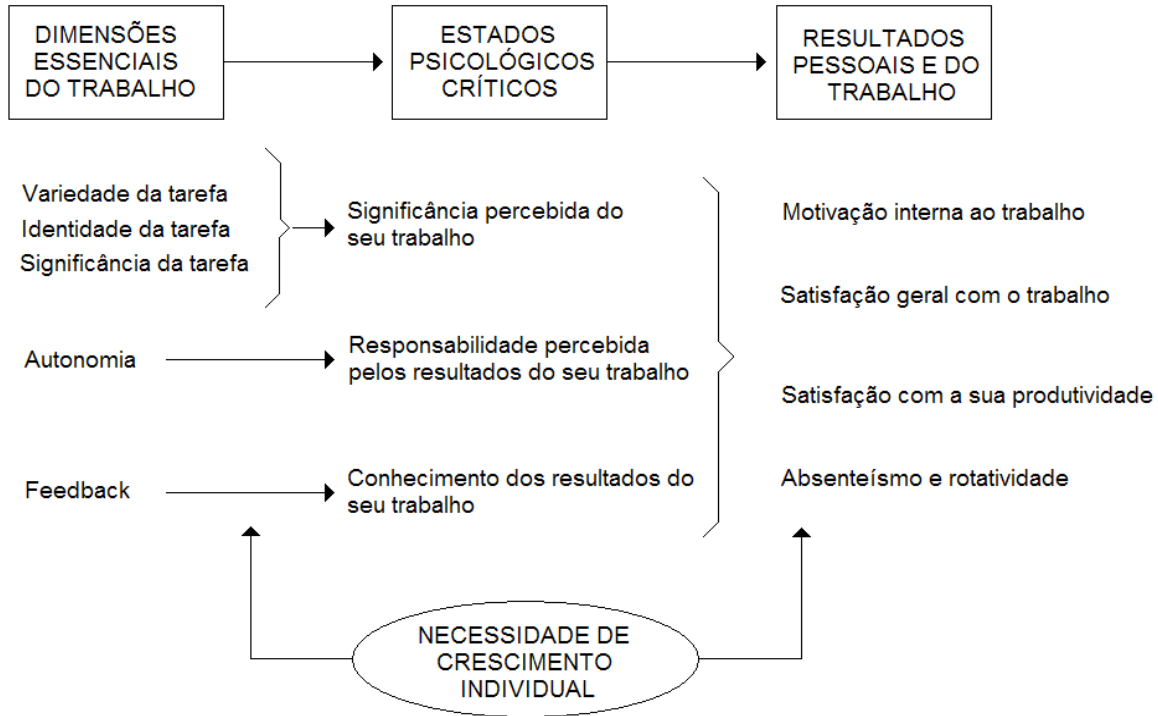
Através da constituição é garantida a liberdade de expressão onde a organização deve respeitar as diferenças e também estabelecer normas e regras, promovendo um ambiente mais humanizado com melhor desenvolvimento organizacional e pessoal.

Modelo de Hackman & Oldham

O Modelo de Hackman & Oldham (1975, apud Rodrigues, 2001) partem da presunção que a qualidade de vida no trabalho consegue ser avaliada em função das dimensões da tarefa, do estado psicológico do trabalhador e dos resultados pessoais e de trabalho. Eles visam a positividade pessoal e o resultado do trabalho (alta motivação interna, alta satisfação no trabalho, alta qualidade no desempenho e absentismo e rotatividade baixos) são obtidos quando os três estados psicológicos (Significação Percebida, entendida como o grau com que o indivíduo percebe o trabalho de forma significativa e valiosa; Responsabilidade Percebida, entendida como o grau com que no indivíduo se sente responsável pelos resultados do trabalho que executa; e Conhecimento dos Resultados do Trabalho, entendido como o grau com que o indivíduo conhece e entende seu desempenho efetivo no trabalho).

A imagem 1 ilustra o modelo.

Figura 01 – Modelo de QVT de Hackman e Oldham.



Fonte: Hackman e Oldham (1975 apud Rodrigues, 2001).

Hackman e Oldham (1975) acreditavam nas dimensões do cargo que, sendo fundamentais para QVT, levam aos estados psicológicos críticos com cinco dimensões 'básicas' do trabalho, descritas da seguinte forma:

Variedade de Habilidades onde o trabalho requer variedade de diferentes atividades e o uso de diferentes habilidades e talentos em sua realização;

Identidade da Tarefa: a possibilidade de trabalho realizado por completo (do início até o final) com um resultado visível, e identificável;

Significado da Tarefa: o trabalho tem impacto substancial na vida e no trabalho de outras pessoas, na própria organização ou na sociedade;

Autonomia: o trabalho permite a liberdade, procedimentos de fixação com horário, independência e discricção do trabalhador na programação de suas atividades e na determinação dos procedimentos;

Feedback: informação para avaliar os resultados, o desempenho na execução das atividades solicitadas deixando claramente apresentadas durante sua realização.

