

# QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: IMPACTOS DOS PROGRAMAS DE QVT FRENTE À MOTIVAÇÃO E OS RESULTADOS EMPRESARIAIS ALCANÇADOS

<sup>4</sup>Antonia Maria Gimenes, <sup>3</sup> Beatriz Machado, <sup>1</sup> Gabriella de Moura, <sup>2</sup>Ingrid LohannaMatos Soares

## RESUMO

O objetivo deste artigo abordou o tema qualidade de vida no trabalho que teve como objetivo principal analisar a sua relevância, modelos e seus embaraços de implantação nas organizações. Um programa apropriado de qualidade de vida no trabalho traz ações que proporcionam circunstâncias de desenvolvimento pessoal do indivíduo, assim como a sua satisfação e conquistando um ambiente de trabalho mais promissor. O objetivo geral do presente estudo, deu-se com a preocupação em analisar os impactos dos programas de QVT, frente à motivação e aos resultados empresariais alcançados, sendo um assunto muito questionado entre os trabalhadores, principalmente, na sociedade atual. O valor de uma vida saudável no trabalho é fundamental para gestão organizacional de uma empresa, e manter seu colaborador motivado a exercer sua atividade, ao contrário poderá influenciar negativamente. Esses novos métodos de trabalho estão levando as empresas a serem bem-sucedidas e disputadas. O maior desafio é fazer com que os gestores olhem para as pessoas como seres humanos e não como máquinas organizacionais. E para complementar o objetivo proposto acima foram elencados os seguintes objetivos específicos: pesquisar se os programas de QVT são viáveis para alcançar os resultados empresariais; diagnosticar quais tipos de programas geram motivação entre os colaboradores; verificar o que deve ser atingido dentro de programas de QVT para alavancar a produtividade empresarial. Justifica-se, pela total importância de entender as necessidades, e estabelecer metas convidativas que abrangem melhoria de vida no local de trabalho para todos os funcionários. Para a elaboração do trabalho foram realizadas pesquisas criteriosas e bibliográficas com base publicada em livros, artigos científicos e revistas, possibilitando um melhor entendimento do tema abordado, os principais autores foram: Chiavenato (1999), Fernandes (1996). A partir das pesquisas realizadas, conclui-se que as diretrizes e ações da QVT refletem positivamente, na confiança entre as pessoas, no diálogo e principalmente na imagem da empresa perante seus empregados e clientes.

**Palavras-Chave:** Qualidade de vida no trabalho, Satisfação no trabalho, Produtividade.

## ABSTRACT

The objective of this article was to discuss the quality of life at work, whose main objective was to analyze their relevance, models and their implementation embarrassments in organizations. An appropriate quality of life program at work brings actions that provide circumstances of the individual's personal development, as well as their satisfaction and conquering a more promising work environment. The general objective of the present study was to analyze the impacts of the QLT programs, in the face of the motivation and the business results achieved, being a subject very questioned among the workers, mainly in the current society. The value of a healthy life at work is fundamental to the organizational management of a company, and to keep its employee motivated to carry out its activity, on the contrary it can influence negatively. These new methods of work are leading companies to be successful and contested. The biggest challenge is to make managers look to people as human beings rather than organizational machines. And to complement the goal proposed above, the following specific objectives were listed: researching whether QLT programs are feasible to achieve business results; diagnose which types of programs generate motivation among employees; check what should be achieved within QVT programs to leverage business productivity. It is justified, for the total importance of understanding the needs, and to establish inviting goals that include improvement of life in the work place for all employees. For the elaboration of the work, we carried out careful and bibliographical researches based on books, scientific articles and journals, enabling a better understanding of the topic, the main authors were: Chiavenato (1999), Fernandes (1996). Based on the research carried out, it is concluded that the QVT guidelines and actions reflect

positively, in trust among people, in dialogue and especially in the image of the company towards its employees and clients.

**Keywords:** Quality of life at work, Job satisfaction, Productivity.

---

<sup>1</sup>Antonia Maria Gimenez, Coordenadora do curso de Administração de Empresas, Faculdade Integrado INESUL, e-mail: coord.adm@inesul.edu.br. <sup>2</sup>Beatriz Machado, Professora do curso de psicologia e administração da inesul, e-mail: byam\_166@hotmail.com <sup>3</sup>Gabriella de Moura, Acadêmica do curso de Administração de Empresas, Faculdade Integrado INESUL, e-mail: gabriella330115@gmail.com. <sup>4</sup>Ingrid Lohanna Matos Soares Acadêmica do curso de Administração de Empresas, Faculdade Integrado INESUL, e-mail: saura.ingrid21@gmail.com

## INTRODUÇÃO

O presente artigo foi desenvolvido com base da preocupação com a QVT e aborda fatores relevantes que precisam ser detectados para solucionar tal problema.

