

QVT: FATOR ESTE QUE GERA SUA RENTABILIDADE FINANCEIRA

Antonia Maria Gimenes¹, Marco Antonio Fortunato David², Francieli Lopes³, Keila Roberta

Alves⁴

RESUMO

Este estudo objetivou identificar e analisar os problemas de desmotivação de funcionários nas empresas onde cabe a implantação da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Para a interpretação do tema buscou-se fundamentos teóricos. Dentro da proposta desta ferramenta, refere-se também a teoria de Maslow, os modelos e programas de QVT. Ainda sobre este tema deu-se a oportunidade de descrever e comentar sobre motivação de funcionários e cultura organizacional. Este trabalho tem a suma importância para a conclusão do Curso e para a comprovação de sua eficácia na implantação da QVT. Onde mostra teorias estudadas há muito tempo e que ainda hoje se aplica com excelência. O objetivo principal do presente artigo é demonstrar como a qualidade de vida no trabalho influencia o colaborador, e como consequentemente isto reflete na rentabilidade das empresas. E os objetivos específicos foram: analisar soluções para uma melhor gestão da qualidade de vida do colaborador, descrever as técnicas de motivação que são utilizadas pelos gestores, verificar modelos de QVT para alavancada da motivação nas empresas. A metodologia do presente artigo foi de caráter qualitativo, descritivo com levantamentos bibliográficos em livros e sites. Justifica-se a relevância do presente trabalho para levantamento de dados que comprovem que o investimento na qualidade de vida do funcionário não é uma despesa ou custo, mas sim uma estratégia de aumentar a produtividade. Conclui-se que a QVT já está dentro das empresas em forma de leis que a mesma deve cumprir para oferecer ao colaborador condições de trabalho, e uma vida digna dentro da organização, as empresas devem olhar com maior interesse para esta ferramenta, pois ao oferecer qualidade de vida ao colaborador além de reter e melhorar o seu capital intelectual, também terá retorno financeiro.

Palavras-chave: Qualidade de vida no trabalho, motivação, cultura organizacional.

ABSTRACT

This study aimed to identify and analyse the problems of demotivation of employees in companies where it's up to implementation of Quality of work life (QWL). For the interpretation of the theme to theoretical foundations. Within the proposal of this tool, refers also to Maslow's theory, models and programs of QVT. Still on this subject was given the opportunity to describe and comment on employee motivation and organizational culture. This work has the utmost importance for the completion of the course and for the proof of your effectiveness in the implementation of the QVT. Where shows theories studied a long time and which today still applies with excellence. The main objective of this article is to demonstrate how the quality of work life influences the developer, and as a result it reflects on the profitability of the companies. And the specific objectives were: to analyze solutions to a better management of the quality of life of employees, describing the motivation techniques that are used by managers, verify models of QVT for leveraged motivation in enterprises. The methodology of this article was qualitative, descriptive character with bibliographic surveys in books and websites. Justification the relevance of this study to survey data showing that investment in employee's quality of life is not an expense or cost, but rather a strategy to increase productivity. It is concluded that the QVT is already within companies in the form of laws that it must fulfill to offer employees working conditions, and a dignified life within the Organization, companies must look with great interest to this tool, because by offering quality of life to the developer as well as retain and improve your intellectual capital, will also have financial return.

Key-words: quality of life at work, motivation, organizational culture.

¹ Especialista em Administração de Empresas, palestrante e Professora e Coordenadora dos Cursos de Administração e dos Cursos Tecnólogos em RH e Logística, ² Graduado em Ciências Econômicas, Pós Graduado em Economia Ambiental, ³ - ⁴ Acadêmicas do Curso de Graduação em Administração de Empresas pela Faculdade Inesul.

INTRODUÇÃO

Em tempos de crise como vivemos atualmente é um desafio conciliar a qualidade de vida no trabalho (QVT) com os resultados que o mercado necessita. Os gestores têm diante de si o desafio de fazer com que os colaboradores tenham uma melhor qualidade de vida no trabalho refletindo em lucros para as organizações.

