

FACULDADES SÃO JOSÉ
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

Amanda Salles dos Santos

Deborah Fiusa da Silva

A dinâmica da Qualidade de vida no trabalho no que tange ao aumento da
produtividade e da lucratividade nas organizações

Rio de Janeiro

2017

Amanda Salles dos Santos

Deborah Fiusa da Silva

A dinâmica da Qualidade de vida no trabalho no que tange ao aumento da produtividade e da lucratividade nas organizações.

Projeto de pesquisa apresentado para a
Disciplina de TCC I, sob a orientação do
prof. José Eduardo Pereira Filho.

Rio de Janeiro

2017

SUMÁRIO

	Página
1. INTRODUÇÃO	03
2. OBJETIVOS	04
2.1 OBJETIVO GERAL	04
2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	04
3. JUSTIFICATIVA E/OU RELEVÂNCIA	05
4. HIPÓTESE E/OU SUPOSIÇÃO	05
5. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	06
6. METODOLOGIA	12
7. CRONOGRAMA	13
8. REFERÊNCIAS	14

1. INTRODUÇÃO

Esse projeto tem como tema “A dinâmica da Qualidade de vida no trabalho, no que tange ao aumento da produtividade e lucratividade nas organizações” Serão abordados no projeto alguns exemplos de QVT em organizações internacionais, a influência da QVT nos processos de produtividade das empresas, entre outros exemplos de QVT.

Tendo como problemática a pergunta: “Podemos afirmar que os programas de Qualidade de vida no trabalho garantem efetivamente uma maior produtividade e lucratividade nas organizações?”

2. OBJETIVOS

2.1 - OBJETIVO GERAL

Analisar a influência da Qualidade de vida no trabalho nas organizações e seus impactos nos processos de produtividade e lucratividade da empresa, identificar as companhias internacionais que empregam o uso do programa de QVT em sua rotina e seus efeitos.

2.2 - OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar as vantagens para as organizações e funcionários e identificar as dificuldades de implantação do programa de QVT.
- Apresentar as principais concepções de QVT.
- Definir a QVT

3. JUSTIFICATIVA/RELEVÂNCIA

Apesar do grande número de trabalhos sobre o tema, em decorrência dos problemas ocorridos nas empresas e da insatisfação da sociedade brasileira, esse estudo se justifica na medida em que a QVT é muito falada, porém está longe de ser aplicada nas grandes empresas, o que gera a insatisfação e o estresse no ambiente de trabalho. Daí a necessidade de se investigar esse tema relacionando a QVT com a lucratividade e a produtividade das empresas, gerando assim uma suposta melhoria no rendimento do funcionário após a implementação dos programas de QVT.

Portanto, é relevante a elaboração de um estudo que aborde a questão da QVT associada à lucratividade e à produtividade, tendo em vista que inúmeros países sobre tudo os Europeus, utilizam a QVT no cotidiano das empresas tal como a Suécia que são caracterizados com excelência em QVT, onde a principal importância para uma empresa é o bem-estar de seu funcionário.

4. HIPÓTESE e/ou SUPOSIÇÃO

A Princípio sim, o estudo parte do pressuposto que a QVT pode garantir sim uma maior produtividade, gerando assim uma alta lucratividade, pois ela coopera de maneira positiva para o bem-estar de todos os trabalhadores da organização. O funcionário trabalha mais motivado e satisfeito com a organização, a qualidade de seu trabalho é maior e conseqüentemente gera um melhor resultado para a empresa.

5. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

5.1 – CONCEITO

A QVT nada mais é que o seu nível de satisfação com o seu ambiente corporativo, o prazer que uma pessoa tem em seu trabalho.

As pessoas costumam passar a maior parte de seus dias no seu ambiente profissional. Com isso, grande parte do que acontece lá irá influenciar no seu comportamento, rendimento e principalmente na sua saúde. Um ambiente corporativo de qualidade proporciona segurança, motivação, e desenvolvimento pessoal e profissional para o colaborador.

A Qualidade de Vida no Trabalho é o nível de satisfação que o funcionário tem com seu ambiente corporativo e com as atividades exercidas. Um colaborador que está satisfeito com a empresa que trabalha se torna mais motivado, produtivo, criativo, saudável e inovador, promovendo assim mais lucros e benefícios para a empresa, uma vez que se torna mais enérgico e produtivo. A QVT envolve todo um conjunto de ações que, quando implantadas, tornam o ambiente corporativo agradável e promove inovações e melhorias na empresa que beneficiam toda a equipe.