O objetivo geral do presente estudo deu-se com a preocupação em analisar os impactos dos programas de QVT, frente à motivação e aos resultados empresariais alcançados, sendo um assunto muito questionado entre os trabalhadores, principalmente, na sociedade atual. Este assunto abrange um modo diferenciado de exercer uma determinada profissão obtendo uma maior motivação para uma longa jornada de trabalho. E para complementar o objetivo proposto acima foram elencados os seguintes objetivos específicos: pesquisar se os programas de QVT são viáveis para alcançar os resultados empresariais; diagnosticar quais tipos de programas geram motivação entre os colaboradores; verificar o que deve ser atingido dentro de programas de QVT para alavancar a produtividade empresarial.

Será necessário elaborar questionamentos de QVT, para o acolhimento de informações, pensamentos e sugestões entre todos os colaboradores para entender e alcançar melhorias entre todos. Implantação de um estilo saudável de vida dentro da empresa, através de atividades ou lazer entre todos.

Essa pesquisa se justifica, pela total importância de entender as necessidades, e estabelecer metas convidativas que abrangem melhoria de vida no local de trabalho para todos os funcionários. A importância de uma vida saudável no trabalho é fundamental para gestão organizacional de uma empresa, e manter seu colaborador motivado a exercer sua atividade, ao contrário poderá influenciar negativamente não somente o colaborador, mas a atingindo a empresa negativamente frente a rentabilidade empresarial.

A metodologia utilizada para nesse artigo foi de instrumentos de pesquisa e avaliação diagnóstica para compreender as demandas e iniciar a programação necessária. Foram realizadas pesquisas criteriosas e bibliográficas com base publicada em livros, artigos científicos e revistas. Pesquisa de caráter descritivo e qualitativo e análise de conteúdo. Após várias leituras foram analisados pontos em que a qualidade de vida no trabalho e a utilização de QVT é extremamente essencial.

Para tanto, foi necessário lançar mão de pesquisa bibliográfica, como base nas obras de: Rodrigues (1994), Chiavenato (2004), Campos (1992), Maximiano (2000), Fernandes (1996), Chiavenato (1999), Timossi (2006), Maximiano (1995), Weiss (1991), Luz (1995), Soares (2002), e outros.

Em termos de estrutura, segmenta-se nas seguintes seções: referencial teórico; conceitos e a origem e a revolução da qualidade de vida no trabalho; fundamentos para qualidade de vida no trabalho; maneiras para implantação de qualidade de vida no trabalho; a origem e a revolução da qualidade de vida no trabalho.

## **Referencial Teórico**

Para darmos continuidade neste artigo, abordamos alguns temas para melhor explicação das nossas pesquisas. O primeiro tema discorre-se sobre o conceito e a origem da qualidade de vida no trabalho e a revolução na atualidade.

No segundo tópico abordamos os fundamentos para QVT, ou seja, relatamos os objetivos que a qualidade de vida no trabalho proporciona para o colaborador, e o sucesso alcançado através de melhorias e replanejamento de rotinas dentro das instituições.

Os demais tópicos pesquisados, analisados e expostos neste estudo, falam da importância da qualidade de vida no trabalho em meio a grandes mudanças determinadas pela instituição seja ela qual for, as maneiras adequadas de implantação de QVT, tratamos também das dificuldades enfrentadas e concluímos todas as vantagens agregadas ao grande fator decisivo para uma grande mudança na cultura e do clima organizacional da empresa.

## **Conceitos, Origem e a Evolução da Qualidade de Vida no Trabalho**

Atualmente os funcionários são treinados com isso a implantação de QVT, faz com que o resultado para o sucesso seja alcançado, deixando ambas as partes, empresa x funcionários felizes e capazes de dar continuidade a sua jornada.

A origem da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) foi criado na década de 1950, por Eric Trist e seus colaboradores, na Inglaterra. Observaram que o sujeito se considera realizado e incentivado profissionalmente tem melhores resultados.

No início da década de 1970, o National Center For Productivity, nos Estados Unidos, divulgou publicamente o movimento da QVT, a fim de conscientizar a sociedade sobre a importância de melhor elaborar o trabalho, pois perceberam que os impactos negativos dos colaboradores, influenciam de modo direto as organizações.

Em meados de 1974 houve uma crise mundial, choque do petróleo, com isso o assunto QVT foi perdendo o interesse, reaparecendo em 1980 com táticas, processos e conceitos japoneses, centrados nos colaboradores, utilizando práticas gerenciais, logo reduzindo as divergências e os valorizando.