PROGRAMAS DE QUALIDADE DE VIDA

A implantação do programa QVT nas empresas se torna possível baseados em modelos criados por grandes estudiosos, pois se trata de um programa de bem-estar social direcionado para os colaboradores. Porém muitas organizações acabam desenvolvendo seus próprios métodos e modelos, adaptando-os a seu meio organizacional, tornando-os eficazes. Podendo observar modelos já existentes, tendo uma percepção da dimensão que os programas de bem-estar abrangem conflitos com a equidade salarial, formação no nível educacional do trabalhador, entre outros problemas a serem analisados.

Para Chiavenato (1999), os programas deste tipo são utilizados para diminuir o custo com a saúde, tendo um caráter preventivo. Haja em vista que os programas de bem-estar para os colaboradores, ainda enfrentam grandes problemas a serem batidos, para que possa ser implantados nas organizações deve-se contar com a participação de todos na inclusão do programa. A cultura da empresa tem seu papel fundamental para implementação do programa de qualidade, se a cultura não for favorável isso se torna um obstáculo no transcorrer da implementação.

Para De Marchi (1997), entre muitos estímulos que se apresentam no mundo corporativo, dois são de fundamental importância; O primeiro está relacionado à necessidade do trabalho saudável.

O segundo é a competência da organização em atender a demanda para seus colaboradores em uma relação com a qualidade de vida no trabalho. Desta maneira pode se ressaltar a relevância que os programas de QVT têm como objetivo a eficácia de uma forma em que a política da QVT está sendo levada junto com os colaboradores.

Um ambiente de trabalho adequado faz com que as pessoas honram seu compromisso de trabalho no dia a dia, pois não afetando seus compromissos, como a família, amigos entre outros, acaba se tornando mais agradável possibilitando um bom convívio na empresa, satisfazendo seus anseios e garantindo um ambiente de seguro entre a organização e o funcionário.

VANTAGENS E DESVANTAGENS DO PROGRAMA QVT

As vantagens levantadas da implantação dos programas de QVT são: Unir de interesse comum dos colaboradores centralizando-se em um único objetivo, mesmo os profissionais sendo de áreas diversificadas. A flexibilidade de horários é um ponto bem relevante, porque tem grande influência na qualidade de vida do colaborador o horário flexível contribui para não interferir em questões da vida pessoal assim não comprometendo o rendimento de seu trabalho.

A QVT com uma boa administração consegue gerenciar uma melhora na vida pessoal tornando uma maior capacidade de autodisciplina. A diversificação de objetivos torna se um aspecto no qual, á cultura diversificada onde os funcionários visam um mesmo objetivo comum fazendo com que diversas áreas consigam interagir. O estatuto se torna bem elaborado quando se da à implementação de forma correta da qualidade de vida no trabalho, prestação de Serviços de Qualidade favorece ambos as partes tanto a organização quanto aos clientes (MAXIMILIANO, 2007).

As desvantagens do programa QVT é que: tanto, os funcionários como os sindicatos criam certo receio a implementação, pois acabam julgando que qualquer programa vantajoso para a administração provavelmente não os beneficie. Amiúde, a administração reside à mudança porque dúvida que os seus benefícios justifiquem a perturbação potencial da produção ou serviço (WERTHER, 1983, p. 85). O custo com a implantação de melhorias do programa QVT na empresa tem que ser analisado como um investimento que compensara posteriormente. O conflito com a comunicação na empresa criam situações difíceis dentro da organização, e para que possa ser compreendida a forma ideal é que seja expressa de forma clara e coerente, a real intenção da implantação do programa na empresa. Ideias e opiniões acabam gerando conflitos, pois o fato de um grupo expressar uma melhoria e o restante discordar tornam as decisões a serem tomadas mais difíceis, por que não conseguem chegar a uma conclusão cabível a todos, a falta de instabilidade tende a tornar a aplicação da QVT extremamente instável, por que a uma grande relevância na relação da segurança com os objetivos expostos.

