FACULDADES SÃO JOSÉ
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

GABRIELI CRISTINA CALDAS DA SILVA
INGRID PINHEIRO DOS SANTOS COIMBRA

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Rio de Janeiro
2017

GABRIELI CRISTINA CALDAS DA SILVA
INGRID PINHEIRO DOS SANTOS COIMBRA

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Projeto de pesquisa apresentado para a Disciplina de TCC I, sob a orientação do prof. Manoel Gonçalves Rodrigues.

Rio de Janeiro

2017

SUMÁRIO

Página

1. INTRODUÇÃO .....

2. OBJETIVOS .....

2.1 OBJETIVO GERAL .....

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....

3. JUSTIFICATIVA E/OU RELEVÃNCIA.....

4. HIPÓTESE E/OU SUPOSIÇÃO.....

5. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA .....

6. METODOLOGIA .....

7. CRONOGRAMA .....

8. REFERÊNCIAS .....

1. INTRODUÇÃO

O homem sofre pressão das mais diversas formas em toda sua vida, seja social, pessoal e profissional. Neste sendo é que se faz necessário que as empresas, como instrumento social, proporcionem meios para maior atenção a fatores psicológicos e motivacionais de seus colaboradores. Tendo em vista, além da harmonização do ambiente, um aumento da produtividade e consequentemente crescimento empresarial.

Sabe-se através dos estudos desenvolvidos por diferentes autores que existem diversas situações que diferenciam a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Dentre os principais fatores associados à motivação dos colaboradores em uma empresa, encontram-se a remuneração, os benefícios sociais e as condições físico-psicológicas.

Práticas inadequadas no ambiente de trabalho geram impacto negativo na saúde física e emocional dos empregados e na saúde financeira das empresas. As organizações perceberam ao longo dos anos que o seu grande capital é mesmo o homem.

Muito mais do que conhecimento técnico, o grande diferencial, hoje, é a motivação e o comprometimento dos colaboradores com a qualidade e excelência do trabalho realizado. Kolter e Armstrong 2003.

Nesse contexto, a Qualidade de Vida no Trabalho vem se tornando parte integrante da cultura organizacional das empresas.

Ao abordar qualidade de vida nas empresas é mais que um benefício para o trabalhador é uma necessidade de vital importância para que o maior patrimônio da instituição, o trabalhador desempenhe com eficácia suas tarefas, de modo que todos saiam ganhando, tanto empregador quanto colaborador. Quanto melhor sua condição de trabalho e de vida, mais lucrativa e competitiva torna-se a empresa.

2. OBJETIVOS

2.1 - OBJETIVO GERAL

- Analisar o grau de satisfação sobre a Qualidade de Vida no Trabalho dos colaboradores e a partir das informações obtidas, propor a organização uma reflexão sobre o tema.

2.2 - OBJETIVOS ESPECÍFICOS

A presente pesquisa tem como objetivo específico demonstrar a importância da Qualidade de Vida no Trabalho sob a visão da hierarquia de Maslow, levando-se em conta os aspectos mais relevantes para cada público no ambiente de trabalho da obra em estudo, de modo a indicar o índice de satisfação dos colaboradores de uma forma geral.

Tendo por base o referido objetivo geral, os objetivos específicos se definem nos itens a seguir:

- Avaliar Qualidade de Vida dos trabalhadores em seus ambientes profissionais;
- Definir os resultados dos profissionais que desenvolvem seu trabalho em um ambiente de má qualidade;
- Relacionar os meios necessários para melhorar a qualidade de vida no trabalho;
- Enumerar os riscos que um trabalho de má qualidade pode trazer à saúde.

3. JUSTIFICATIVA/RELEVÂNCIA

O tema Qualidade de Vida no Trabalho é uma preocupação crescente por parte de todas as organizações que buscam ser altamente competitivas em mercados cada vez mais globalizados, na certeza de que o homem é o principal elemento diferenciador e o agente responsável pelo sucesso de todo e qualquer negócio.

As empresas apenas serão bem sucedidas ao atingirem a satisfação dos seus funcionários, pois não se obtém a satisfação dos clientes com funcionários desmotivados e insatisfeitos. Partindo-se desta convicção, mensurar os níveis de satisfação dos empregados sobre suas condições de trabalho é também uma questão primordial para o sucesso empresarial.

A implantação de programas de qualidade de vida no trabalho justifica plenamente o esforço das organizações, sendo fundamental, nesse sentido, minimizar a exposição das pessoas aos fatores de risco à saúde e, para que seja bem-sucedido, favorecer a tomada de decisões das pessoas quanto à responsabilidade pela saúde e pela adoção de estilos de vida que favoreçam o bem- estar, abordando temas de desenvolvimento de forma global, ou seja, considerando os aspectos biológicos, psicológicos, sociais e espirituais do ser humano.

4. HIPÓTESE e/ou SUPOSIÇÃO

A qualidade de vida no trabalho proporciona uma maior participação por parte dos funcionários, criando um ambiente de integração com superiores, com colegas de trabalho, com o próprio ambiente de trabalho, visando sempre à compreensão das necessidades dos funcionários.