De acordo com a obra de Rodrigues, (1994, p.76) “a qualidade de vida no trabalho tem sido uma preocupação do homem desde o início de sua existência com outros títulos em outros contextos, mas sempre voltada para facilitar ou trazer satisfação e bem-estar ao trabalhador na execução de sua tarefa”.

Segundo Fernandes, (1996, p.45) qualidade de vida no trabalho foi conceituado como “a gestão dinâmica e contingencial de fatores físicos, tecnológicos e sócios psicológicos que afetam a cultura e renovam o clima organizacional, refletindo-se no bem-estar do trabalhador e na produtividade da empresa”.

A qualidade de vida no trabalho só ocorre quando as organizações compreendem que os colaboradores são partes indispensáveis dentro da organização, logo é importante avaliar de modo sistêmico a satisfação dos profissionais e nesse aspecto, o processo de autoconhecimento e sondagens de opiniões internas é de extrema importância, para identificar a percepção dos colaboradores de maneira que eleve os níveis de satisfação no ambiente de trabalho.

Quadro 02. Evolução do entendimento de QVT

Fernandes, 1996	EVOLUÇÃO DA QVT
De 1959 a 1972	QVT era entendida como uma variável caracterizada pelo impacto do trabalho sobre o indivíduo;
De 1969 a 1974	QVT era vista como uma abordagem. O foco era o indivíduo, buscando melhorias para os empregados e para a administração;
De 1972 a 1975	QVT significava um conjunto de métodos ou técnicas para melhorar as condições de trabalho e tornar este mais produtivo e satisfatório;
De 1975 a 1980	QVT era compreendida como um movimento, uma ideologia sobre a natureza do trabalho e as relações entre os trabalhadores e a empresa;
De 1979 a 1982	QVT era vista como tudo, um recurso global para problemas de qualidade, produtividade e outros problemas organizacionais;
De 1982 em diante	QVT pode vir a significar 'nada', sendo apenas um modismo passageiro, caso alguns projetos de QVT fracassem. Os autores colocam que isso pode acontecer devido ao entendimento vago do conceito de QVT;
	No Brasil, Eda Conte FERNANDES, foi a precursora do movimento de Qualidade de Vida no Trabalho. A autora afirma "QVT está intimamente ligada a democracia industrial, a humanização no trabalho, cuja corrente mais forte é a francesa, que utiliza como metodologia científica o depoimento sistemático dos empregados sobre suas atividades."

Fonte: Adaptação de Fernandes (1996)

## Fundamentos Para Qualidade De Vida No Trabalho

Com a implantação de programas de QVT, o maior e principal objetivo é a valorização de cada colaborador dentro da empresa e a busca de melhorias de satisfação de cada funcionário na sua prestação de serviço.

Além de envolver toda a empresa e transferir melhorias internas entre pessoas e ambientes, a QVT proporciona satisfação e qualidade de vida, e tendo como fator primordial do qual todo ser humano busca em sua vida, a felicidade e realização em todos os sentidos, principalmente no seu cotidiano que envolve a sua profissão, abrangendo também as demais áreas de sua vida.

A QVT é um assunto muito falado na atualidade, e não deve ser deixado de lado, pois o prazer e o contentamento do profissional na prática da sua atividade é um fator decisivo e impactante, até mesmo devido a outros aspectos pessoais no qual o colaborador poderá não estar muito bem, como por exemplo, sua vida familiar, então a busca por sua realização profissional será maior, automaticamente o seu trabalho se torna um fator fundamental e a qualidade de vida no trabalho deve estar plausível e adequada.

Motivar cada pessoa é o mesmo que dizer que ela poderá alcançar altos níveis de conhecimento e prática comportamental e profissional, assim ela poderá chegar ao resultado de produtividade humana.

Para que o colaborador obtenha uma excelente saúde seja ela física ou mental, deve ser analisado o clima organizacional dentro da empresa e que resulte na qualidade de vida no trabalho, assim o crescimento de profissionais cada vez mais aptos e criativos e com a sua responsabilidade em foco, se tornara cada dia mais esclarecida e desenvolvida resultando assim no objetivo do alcance do sucesso da empresa.

Os departamentos de pessoal também necessitam de qualidade de vida, além da necessidade de melhorias internas, buscando estender oportunidades para cargos específicos. A qualidade de vida no trabalho gera busca de produção, satisfação e principalmente resultado, para a melhoria destes fatores, técnicas e metodologias de QVT são aplicadas na empresa, reformulando sua estrutura.