O grau de satisfação do trabalhador interfere diretamente na sua produtividade, pois um ambiente de trabalho desagradável além de ser uma das causas de desmotivação do mesmo, ainda pode afetar o quadro de funcionários da organização, uma eventual troca de funcionários hoje pode não ser uma boa ideia, pois a escassez de profissional qualificado aumenta a cada dia. Onde nestes casos é mais viável que se retenham os colaboradores motivados.

Este trabalho apresentará as vantagens de se investir em QVT e como esta ferramenta pode levar a organização ao sucesso. A QVT tem como um de seus objetivos a motivação do trabalhador, pois o mesmo estando motivado exerce melhor suas funções, tanto no trabalho como na vida pessoal, pois se sente único e distinto dos outros, não de maneira egoísta e sim de maneira a se desempenhar com dedicação e energia em tudo o que faz.

Porém a desmotivação do mesmo pode causar baixo rendimento de suas tarefas, desvio de foco e objetivo, até causar a sua demissão. Para que isso não aconteça o gestor de RH das empresas deve se atentar aos aspectos causadores de desmotivação, tais como: trabalhos repetitivos, salários inadequados as funções, falta de reconhecimento profissional entre outros.

O objetivo principal do presente artigo é demonstrar como a qualidade de vida no trabalho influencia o colaborador, e como conseqüentemente isto reflete na rentabilidade das empresas. E os objetivos específicos foram: analisar soluções para uma melhor gestão da qualidade de vida do colaborador, descrever as técnicas de motivação que são utilizadas pelos gestores, verificar modelos de QVT para alavancada da motivação nas empresas.

Justifica-se a relevância do presente trabalho para levantamento de dados que comprovem que o investimento na qualidade de vida do funcionário não é uma despesa ou custo, mas sim uma estratégia de aumentar a produtividade. A metodologia do presente artigo foi de caráter qualitativo, descritivo com levantamentos bibliográficos em livros e sites.

A preocupação com a qualidade de vida no trabalho vem evoluindo juntamente com a economia. Onde as organizações necessitam de programas de melhorias e desenvolvimento profissional como um fator motivacional ao colaborador.

REFERENCIAL TEÓRICO

O mercado vem passando por várias crises econômicas e políticas, que influenciam direta e indiretamente a QVT dentro das organizações, em meio a tantas turbulências a QVT está tendo o desafio de evoluir rapidamente para suprir as novas necessidades dos colaboradores e das empresas, para compreender como a QVT pode ajudar em tempos difíceis como vivemos, é preciso conhecer como foi a sua evolução e quais são as ferramentas.

Segundo Rodrigues, (1999), vários autores e outros títulos também falam sobre QVT, todos no sentido de que essa ferramenta facilita a satisfação e bem-estar ao colaborador na execução de suas tarefas, e que a raça humana sempre almejou a qualidade de vida. E com isto percebe-se que a QVT não é uma área nova, mais sim uma área de conhecimento que vem evoluindo desde os primórdios da evolução na integração dos seres humanos nas empresas.

De acordo com Chiavenato, (2004) o termo Qualidade de Vida no Trabalho foi utilizado pela primeira vez na década de 70 por Lois Davis enquanto era desenvolvido um projeto sobre desenhos de cargos, para Davis o conceito de QVT envolve a preocupação com o bem-estar geral e a saúde dos colaboradores. Após este acontecimento alguns autores da Europa conceituaram o QVT dentro de uma abordagem sócio técnica e da democracia industrial.

A QVT tenta atender a duas extremidades distintas, uma é atender as necessidades de bem-estar dos colaboradores tanto de saúde como desenvolvimento pessoal dentro das organizações, e de outro ponto tem as empresas que querem ter produtividade e lucratividade, ou seja, de um lado o funcionário busca melhoria e satisfação para trabalhar motivado e do outro lado o patrão que visa aumentar a produção e os lucros, mas para isso o funcionário precisa estar motivado, logo um depende do outro. Se o funcionário não tem um ambiente de trabalho adequado para desenvolver suas tarefas, a sua produção e a motivação em relação ao seu trabalho caem. Mas se o patrão proporcionar melhorias nas condições de trabalho ao funcionário ele obterá uma rentabilidade financeira maior, onde o resultado será automático.

Segundo França (1997) apud Santos (2010), A QVT faz parte das mudanças pelas quais passam as relações de trabalho na sociedade moderna, em rápida transformação.