CLIMA ORGANIZACIONAL

De acordo com (LUZ, 1996) nos dias atuais o cenário empresarial necessita de mais planejamentos que á pouco tempo atrás seriam considerados impensáveis. Entretanto, é exatamente o progresso das mais variadas estratégias que impulsionam as corporações de hoje ao sucesso, a partir da gestão da capacidade de uma qualidade de vida maior dos colaboradores, que leva as companhias da atualidade a conquistar e preservar um bom clima associativo.

Tendo em vista que para conquistar um bom clima organizacional dentro de uma empresa e a chance de alcançar altos níveis de produtividade para obter o sucesso, cabe aos profissionais da área de recursos humanos a construção de planos de identificação, compensação e qualidade de vida que possam deixar seus funcionários satisfeitos e motivados proporcionando um ambiente de trabalho agradável incentivando o bem estar dos colaboradores dentro e fora da organização.

Ainda que a atividades nos lucros das empresas sejam muito consideradas hoje, acaba se tornando um dos benefícios mais desejados pelos colaboradores, as bonificações financeiras ofertadas devem ser levadas em consideração para que os funcionários sintam se satisfeitos por completo.

Um fator a ser levado e consideração é o equilíbrio entre a vida profissional e o trabalho, pois a motivação dos colaboradores e a sensação de reconhecimento por parte de seus gestores é gratificante a possibilidade de horário mais flexível, onde o setor de recursos humanos deveria entrar com um planejamento corporativo para que assim seja capaz de fornecer mais qualidade de vida aos funcionários criando um clima organizacional e tornando a empresa cada vez mais sucedida (CONVENIA, 2015).

CULTURA ORGANIZACIONAL

Para (SANTOS, 2004) A cultura organizacional é o conjunto de valores e crenças que identificam e diferenciam uma organização de outra, valores que são baseados e referenciados por fundadores da organização que acabam transmitidos através da história da empresa, como linguagem e símbolos materiais, para os colaboradores as ações e comportamentos desses indivíduos dentro do âmbito da organização.

Cultura organizacional é o conjunto de pressupostos básicos (basic assumptions) que um grupo inventou, descobriu ou desenvolveu ao aprender como lidar com os problemas de adaptação externa e integração interna e que funcionaram bem o suficiente para serem considerados válidos e ensinados a novos membros como a forma correta de perceber, pensar e sentir, em relação a esses problemas (SCHEIN apud SANTORO, 2004).

As organizações são formadas por pessoas, e a cultura organizacional é apreendida em relacionamentos entre si, onde são traduzidos sentimentos, tendo suas crenças procedimentos e valores organizacionais cada um a seu modo. Ao se referir a valores é necessário que analise seu âmbito organizacional, encontrando reunidos os valores individuais que cada um traz consigo, dentro de sua cultura familiar assim estabelecido.

O reflexo da cultura social, religiosa e econômica e seus valores organizacionais são padronizados pela própria organização, sendo assim esses valores são importantes dentro de um contexto organizacional para que assim a cultura se estabeleça sem divergência. O relacionamento define a maneira de ser, de atender, de envolver e de trabalhar da organização, influenciando na convivência de grupos de equipes na cultura da organização, podendo ser rígidas ou flexíveis, tanto tradicionais como desbravadoras assim não existindo regras ou lei que reúna todos os tipos de organização num único modelo que possa ser regidos por princípios estilos ou pratica.

A cultura de uma empresa preza agir de maneira correta, valorizando o trabalho de seus empregados pelo individual desempenho, trazendo em seu alicerce um empreendedor com caráter correto. Havendo uma cultura dentro da empresa acaba gerando a valorização do colaborador, gerando uma interatividade com o seu líder ou supervisor, assim a organização demonstra sua essência cultural e valores, não gerando desmotivação por parte dos funcionários que buscam melhorar a empresa por metas atingidas e resultados efetivamente concluídos.

CONCLUSÃO

A QVT trata-se de uma prática que está se destacando cada vez mais no mundo dos negócios, pois é um programa que visa facilitar e satisfazer as necessidades dos trabalhadores durante o desenvolvimento de suas atividades no ambiente de trabalho. Para alguns profissionais essa qualidade de vida torna-se muito mais importante que o próprio salário.

Após pesquisas bibliográficas sobre QVT nota-se que sua importância dentro das organizações vendo a necessidade que as empresas têm de aderir ao programa qualidade de vida no ambiente de trabalho, fica evidente que há necessidade em aderir aos programas de qualidade de vida no trabalho.

Torna-se indispensável à conscientização dos colaboradores quanto à empresa onde se trabalha. Ambas as partes precisam ter visão que a qualidade é o resultados das somas das necessidades de cada indivíduo. Os programas de QVT criados por estudiosos vêm para mostrar que é possível melhorar a vida do colaborador tanto dentro da organização quanto na sua vida social.