A qualidade de vida no trabalho abrange aspectos como valores, missão, princípios e clima organizacional, cultura da empresa e o progresso adquirido com o passar do tempo dentro da empresa, além de fatores que afetam a empresa como, por exemplo: pagamento, planejamento de supervisão, condições de trabalho, benefícios determinados pela empresa e projetos.

Grandes mudanças como engajamento, satisfação e melhoria do desempenho do colaborador podem ocorrer no decorrer da implantação de qualidade de vida no trabalho, se estas mudanças forem previstas logo no início, todos os departamentos vão estar capacitados a encarar a nova estratégia de funcionamento no ambiente. Desta forma a empresa alcançará com facilidade a sua meta de produtividade.

Para tirar definitivamente o colaborador do comodismo pode ser utilizadas estratégias de QVT, como a interação de participação em opiniões, comunicação com supervisores, e a diminuição gradativamente de estresses, o reconhecimento de cada colaborador, capacitações de atividades, ter um relacionamento agradável entre todos em vários outros aspectos.

### **Implantando A QVT nas Empresas**

Nos atuais planos de negócios, vários programas de QVT vem se tornando cada vez mais desenvolvido e na mídia tem sido um assunto muito divulgado e discutido. A desenvoltura do colaborador e o clima que se mantém dentro da organização são fatores decisivos para a QVT. Não havendo uma boa forma de convívio e prática na empresa o colaborador pode se frustrar, e poderá alienar-se de seu emprego e levando à insatisfação, o desânimo pode fazer com que o colaborador não alcance metas estipuladas pela empresa fazendo com que a produtividade caia rapidamente.

Ao contrário desta situação, estando satisfeito e motivado o funcionário poderá prestar seu serviço com excelência, deixando o ambiente diferenciado com a confiança mais ampla e honesta e o respeito se torna real, e sua colaboração mais forte. (CHIAVENATO, 1999).

Vários programas podem ser implantados como, por exemplo: os programas de alimentação saudável, pois proporcionam hábitos saudáveis levam a perda de peso e previne muitas doenças que podem se tornar crônicas. A obesidade, a diabetes, os colesterol são vilões relacionados à péssima alimentação.

Para abranger vários tipos de programas de qualidade de vida é necessária que seja analisado e praticado uma metodologia e ação baseadas em um

planejamento eficiente onde testes e evidências já tenham sido comprovados. A gestão bem exercida e praticada pode levar ao sucesso ou fracasso da empresa.

Programas como, por exemplo: um profissional para fazer massagens uma vez por semana nos funcionários pode aliviar a tensão e o estresse e fazer com que o funcionário esteja mais disposto a exercer sua atividade, com essas pequenas ações pode-se gerar um ótimo resultado.

Treinamento e desenvolvimento é uma excelente estratégia para investir nos funcionários e todo investimento obtém retorno. Outro fator importante é a segurança e a saúde de cada colaborador, dar um pouco mais de atenção a esse segmento fará com que as expectativas de todos, empresa e funcionários, fiquem aguçadas, podendo ser implantado ginásticas laboral e alongamentos para ter um cuidado especial com a saúde de cada indivíduo.

Um excelente programa com custo baixo é o *feedback* e avaliação do colaborador, podendo ser aplicada com uma rotina estabelecida para avaliar o desempenho e poder gerar grandes benefícios não somente para a empresa mais para todos.

A gratificação é excelente para motivar o colaborador, pois abrange maneiras específicas para incentivá-los, como por exemplo: recompensar o funcionário com medalhas, pontuações e premiações, faz com que ele se torne mais centrado, motivado e determinado realizar sua atividade, promovendo o alcance dos objetivos da empresa.

Pausa na rotina, tempo para descansar a mente, uma simples atividade a ser adotado pela empresa, podendo ser incentivada com a disponibilização de lanches em alguns horários do cotidiano da empresa.

Determinar um dia no mês, por um período de uma hora, algo diferenciado em um local reservado dentro da empresa mesmo, para relaxar, podendo ser utilizado músicas, mensagens motivadoras ou palestras, isso reduzirá o estresse e a relação interpessoal.

É totalmente viável que todas as empresas prestem muita atenção para a qualidade de vida no trabalho, com total viabilidade de todas as situações e estratégias conduzidas e manter um acompanhamento intenso, para que não haja perda de sua visão. É válido lembrar que funcionários motivados geram atendimentos satisfatórios e frutíferos para a empresa.