No quadro a abaixo é demonstrado como evoluiu o conceito da QVT:

Quadro 1: Evolução do Conceito de QVT

EVOLUÇÃO DO CONCEITO DE QVT	
CONCEPÇÕES EVOLUTIVAS DA QVT	CARACTERÍSTICAS OU VISÃO
1 - QVT como uma variável (1959 a 1972)	Reação do indivíduo ao trabalho. Era investigado como melhorar a qualidade de vida no trabalho para o indivíduo.
2 - QVT como uma abordagem (1969 a 1974)	O foco era o indivíduo antes do resultado organizacional; mas, ao mesmo tempo, tendia a trazer melhorias tanto ao empregado como à direção.
3 - QVT como um método (1972 a 1975)	Um conjunto de abordagens, métodos ou técnicas para melhorar o ambiente de trabalho e tornar o trabalho mais produtivo e mais satisfatório. QVT era vista como sinônimo de grupos autônomos de trabalho, enriquecimento de cargo ou desenho de novas plantas com integração social e técnica.
4 - QVT como um movimento (1975 a 1980)	Declaração ideológica sobre a natureza do trabalho e as relações dos trabalhadores com a organização. Os termos administração participativa e democracia industrial eram freqüentemente ditos como idéias do movimento de QVT.
5 - QVT como tudo (1979 a 1982)	Como panacéia contra a competição estrangeira, problemas de qualidade, baixas taxas de produtividade, problemas de queixas e outros problemas organizacionais.
6 - QVT como nada (futuro)	No caso de alguns projetos de QVT fracassarem no futuro, não passará de apenas um modismo passageiro.

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

O quadro da evolução do conceito da QVT apresenta como essa ferramenta veio evoluindo nos últimos 60 anos, detalhando e descrevendo as características de cada período que envolveu essa evolução. Vale ressaltar que a QVT está em constante mudança e aperfeiçoamento, além do mais nos tempos de hoje tudo muda rapidamente assim como a tecnologia, informações, costumes, etc.

A QVT tem sido um termômetro de como é a qualidade do ambiente que a empresa oferece para o colaborador, as empresas necessitam de pessoas motivadas que estejam engajadas para obter sucesso juntamente com a empresa, para isso essa pessoa precisa ser remunerada de modo justo por realizar suas funções. As empresas devem entender que uma boa gestão de pessoas é a melhor estratégia para conquistar um cliente pois um colaborador satisfeito e realizado na empresa fará todo o possível para atrair os clientes e prestaram o um serviço com qualidade.

Existem os vários componentes que envolvem a QVT, de acordo com Chiavenato (2009) alguns destes fatores são: satisfação com o trabalho executado; possibilidades de futuro na organização; reconhecimento pelos resultados alcançados, salários percebidos; benefícios auferidos; relacionamento humano dentro do grupo e da organização; ambiente psicológico e fisiológico de trabalho, liberdade e responsabilidades de tomar decisões; possibilidades de participação dentro da empresa. Dentro da QVT existem aspectos

intrínsecos e extrínsecos de cargos, que afeta nas atitudes pessoais e comportamentos importantes para a produtividade individual e grupal.

Baseando-se no conceito acima citado e no quadro de evolução apresentado, comprava-se que a QVT é uma ferramenta que vem evoluindo desde muitos anos atrás, o que acontece é que vários grandes nomes vêm modificando esse conceito e acrescentamos técnicas e estratégias á QVT.

Como Taylor, que em suas teorias visa trazer benefícios tanto para a empresa quanto para o empregado, pelo seu estudo de tempos e movimento se o empregado estiver bem e satisfeito ele trabalha melhor e produz mais, eliminando todo o desperdício de esforço humano, trazendo assim mais produção e lucro para a empresa. Além disso ele trouxe para o nosso desenvolvimento fora o estudo de tempos e movimentos, contribuintes como definição do perfil do trabalhador para cada tarefa, incentivo financeiro para aumentar a produção apresentando a administração como ciência.

Além de Taylor, Ford também contribuiu para esse desenvolvimento pois trouxe uma visão de melhoria no trabalho como: carga horaria de 8 horas, dobrou os salários da época, criou o manual do carro, contribuiu para o surgimento da classe média e impôs um ritmo na produção.