É certo que a Qualidade de Vida no Trabalho tem reflexos diretos e positivos na produtividade empresarial, melhorando a competitividade da empresa. Além disso, considera-se a QVT como expansão do conceito de Qualidade Total, já que funcionários desmotivados não atingem as metas dos programas de qualidade.

Devido a essa relação positiva entre QVT, produtividade e Qualidade Total, muitos empresários manifestam interesse em adotar programas que elevem a QVT em sua empresa, como um objetivo estratégico para aumentar a competitividade.

Um profissional saudável, que se sente bem no ambiente de trabalho, produz muito mais do que aquele que não se sente bem. E esta produtividade é tanto em termos qualitativos (melhor relacionamento, atendimento ao cliente, clareza mental, comunicação, motivação e confiança) como em termos quantitativos (aumento de vendas, redução de desperdícios e acidentes de trabalho).

O papel do departamento de recursos humanos de uma empresa é atrair, desenvolver e reter talentos, e uma empresa que não tem um ambiente favorável têm o prejuízo de contratar, desenvolver e no final perder o seu colaborador para outras empresas que oferecem até as mesmas condições financeiras, benefícios e desafios, mas que vão além, oferecendo também um clima onde a saúde e a qualidade de vida dos funcionários estão inseridas na cultura da empresa.

5. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

O desenvolvimento deste item apresenta referências teóricas que permite uma melhor compreensão da presente pesquisa sobre Qualidade de vida no trabalho, sua origem, evolução, conceitos, importância, modelos e sua influência na satisfação dos indivíduos no trabalho. A QVT é um modelo que surgiu na década de 50, na Inglaterra, pretendendo analisar a relação indivíduo- trabalho -organização. Esses pesquisadores desenvolveram uma abordagem, tendo como base a satisfação do trabalhador no seu ambiente de trabalho e em relação a ele.

Segundo Honório, considera que o significado de QVT é o resultado de uma junção de elementos, dentre eles cargos produtivos e satisfatórios, atividades significativas, sistemas de recompensas,possibilidade de participação nas decisões e oportunidades de realização pessoal e profissional.

QVT é algo muito particular e ao mesmo tempo totalmente direcionado a um todo. Nem sempre as pessoas têm a mesma concepção no conceito de qualidade.

Dentro de uma organização possuímos regras a quais devemos seguir e respeitar, e muita das vezes isso tira algumas qualidades dentro do entendimento de cada indivíduo daquele ambiente de trabalho, mas deve-se lembrar que quanto mais rotineira é a organização, através de regras e padrões, menor é a oportunidade de praticar-se a iniciativa e exercitar esforços.

Através de alguns métodos e soluções ás organizações conseguem oferecer uma qualidade melhor para seus colaboradores. Conforme o autor citado menciona, sabemos que possuir sistemas de recompensas, assim como planos de cargos, liberdade para tomada de decisões importantes, ajuda colaborador a se sentir mais motivado e integrado dentro daquela empresa, possuindo melhores desenvolvimentos para as atribuições realizadas e automaticamente alcançando realização pessoal e profissional. Isto faz com que o indivíduo se sinta mais capacitado e obtendo mais qualidade dentro de seu ambiente de trabalho.

A qualidade de vida no trabalho ocorre a partir do momento em que se olha a empresa e as pessoas em um todo, e para isso precisa haver um entendimento entre organização e colaboradores. Infelizmente nem sempre isto é possível, acarretando danos não só aos colaboradores, mas a produtividade também, uma vez que insatisfeitos, irá atingir diretamente a produção de trabalho.

Já para Maslow (1996), em sua teoria, afirma que o homem possui uma hierarquia de necessidades que devem ser atingidas, conforme são apresentadas na lista na figura á seguir:

Figura 1: Esquema clássico de necessidades. Fonte: FERNANDES (1996, p.47)

Sabemos que todas essas necessidades estão diretamente ligadas á QVT, e que a ausência delas pode acarretar a sérios problemas dentro de uma empresa, levando a insatisfação de seus funcionários.

Possuir orgulho pelo trabalho realizado, imagem positiva dentro da empresa e grupos internos, horários e condições de trabalhos sensatos, vida emocional equilibrada, levam à uma qualidade no trabalho muito maior.

Podemos considerar que a motivação do homem é um dos principais pontos de partida para uma boa qualidade dentro de um ambiente organizacional, pois a partir do momento em que ele se sentir motivado, desempenhará seus trabalhos de forma mais feliz e satisfatório, e com isso os dois lados saem ganhando.

Nos dias de hoje, as pessoas são levadas a fazer as coisas para obterem cada vez mais dinheiro, porém, temos que ter em mente que nem sempre somente o lado financeiro nos traz qualidade.

Segundo Walton (1973), a QVT deve ser entendida como um conceito universal que compreende atos legislativos, protegendo os direitos dos colaboradores, o atendimento das expectativas e das vontades. Para o autor o termo Qualidade de

Vida recupera certos valores ambientais e humanos em favor do avanço tecnológico, da produtividade industrial e do crescimento econômico.