*Wellnessprograms* é outro programa importante para se implantar dentro da empresa, funciona de forma simples e proporciona descontos premium, participações em academias para melhorar o condicionamento físico de cada pessoa, alguns tipos específicos deste programa incluem também o incentivo a perda de peso, parar de fumar, controle da diabetes, exames de saúde e até mesmo descontos em cursos de graduação. Programas de custear pagamentos de cursos superiores, incentiva o colaborador a estar em um nível mais profundo intelectualmente.

Todas estas maneiras e formas de praticar a QVT dentro da empresa, torna o ambiente de trabalho agradável, a motivação de cada colaborador viva, e os objetivos e lucratividade da empresa alcançados.

### **Dificuldades para a Implantação da QVT nas Empresas**

Há muitas dificuldades para a implantação da QVT nas organizações, um dos maiores problemas diz respeito ao comprometimento e compreensão por completo da empresa, principalmente com a contribuição de todos os colaboradores, mesmo que o objetivo das modificações seja trazer melhorias para os que fazem parte da corporação. Se um único indivíduo não tenha ficado convencido da indispensabilidade do programa pode levar tudo a perder, por isso a importância de ressaltar, que o envolvimento e o engajamento de todos são fundamentais para que encontre soluções eficazes.

De acordo com a obra de Timossi, (2006, p.5) os problemas estão ligados diretamente a aversão que os indivíduos têm a modificações. Segundo o autor "muitas vezes essas resistências podem não ser intencionais, e sim uma resposta involuntária à insegurança gerada pelas mudanças que virão". Sendo assim, a maneira em que é exposta a mudança é fundamental para que não haja rejeição.

Segundo Lisondo, (2005, apud Timossi 2006, p.5), afirma que "as resistências podem ser potencializadas ou amenizadas pela cultura organizacional, pelos modelos de gerenciamento e pelo estilo de liderança, principalmente na relação entre gestores e colaboradores".

Portanto o trabalho profissional pode viabilizar crescimento, reconhecimento, sucedimento, mas também pode propiciar sérios contratempos como de

imparcialidade, insatisfação, apatia e, ainda, muito aborrecimento. Então, entende-se que a competência organizacional deve está tomada de dedicações, parcerias e abraçamento para que seja feito a incorporação do programa Qualidade de Vida no Trabalho.

Quadro 01. Modelos teóricos em Qualidade de Vida do Trabalho

<b>Modelo Teórico</b>	<b>Dimensões Consideradas</b>
Walton (1973)	Compensação justa e adequada; Condições de trabalho seguras e saudáveis; Oportunidades imediatas para desenvolver e usar as capacidades humana; Oportunidades futuras para o crescimento contínuo; Integração social na organização; Constitucionalismo na organização; Trabalho e espaço total na vida e Relevância social do trabalho.
Hackman e Oldhan (1975)	Variedade de Habilidade; Identidade da Tarefa; Significado da Tarefa; Inter-relacionamento; Autonomia e Feedback.
Westley (1979)	Econômica; Política; Psicológica e Sociológica.
Werther e Davis (1983)	Organizacional; Ambiental e Comportamental
Belanger (1983)	Trabalho em si; Crescimento pessoal e profissional; Tarefas com significado; Funções e estruturas; e organizacionais abertas.
Huse e Cummings (1985)	Participação do trabalhador; Projeto de cargos; Inovação no sistema de recompensas e Melhoria no ambiente de trabalho.
Fernandes (1996)	Condições de Trabalho; Saúde; Moral; Compensação; Participação; Comunicação; Imagem Empresa; Relação Chefe/subordinado e Organização do Trabalho
França (1996)	Biológicas; Psicológica; Sociais e Organizacional.
Limongi-França (2006)	Bem-estar Organizacional; Produtividade; Legitimidade; Perfil dos líderes; Práticas e Valores e Nova Competência.

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

De acordo com estes fatores acima a QVT assegura a importância do bem-estar dos colaboradores para a saúde da organização, constata-se também que o papel do ser humano é cada vez mais valioso e participante na vida das empresas. Observa-se que a QVT é abrangente visto que envolve a vida organizacional como a social.

### **Vantagens da Qualidade de Vida no Trabalho**

A organização que investe no programa Qualidade de Vida no Trabalho potencializa seus resultados de modo imediato e eficaz. No entanto, além dos empregados se sentirem motivados a trabalhar, também veste a camisa e assim há um melhora na produtividade e no rendimento.

Uma forma de envolver os colaboradores no programa é através do enriquecimento de cargo que tem o conceito de reorganizar a aplicação de cargos, possibilitando a adequação ao ocupante na definição de aumentar o contentamento e também dando oportunidades de crescimento.

De acordo com Maximiano, (1995, p. 318), “motivação, é o conjunto de razões ou motivos que explicam, induzem, incentivam, estimulam ou provocam algum tipo de ação de comportamento”.