Na verdade o que aconteceu é que Ford pegou as teorias de Taylor e especializou-as desenvolvendo técnicas mais avançadas para assim aplica-las com maior teor em suas funções.

MODELOS DE QVT

Os três principais modelos de QVT de acordo com Chiavenato, (2004) são os de Nadler e Lawler; Hackman e Oldhan e o de Walton.

No modelo de Nadler e Lawler a QVT é fundada sobre quatro pilares a participação dos funcionários, reestruturação das atividades de trabalho, inovação nas formas de recompensas para influenciar o clima organizacional, melhoria nas condições de ambiente físico e psicológico de trabalho.

O modelo de Hackman e Oldhan de acordo com Chivenato (2004) é apresentado as dimensões de cargos que geram alguns estados psicológicos críticos que resultam em consequências na vida pessoal e profissional e influenciam a QVT pelo fator de oferecerem recompensas intrínsecas que geram a satisfação no cargo e motivação do colaborador. As

dimensões de cargos são variedade e habilidades, identidade de tarefa, significado de tarefa, autonomia, retroação do próprio trabalho, retroação extrínseca e inter-relacionamento.

Já Walton apresentou oito fatores que influenciam a QVT: compensação justa e adequada, condições de segurança e saúde no trabalho, utilização e desenvolvimento de capacidades, oportunidades de crescimento contínuo e segurança, integração social na organização, constitucionalismo, trabalho e espaço total de vida e relevância social da vida no trabalho.

Os modelos clássicos da QVT abordam que as empresas devem proporcionar aos funcionários maior participação dentro das organizações, que o ambiente físico seja agradável, que o clima organizacional seja favorável para que haja maior motivação dos colaboradores.

PROGRAMAS DE QUALIDADE DE VIDA

Os programas de QVT são ações e técnicas de motivação que promovem o bem estar, essas ações a princípio tem resistência para ser implantadas nas organizações além de ser questionável os seus valores.

Os programas vão desde de pequenos gestos como parabenizar os colaboradores nas datas de aniversário, reconhecer o bom desempenho tanto individual como em equipe, ser flexível e ter compreensão com os problemas pessoais dos colaboradores à ações bem estruturadas como benefícios de plano de saúde, convenio com estabelecimentos, faculdades, participação nos lucros da empresa quando as metas forem atingidas, plano de carreira, acompanhamento com profissionais para tratar possíveis problemas com motivação.

Apesar de alguns programas terem um custo elevado as organizações estão aderindo a sua implantação pois os programas auxiliam para que as necessidades dos colaboradores sejam atendidas assim como a teoria de Maslow, onde defende que o indivíduo executa com maior qualidade suas atividades quando as suas necessidades estão sanadas, o que resulta em rendimento de trabalho e o investimento com a implantação dos programas tem o retorno em maior rentabilidade para a empresa.

Algumas vantagens dos programas de qualidade de vida no trabalho são: os colaboradores ficam mais motivados, executam melhor suas atividades laborais, melhora a comunicação interna e externa na empresa, ajuda na interação de diferentes setores etc.

É difícil definir desvantagens na implantação dos programas de QVT, porém existem, uma delas é a resistência que pode haver de alguns colaboradores que temem as

mudanças, simplesmente pela situação de comodidade em que se encontram, pois algumas medidas irão mexer com toda a estrutura da empresa, e é necessário que elas aconteçam para que os programas de QVT obtenham sucesso.

MOTIVAÇÃO

Com o mercado cada vez mais competitivo as organizações buscam ter maior produtividade e qualidade nos produtos e serviços prestados, para isto eles necessitam que os colaboradores estejam comprometidos para o crescimento e sucesso da empresa e é aí que entra a motivação como as organizações podem motivar seus colaboradores para que os mesmos sejam comprometidos com os ideais da empresa.

Afinal a motivação resumidamente é a força que faz com que o indivíduo faça algo para alcançar seus objetivos. Há todo um processo para que a motivação aconteça.

Há diversas teorias de como a motivação influencia na qualidade de vida do colaborador tanto internamente na empresa e nas esferas de sua vida particular.

“Na teoria vemos uma coisa e na prática vemos outra”, tantos para motivação como para QVT e seus programas.