A concepção de QVT evoluiu, foi sendo modificada e ainda vem sendo até hoje. Passou a ver o homem como cidadão, como o principal meio de produção, sendo que, este para produzir segundo FRANÇA e PILATTI (2008), precisa estar bem, se sentir feliz, motivado e satisfeito com que está fazendo e as organizações procuram cada vez mais criar este ambiente favorável ao desenvolvimento, procurando controlar as causas que determinam os ambientes sejam eles tecnológicos, psicológicos, sociológico, político e econômico do trabalho.

Sendo assim a QVT foi cada vez mais ampliada, sendo uma ferramenta de grande importância na relação empregador/empregado.

É importante o quadro evolutivo a seguir:

CONCEPÇÕES EVOLUTIVAS DO QVT	CARACTERÍSTICAS OU VISÃO
1. QVT como uma variável (1959 a 1972)	Reação do indivíduo ao trabalho. Investigava-se 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, buscava-se 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 frequentemente ditos como ideais 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 fracassares no futuro, não passará de um "modismo" passageiro.

Quadro 1: Evolução do conceito de QVT
Fonte: NADLER e LAWLER *apud* FERNANDES (1996: 42)

6. METODOLOGIA

A Metodologia é o tópico do projeto de pesquisa que abrange maior número de itens. Baseia-se em trabalho exploratório, levantando dados docmentais e bibliográficos.

O objetivo desta pesquisa é demonstrar a importância e o impactos que podem ser analisados e causados dentro de uma organização e de forma pessoal. Utiliza o método de coleta de dados, estudo de casos de outras organizações e entrevistas.

6. FUNDAMENTOS METODOLÓGICOS

Será utilizado o método dedutivo, utilizando-se da pesquisa bibliográfico-documental.

- **Pesquisa bibliográfica:** é desenvolvida a partir de materiais publicadas em livros, artigos, dissertações e teses.
- **Pesquisa documental:** é realizada uma investigação, por meio de documentos, com o objetivo de descrever e comparar os costumes, comportamentos, diferenças e outras características, tanto da realidade presente, como do passado.
- **Entrevistas :** é representada pela coleta de dados na qual o pesquisador tem um contato mais direto com a pessoa, no sentido de se inteirar de suas opiniões, questionando, observando e analisando.

7. CRONOGRAMA

Atividades	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ
Levantamento Bibliográfico						
Aplicação de questionário						
Análise de dados						
Aplicação de entrevistas						
Elaboração do relatório Final						
Revisão do texto junto com o orientador						
Entrega do Trabalho						

8. REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Luciana Porto de Matos. **Qualidade de vida no trabalho**: uma avaliação da percepção dos docentes do curso de administração. Seropédica, Rio de Janeiro, Agosto/2007. Disponível em: <http://www.ufrrj.br/posgrad/ppgen/07/32.pdf>. Acesso em 18 mar. 2017

BISPO, Patrícia. **O estresse pode ser administrado**. Entrevista. 2008. Disponível em: <http://www.rh.com.br/Portal/Qualidade_de_vida/Entrevista/4965/o-estresse-pode-ser-administrado.html>. Acesso em: 18 mar. 2017

BRAZ, Ana Carolina de Athayde Raymundi. As implicações das atividades docentes na saúde física e mental do professor. In: **Revista Terra e Cultura**: cadernos de ensino e pesquisa, v.1, n.1, jan./jun. Londrina: UniFil, 1985, p. 25-26. Disponível em: <http://web.unifil.br/docs/revista_eletronica/terra_cultura/n45/terra02.pdd>. Acesso em: 21 mar. 2017

ALVES, Magda. **Como escrever teses e monografias**: um roteiro passo a passo/Magda Alves – Rio de Janeiro: Elsevier, 2007.

ALVES, P.; POSSAMAI, O. **Qualidade de Vida no Trabalho** – um modelo para diagnóstico, avaliação e planejamento de melhorias baseado no desdobramento da função qualidade. Rio de Janeiro, 2001.

BOM SUCESSO, E. P**. Trabalho e qualidade de vida**. 1 ed. Rio de Janeiro: Dunya. 1997, p. 47-51.

HONÓRIO, D.E. **A qualidade de Vida do operário da construção civil e sua importância na qualidade e produtividade em obras.** Florianópolis, 2002. (Dissertação de Mestrado em Engenharia de Produção – Universidade Federal de Santa Catarina).

FERNANDES, Eda. **Qualidade de Vida no Trabalho**: como medir para melhorar. 3 ed. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

Qualidade de vida no trabalho – Funcionários com qualidade de vida no trabalho são mais criativos e produzem mais. Disponível em: http://www.fae.edu/publicacoes/pdf/revista_fae_business/n7/rev_fae_business_07_2003_gestao_10.pdf. Acesso em: 29 mar. 2017

WERTHER,W. B.; DAVIS, K**. Administração de Pessoal e Recurso Humano**s. SP:McgrawHill. 1983