A retenção de talentos também é um fator que tem ligação direta com a diminuição do “*turnover*”. Valorizar os funcionários que já estão na empresa, é seriamente importante para a redução de custos, assegurando que os procedimentos ocorram por pessoas experientes e alinhadas as finalidades.

Segundo Catho, empresas americanas que acumulam estresse negativo perdem cerca de U\$ 150 bilhões por ano. Isso inclui o absenteísmo, “presenteísmo” (trabalhar com a cabeça em outro lugar), desmotivação, doenças, afastamentos e conflitos interpessoais [...].

O oferecimento de benefícios vai além do contexto financeiro, benefícios e salário, isso inclui questões de saúde e qualidade de vida no trabalho assim obtendo funcionários satisfeitos e saudáveis.

De acordo com Weiss (1991, p. 32), “as pessoas trabalham por recompensas. Essas não precisam ser tangíveis, como dinheiro. Pode ser intangível, como no caso de deixar um funcionário ser líder de um grupo”. Os colaboradores quando sabem

que vão ganhar algum tipo de remuneração por causa de um serviço prestado, trabalham com mais entusiasmos, e se mostram com mais dedicação pelo trabalho.

Juntando todos esses fatores, torna-se um ambiente organizacional prazeroso e equilibrado. Levando essa sensação a ajudar no desenvolvimento das relações entre pessoas, diminuindo conflitos, comunicação interna e a confiança entre a equipe.

Portanto tais benefícios da QVT têm o impacto direto nos resultados da empresa, visto que o trabalhador desenvolve sua performance. Essa aplicação funciona como um círculo virtuoso: colaborador agradado produz com mais qualidade, e conseqüentemente aumenta a rentabilidade.

## **A Importância das Pessoas nas Organizações**

Pessoas em uma organização são indispensáveis, principalmente para que o processo ocorra, visto que elas que coordenam e regem o negócio, além de desempenhar e supervisionar os procedimentos.

Os funcionários passam mais tempo no seu local de trabalho do que em qualquer outro lugar, sempre almejando algo de melhor. A junção entre os indivíduos e organização tem que ser mútua, pois uma depende da outra para o sucesso. Nos dias de hoje o destaque de uma empresa está ligada diretamente as pessoas que a integra em razão disso é indispensável que haja uma equipe qualificada, apta, entusiasmada e dedicada. Para complementar a idéia, o autor abaixo afirma que:

Antunes (2000) destaca a relação entre sentido e trabalho na atual realidade social. Segundo o autor, para que exista uma vida cheia de sentido fora do trabalho, é necessária uma vida dotada de sentido dentro do trabalho.

*Uma vida desprovida de sentido no trabalho é incompatível com uma vida cheia de sentido fora do trabalho. Para que haja uma vida dotada de sentido, é necessário que o indivíduo encontre na esfera do trabalho o primeiro momento de realização. Se o trabalho for autodeterminado, autônomo e livre, será também dotado de sentido ao possibilitar o uso autônomo do tempo livre que o ser social necessita para se humanizar e se emancipar em seu sentido mais profundo. A busca de uma vida dotada de sentido a partir do trabalho permite explorar as conexões decisivas existentes entre trabalho e liberdade (ANTUNES, 2000).*

A empresa deve se preocupar com o aperfeiçoamento intelectual e psíquico de todos os colaboradores, fornecendo a eles treinamentos e qualificação, pois é de

muita importância melhorar o trabalho e o atendimento dos profissionais, fazendo com que se tornem satisfeitos com suas funções.

O desenvolvimento da organização é ocasionado pela motivação dos colaboradores, é primordial que o capital humano seja valorizado para o desenvolvimento corporativo. Um ponto estratégico é identificar fatores que cooperam para a satisfação, estímulo e o melhoramento do indivíduo e utilizando como procedimento crucial para alcançar os objetivos.

O envolvimento do colaborador depende do nível da satisfação com a atividade que executa. Ambiente sem inovação, benefícios e sem liberdade de participação afeta de modo direto a satisfação de todos, sobretudo no desempenho do trabalho.

## **Cultura e Clima Organizacional**

Cultura organizacional de acordo com autores pesquisados Robbins (1990), Davis (1984) nada mais é que um conjunto de normas, comportamentos e valores que possuem uma corporação, podendo se dizer que a Cultura Organizacional é a identidade da empresa.

Já o Clima Organizacional de acordo com autores pesquisados Luz (1995), Soares (2002) é a percepção das pessoas que trabalham na organização tem dela, portanto o Clima tem que ser avaliado constantemente. Sendo assim o clima organizacional é o reflexo da cultura na organização como um todo. Luz (1995) afirma que "Clima é resultante da cultura das organizações; de seus aspectos positivos e negativos (conflitos)".