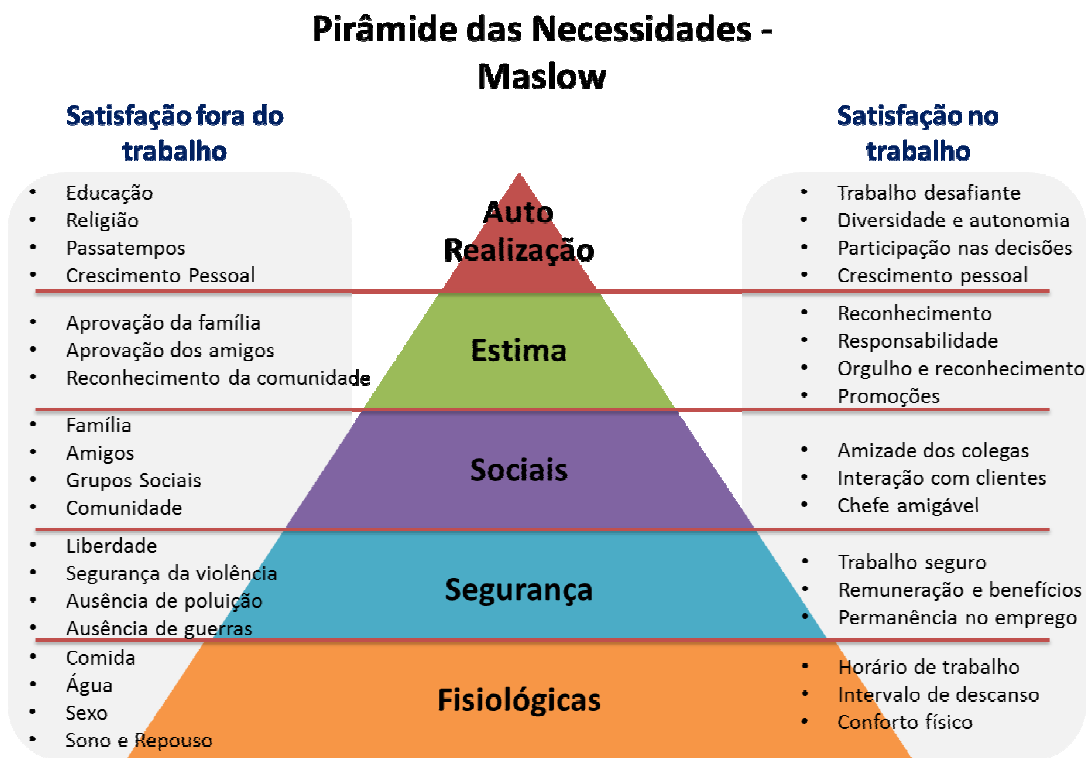
Na teoria poderíamos usar das técnicas de motivação numa equipe, porém na prática se um funcionário estiver desmotivado, o mesmo desmotiva o resto da equipe. Para que o programa de QVT dê resultado esperado para essa equipe, é necessário o remanejamento deste funcionário desmotivado, onde não necessariamente seria o caso de sua desintegração, mas poderia dar-lhe outras alternativas em outros setores aplicando os programas para sua possível motivação.

Muitas empresas mesmo nos tempos atuais, têm em mente que apenas o salário é o suficiente para que o funcionário trabalhe com entusiasmo e que o mesmo não necessita de maiores incentivos para trabalhar. Há muitos gestores que não estão preparados para a implantação da QVT, pode até ser que o gestor tenha formação porém a filosofia das empresas é que, a QVT é um tema apenas e unicamente exclusivo da área de recursos humanos, o que não é verdade pois a QVT tem que envolver todas as áreas das organizações para que seja desenvolvida com êxito.

A HIERARQUIA DAS NECESSIDADES DE MASLOW

Uma das teorias mais clássicas relacionada à motivação humana, dentro das organizações é a hierarquia de necessidades de Maslow.

Abraham Maslow foi um psicólogo que tinha um estudo voltado ao comportamento humanista, ele desenvolveu teorias onde classificou as necessidades humanistas em níveis diferentes. Essas necessidades são classificadas em cinco grupos: fisiológicas, de segurança, sociais, de estima e de auto realização, geralmente essas necessidades são representadas na forma de pirâmide, onde podemos visualizar com mais precisão.