Diante da importância de criar um ambiente onde há integração dos encarregados e colegas de equipe, cria-se um local onde todos possam se sentir bem, sendo notável a satisfação dos colaboradores quando tem se programas efetivos de qualidade de vida. Porém observa-se também que há pontos que dificultam a implementação do programa, ou seja, a organização deve analisar medidas e possíveis intervenções através de uma administração contínua de melhorias a serem implantadas nos programas de QVT.

É possível notar que nos dias atuais o modelo que mais se identificam no dia a dia dentro das empresas é o modelo de Walton, pois as condições de melhorias para os funcionários ficam evidentes no que se trata em alguns dos quesitos mencionados pelo autor acima: da igualdade, da possibilidade de carreira, o respeito às leis trabalhistas, jornada de trabalho entre outras.

Conclui-se que a qualidade de vida no trabalho é considerada atualmente como um dos fatores primordiais nas empresas no quesito de alavancagem de motivação e rentabilidade empresarial. Ou seja, nem só de elogios o colaborador sobrevive. Temos que pensar a remuneração contribui para o desenvolvimento do capital humano seja ela em crescimento de conhecimentos ou ascensão profissional. É fator importante para a conservação de uma organização, já que a

mesma necessita da motivação e compensação de sua equipe para atingir o sucesso desejado. Sendo assim, nota-se que QVT é mais que uma vantagem para o trabalhador e para a empresa, é uma questão de melhoria contínua para os dois lados, onde todos têm seu grau de comprometimento e assertividade, levando aos dois ao sucesso empresarial reciprocamente.

REFERÊNCIAS

CHIAVENATO, I. **Introdução à teoria geral da administração**. 3.ed. São Paulo: Atlas, 2004.

CONVENIA. **Horário flexível de trabalho em foco**. 2015. Disponível em: <<http://blog.convenia.com.br/horario-flexivel-trabalho-2/>>. Acesso em: 18 fev. 2017.

HACKMAN, J. Richard; OLDHAM, Greg. R. **Development of the job diagnostic survey**. Journal of Applied Psychology, v. 60, n. 2, p. 159-170, 1975.

LUZ, Ricardo Silveira. **Clima Organizacional**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1996.

MONTEIRO, Jeferson Ramos; SANTOS, José Wagnor Xavier Martins. **Qualidade de vida no trabalho**: um estudo com os funcionários e estagiários do setor administrativo da FADBA. Revista Formadores Vivências e Estudos, v.10, n.1, p.22-44, abr. 2017. Disponível em: <<http://www.seer-adventista.com.br/ojs/index.php/formadores/issue/viewFile/82/45>>. Acesso em: 02 mai. 2017.

MAXIMILIANO, A. C. A. **Teoria Geral da Administração**. São Paulo: Atlas, 2007.

PADRE, Maria das Graças Garcia. **Qualidade de vida dos motoristas de ônibus urbano**: um estudo de caso. Monografia (Universidade Paulista – UNIP) – Pós-Graduação “Lato Sensu” em Psicologia do Trabalho. Maceió – AL, 2014. Disponível em: <http://netrantransito.com.br/arq_download/Monografia%20de%20Maria%20das%20GRA_AS%20FINAL.pdf>. Acesso em: 15 mar. 2017.

RODRIGUES, M. V. C. **Qualidade de Vida no Trabalho: evolução e análise no nível gerencial**. Rio de Janeiro: Vozes, 1994/1998. 1995.

RODRIGUES, M. V. C. **Qualidade de vida no trabalho**: evolução e análise num nível gerencial. 8.ed. Rio de Janeiro: Vozes, 2001.

SANTORO, Mario Jorge Gonçalves. **A influência da Cultura Organizacional na Implantação de Sistemas Informatizados nas Empresas Privadas**. Florianópolis, 2004. Dissertação (mestrado) – Universidade Federal de Santa Catarina. Programa de Pós-graduação em Engenharia de Produção, Florianópolis, 2004.

SANTOS, J. **O que é cultura**. São Paulo: Editora Brasiliense, 2004.

VASCONCELOS, A. F. **Qualidade de vida no trabalho**: Origem, Evolução e Perspectiva. Caderno de Pesquisa em Administração. São Paulo, v.8, n.1, p. 23. Jan/Mar 2001.

WERTHER JR, W; DAVIS, K. **Administração de pessoal e recursos humanos**. São Paulo: McGraw Hill, 1983.