Consequentemente, clima organizacional e cultura influem diretamente uma na outra tal como o comportamento dos indivíduos tem impacto direto nas organizações, como, no desempenho, entusiasmo e satisfação no trabalho.

Soares (2002), diz que "o clima mapeia o ambiente interno que varia segundo a motivação dos agentes. Aprende suas reações imediatas, suas satisfações e suas insatisfações pessoais". Transformações na cultura organizacional são mais intensas, tendo maior duração para realizar-se. O clima é mais perceptível e

apresenta uma natureza mais transitiva, controlando e administrando tanto a curto quanto em médio prazo.

### **Problemas Constantes, Porém, Ocultos Dentro Das Empresas**

Atualmente é comum as empresas terem que se reinventar a todo o momento, devido aos padrões das pessoas mudarem o tempo todo e as exigências se tornarem alvo constante. Porém este assunto deve ser bem analisado externamente e principalmente internamente, pois a má gestão pode levar a desmotivação dos funcionários.

Quando uma pessoa procura um emprego ela busca um lugar onde o clima organizacional seja bom, e que tenham rotinas menos entediante possível, e que tenham um diferencial em qualidade de vida. Todas as pessoas sonham em trabalhar em um lugar agradável e que tenha horários flexíveis, benéficos e planos de qualidade de vida, são princípios que parecem não ter importância, mas despertam motivação e o anseio no funcionário, trazendo nele vontade de produzir.

É necessário à prática estar alinhada com a conversa, pois após a contratação, na rotina do funcionário ele se depara com situações ou com uma gestão ultrapassada, os fatores negativos serão óbvios, muita frustração, desmotivação e o famoso “jogar tudo para o ar” que podem levar a decadência da empresa.

O correto é o cumprimento do que foi estabelecido e adotar várias formas de QVT dentro da empresa, fazendo cada indivíduo ter a sensação de que essas maneiras de qualidade de vida estão sendo inseridas em sua rotina de trabalho.

Obter a autogestão de cada colaborador é basicamente um fator que resulta em ótimos resultados, pois ele se auto avalia e busca melhorar cada vez mais. Mantendo uma equipe saudável e engajada em suas atividades.

## CONCLUSÃO

O tema QVT se torna muito importante para a empresa e para os colaboradores, pois às empresas não tem se preocupado em desenvolver os programas de QVT, nem olhado para o ser humano como elemento primordial para o desenvolvimento de qualquer organização e tão pouco se tem exercido sobre este assunto em manter a qualidade do exercício de cada colaborador, bem como, um funcionário alicerçado pela empresa na área de motivação, saúde pessoal e autoestima dos trabalhadores alavanca os resultados empresariais.

As organizações necessitam agir rapidamente em meio a esta era da tecnologia e revolução em que estamos vivendo as mudanças se tornam necessárias devido a novos meios de gestão e novas estratégias voluntárias surgindo diretamente das empresas. Os programas de QVT são extremamente úteis para custos com saúde, denotando um caráter preventivo. Vários tipos de programas de melhorias de QVT internas, ainda precisam ser alcançados por todos para que estejam envolvidos, exemplo: a mentalidade cultural das organizações, que exerce papel importantíssimo em ações e em QVT.

Os programas de QVT causam impactos nas empresas e agregam valores para seus colaboradores, valorizando, os respeitando e alcançando assim um maior resultado de motivação para uma jornada de trabalho.

Perante os levantamentos bibliográficos com renomados autores foi detectado que ainda hoje após vários anos Walton, (1973) se torna o exemplo mais utilizado nas empresas como: Compensação justa e adequada; Condições de trabalho seguras e saudável; Oportunidades imediatas para desenvolver e usar as capacidades humana; Oportunidades futuras para o crescimento contínuo; Integração social na organização; Constitucionalismo na organização; Trabalho e espaço total na vida e Relevância social do trabalho.

Conclui se que a qualidade de vida no trabalho é algo de extrema importância para alavancar a estrutura do funcionário e da organização. É uma questão de melhoria contínua para os dois lados, fala-se que este é um tema antigo mais ainda

se torna novo pois a qualidade de vida é algo que estimula os funcionários e dissemina o conhecimento, a inclusão e repercussão na carreira de vida dele e ao sucesso empresarial.

## REFERÊNCIAS

ANDREZA ABREU. **Qualidade de vida no trabalho: principais técnicas e benefícios!** OUTUBRO 2016. Disponível em <https://www.salpinx.com.br/qualidade-de-vida-no-trabalho/>, acesso em 22 de maio de 2018.