(Fonte: <http://jovemadministrador.com.br/consumismo-x-piramide-de-maslow-uma-outra-visao-da-teoria>)

CULTURA E CLIMA ORGANIZACIONAL

Cultura organizacional são os valores, costumes, rotinas, a forma como os colaboradores se comportam, ela é a identidade das empresas no mercado e para a sociedade. A cultura deve ser bem estruturada pelos líderes e gestores para que não seja desenvolvida de forma desordenada.

O clima organizacional é reflexo de como está a cultura da empresa. Uma organização com uma boa estrutura física, um ambiente de trabalho amistoso, onde os indivíduos se tratam com respeito, onde os diferentes níveis hierárquicos tenham uma boa comunicação favorecendo os colaboradores a desenvolver suas atividades com prazer e melhor qualidade. Uma boa estruturação da cultura e do clima organizacional fazem com que

as empresas proporcionem aos colaboradores uma qualidade de vida melhor, expondo á sociedade a visibilidade de uma empresa que tem valores e credibilidade no mercado, então conseqüentemente isso refletirá em uma rentabilidade maior.

IMPLANTANDO A QVT COMO MEDIDAS DE PRECAUÇÕES

Essa ferramenta é exatamente baseada no nível de satisfação do ambiente corporativo, ou seja, o prazo que o funcionário tem em executar o seu trabalho. O período de trabalho do colaborador é o que toma a maior parte de seu dia, onde ele passa dentro do seu ambiente de trabalho, com isso tudo o que acontece neste ambiente influencia diretamente no seu comportamento, na sua saúde e no seu rendimento, o que não é agradável á ambas empresas e funcionários.

Para o funcionário porque vai interferir na sua vida pessoal, o mesmo sai do trabalho estressado e segundo especialistas do Instituto de Psicologia e Controle do stress, este fator pode causar doenças ocupacionais, que são relacionadas diretamente com atividades desempenhadas pelo trabalho ou ainda doença do trabalho que pode ser causada pelas condições especiais que o trabalho oferece. Para a empresa porque tanto doenças ocupacionais ou profissionais como doença do trabalho são consideradas acidente de trabalho.

“O art. 19 da lei nº 8.213 de 24 de julho de 1991, acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço de empresa ou de empregador doméstico ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 da lei 8.213/1991, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.”

Neste caso a melhor opção para a empresa é preservar a motivação dos seus colaboradores levando em maior consideração os melhores resultados para sua rentabilidade financeira, pois a satisfação de seus colaboradores os torna mais motivados, produtivos, criativos, inovadores e com isso promovem mais lucros e benefícios para a empresa garantindo o sucesso financeiro e assim evitando prejuízos como acidentes de trabalho.

A QVT quando implantada numa organização, torna o ambiente corporativo agradável, beneficiando toda a equipe pelas inovações e melhorias. Para isso a equipe precisa ser motivada, medidas estas que podem ser tomadas pela área de Recursos Humanos, no qual deve-se principalmente ficar atentar-se as necessidades básicas dos colaboradores, mas também escolher pessoas adequadas para cada função, garantir que seus trabalhos sejam reconhecidos com salários e benefícios justos para a função exercida, acompanhando a

evolução dos funcionários, e recompensá-los pelos resultados obtidos, promovendo relação de retorno entre empregador e empregado.

A empresa não deve encarar a implantação da QVT como um gasto e sim como um investimento. Pois a própria empresa já tem a obrigação de oferecer qualidade de vida ao trabalhador, ao empregar um indivíduo a mesma deve oferece a ele condições humanas de trabalho, garantindo um ambiente de trabalho sadio para a incolumidade física e mental do empregado previsto na legislação do meio ambiente art.255 categorizado de bem de uso comum do povo, então o trabalhador tem o direito de exigir a segurança de sua saúde física e mental por meio do ambiente da empresa.

“[...] legislação de saúde do trabalhador aplicável e vigente no Brasil Hodiernamente, em nosso ordenamento jurídico, a segurança, higiene e medicina do trabalho, foi alçada a matéria de direito constitucional, sendo direito social indisponível dos trabalhadores, ou melhor, direito público subjetivo dos trabalhadores, exercerem suas funções em ambiente de trabalho seguro e sadio, cabendo ao empregador tomar as medidas necessárias no sentido de reduzir os riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (inciso XXII do art. 7º)”

Assim como essas leis e artigos da constituição federal que defendem e protegem o bem estar do empregado citado acima, ainda há várias outras que leva ao mesmo caminho: o de garantir ao funcionário condições humanas de trabalho e que o mesmo não seja nem se sinta lesado:

“Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos; IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim; V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho. VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável; IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno; XI - participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei; XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva; XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos; XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal. XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança; XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei.”

CONCLUSÃO

Com o referencial teórico que foi apresentado no presente artigo, vimos a evolução e modelos de estratégias da QVT, onde salientam que as organizações devem ter um olhar mais humanistas para com os colaboradores e desengessar a maneira como lidam com o mesmo e saírem do sistema onde veem os funcionários apenas como quem presta um serviço ou uma máquina operacional, zelando pelo o seu bem estar. Neste artigo em específico ficou ressaltada a importância da implantação da QVT nas organizações para o sucesso de sua rentabilidade.

A princípio quando o termo QVT é abordado nas organizações causa uma resistência para a discussão do tema, pelo fato de muitos não terem o devido conhecimento sobre a ferramenta, normalmente se tem uma opinião formada associando medidas de QVT com grandes planejamentos e altos investimentos, além de temerem o efeito de mudanças, sendo que se as empresas se atentarem algumas medidas já são estabelecidas por lei, e no cumprimento das leis já estão proporcionando uma qualidade de vida no trabalho para o colaborador. A empresa pode ainda investir em áreas de lazer dentro da empresa, como por exemplo, pátio com árvores, ambiente que tranquilizam as horas de descanso do colaborador, esse tipo de ambiente também causa qualidade de vida ao empregado, transmite sensação de ar livre e paz prevenindo o mesmo de doenças como stress.

A QVT tem a finalidade de proporcionar ao empregado melhores condições de vida dentro e fora do seu emprego. Quando o funcionário está satisfeito com o seu trabalho ele desenvolve suas atividades laborais com maior eficiência, tem prazer de representar uma organização que zela por seu bem estar, ter um colaborador que “veste a camisa da empresa” é umas das melhores estratégias para uma organização que tem o objetivo de melhorar suas vendas ou serviços prestados.

Muito além de ser uma ferramenta para alavancar a lucratividade das empresas a QVT, é uma forma estratégica de estabelecer e aprimorar o relacionamento entre colaboradores e a empresa, é um artifício que proporciona meios para que as pessoas sejam tratadas com dignidade onde vivemos em uma época que todas as coisas se resumem a dados e informações para obter maiores resultados empresariais.

REFERÊNCIAS

CHIAVENATO, Idalberto. Administração de recursos humanos: Fundamentos básicos. -5ª ed - São Paulo:Atlas:2003.

CHIAVENATO, Idalberto, Gestão de pessoas: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações/Idalberto Chiavenato.Rio de Janeiro:Elsevier,2004-4ª Reimpressão.

GIL, Antonio Carlos, Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais/Antonio Carlos Gil.-1.ed.-7.reimpr.-São Paulo:Atlas,2007.

NASCIMENTO, Wilmar. Qualidade de Vida no Trabalho: origem, evolução e conceitos – uma revisão bibliográfica. Disponível: <http://gsp.cursoscad.ufsc.br/wp/wp-content/uploads/2013/03/Volume-13-Artigo09.pdf> (Acesso em 15/12/2016)

ARAÚJO, Camila. QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: fator decisivo no desempenho organizacional. Disponível em: <http://www.administradores.com.br/artigos/economia-e-financas/qualidade-de-vida-no-trabalho-fator-decisivo-no-desempenho-organizacional/26723/> (acessado em 24/01/2017)

CARVALHO, Alessandra. Desmotivação no trabalho: como lidar com o problema e cuidar do bem-estar na carreira. Disponível em: <http://www.ecaderno.com/profissional/desmotivacao-no-trabalho-como-lidar-com-o-problema-e-cuidar-do-bem-estar-na-carreira> (Acessado em 02/04/2017)