ANTUNES, R. **Adeus ao trabalho?** São Paulo: Cortez, 2000.

**CAMILA ARAÚJO FERNANDES, ANA BEATRIZ CORONADO.** QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: fator decisivo no desempenho organizacional. **Dezembro 2008.** Disponível em <http://www.administradores.com.br/artigos/economia-e-financas/qualidade-de-vida-no-trabalho-fator-decisivo-no-desempenho-organizacional/26723/>, acesso em 26 de maio de 2018.

CAROLINA FRAGOSO. **Relação entre Clima e Cultura Organizacional.** Setembro 2015. Disponível em <https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/relao-entre-clima-e-cultura-organizacional/>, acesso em 26 de maio de 2018

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração de Recursos humanos.** 4 Ed. São Paulo: Editora Atlas, 1999.

DUBRIN, Andrew J; MINADEO, Roberto; GUEDES, César Augusto Miranda. **Princípios de Administração.** 4º ed. Rio de Janeiro: Editora S.A., 1998.

ELISÂNGELA DIAS. **O que é qualidade de vida no trabalho?** Disponível em <https://www.dicionariofinanceiro.com/qualidade-de-vida-no-trabalho/>, acesso em 04 de abril de 2018.

FERNANDES, E. C. **Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar.** 2ª Ed. Salvador/BA: Casa da Qualidade, 1996.

JUNIOR Aldo Antônio dos Santos. **A qualidade de vida no trabalho na empresa de Correios e Telégrafos Sediada na Região operacional 08.** Revista



Administração Online. Disponível em [http://www.fecap.br/adm\\_online/art34/aldo.htm](http://www.fecap.br/adm_online/art34/aldo.htm), acesso em 09 de abril de 2018,

LUZ, RICARDO. **Clima organizacional**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1995.

MARIO CÉSAR FERREIRA, **Qualidade de Vida no Trabalho Uma Abordagem Centrada no Olhar dos Trabalhadores**. Brasília: Editora LPA, 2011. Disponível em <http://ergopublic.com.br/arquivos/1359392512.36-arquivo.pdf>, acesso em 10 de abril de 2018.

MATOS, Francisco G. **Empresa Feliz**. São Paulo: Makron Book, 1996.

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. **Teoria Geral da Administração: da escola científica à competitividade na economia globalizada**. 2ª Ed. São Paulo: Editora Atlas, 2000.

ROBBINS, Stephen P. **O Processo Administrativo**. São Paulo: Atlas, 1990.

RODRIGUES, Marcus Vinicius Carvalho. **Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial**. 7. ed. Rio de Janeiro: Vozes, 1994.

SOARES, Leôncio José G. **Educação de Jovens e Adultos**. Rio de Janeiro: DP&A, 2002

SÚSI M. BARCELOS, ADRIANA GAFFRÉE. **Um estudo sobre clima e cultura organizacional na concepção de diferentes autores**. Agosto 2002. Disponível em <https://pt.scribd.com/document/24704547/UM-ESTUDO-SOBRE-CLIMA-E-CULTURA-ORGANIZACIONAL-Susi-M-Barcelos-e-Lima-Adriana-Gaffree-Burns-Albano>, acesso em 15 de julho de 2018.

WEISS, D. **Motivação e resultados: como obter de sua equipe**. São Paulo: Nobel, 1991.

ALBUQUERQUE, L. e FRANÇA, A. **Estratégias de recursos humanos e gestão da qualidade de vida no trabalho: o stress e a expansão do conceito de qualidade total**. São Paulo: RA, v.33, n.2, abr/jun. 1998. p. 40-51.

ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho: Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. São Paulo, SP: Bom tempo, 2000.

LIMONGI, A. C.; Kanikadan, Andréa Y. S. **A concepção gerencial dos programas de qualidade de vida no trabalho (QVT) no setor elétrico brasileiro**. REAd – Edição 54, Vol 12, N°6 nov-dez 2006

FERNANDES, Eda Conte. ***Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar.*** Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradecemos primeiramente à Deus, que nos capacitou em meio a situações difíceis, e nos encorajou a prosseguir com sabedoria e dedicação.

Agradecemos a todos os mestres do curso de administração que compartilharam seus conhecimentos em sala de aula e acompanharam a nossa jornada enquanto universitárias.

Somos gratas especialmente as professoras Antonia e a Beatriz que foram nossas orientadoras, nos auxiliando nas pesquisas.

E ao nosso companheirismo, e contribuição para um melhor crescimento profissional e para a conclusão deste artigo.