5.2 – ORIGEM DA QUALIDADE DE VIDA

A expressão qualidade de vida no trabalho (QVT) só foi introduzida, publicamente, no início da década de 70, pelo professor Louis Davis (Ucla, Los Angeles), ampliando o seu trabalho sobre o projeto de delineamento de cargos. Então, na década de 70, surge um movimento pela QVT, principalmente nos EUA, devido à preocupação com a competitividade internacional e o grande sucesso dos estilos e técnicas gerenciais dos programas de produtividade japonesa, centrados nos colaboradores através de práticas gerenciais capazes de reduzir conflitos. O movimento da QVT foi motivado pelas lutas de trabalhadores e estudantes contra alguns modelos de organização do trabalho que aconteceram na década de 50. Segundo Rodrigues (1994), a qualidade de vida no trabalho tem

sido uma preocupação do homem desde o início de sua existência, com outros títulos e em outros contextos, mas sempre voltada para a satisfação e o bem-estar do trabalhador na execução de suas tarefas.

Feigenbaum (1994) entende que a QVT é baseada no princípio de que o comprometimento com a qualidade ocorre de forma mais natural nos ambientes em que os colaboradores se encontram, intrinsecamente, envolvidos nas decisões que influenciam diretamente suas atuações. Já para França (1997), a qualidade de vida no trabalho é um conjunto de ações de uma empresa que envolve a implantação de melhorias e inovações gerenciais e tecnológicas no ambiente de trabalho. De fato, a QVT ocorre no momento que as empresas tomam consciência que os colaboradores são parte fundamental da organização. Vendo, assim, as pessoas como um todo. Segundo Campos (1992), um dos mais importantes conceitos dos programas de qualidade está na premissa de que, somente se melhora o que se pode medir e, portanto, é preciso medir para melhorar, sendo, assim, necessário avaliar de forma sistemática a satisfação dos profissionais da empresa e, nesse sentido, o processo do autoconhecimento e as sondagens de opiniões internas são de grande importância para detectar a percepção dos funcionários sobre os fatores intervenientes na qualidade de vida na organização do trabalho.

5.3 – VANTAGEM DE IMPLANTAR A QVT NAS ORGANIZAÇÕES

A empresa ganha muito implantando os programas de qualidade de vida no trabalho, pois os empregados se sentem motivados a trabalhar, vestindo a camisa da organização, encontrando-se dispostos a crescer junto com a empresa. Segundo Albuquerque e Limongi (1998), a QVT é um conjunto de ações de uma empresa que envolve diagnóstico e implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais dentro e fora do ambiente de trabalho, visando a propiciar condições plenas de desenvolvimento humano para e durante a realização do trabalho.

Podem-se envolver os colaboradores em programas de QVT por meio do enriquecimento de cargo, que significa a reorganização e ampliação de cargos para proporcionar adequação ao ocupante no sentido de aumentar a satisfação intrínseca através do crescimento de variedades, autonomia, significado das tarefas, identidade com as atarefas e retroação.

Segundo Herzberg (apud CHIAVENATO, 2002), o enriquecimento de cargos constitui a maneira de obter satisfação intrínseca através do cargo. Segundo o autor mencionado, o enriquecimento de cargos, ou ampliação de cargo, torna-se a maneira prática e viável para a adequação permanente do cargo ao crescimento profissional do ocupante, oferecendo elevada motivação intrínseca do trabalho; desempenho de alta qualidade no trabalho; elevada satisfação com o trabalho e redução de faltas e desligamentos.

Desta forma, o enriquecimento de cargos serve para provocar a motivação do colaborador dentro da organização, dando oportunidade para o seu crescimento.

Mas, para uma pessoa se sentir motivada dentro de uma empresa, ela tem que se sentir como uma parte fundamental do processo, mostrando que ela tem importância dentro da organização e que outras pessoas precisam dela. Segundo 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”.

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”. Quando as pessoas sabem que vão ganhar alguma gratificação pelo serviço prestado, elas trabalham com mais disposição e mostram interesse pelo trabalho.

Dizer às pessoas que se espera que elas façam melhor, significa que estas são consideradas capazes de alcançar altos padrões, os quais concordam. Para Davis e Newstrom (1992, p. 28), “o resultado de um sistema eficaz de comportamento organizacional é a motivação, que combinada com as habilidades e capacidades do empregado, resulta na produtividade humana”.

Segundo Chiavenato (2002, p. 391), “a QVT tem o objetivo de assimilar duas posições antagônicas: de um lado, a reivindicação dos empregados quanto ao bem-estar e satisfação no trabalho, do outro, o interesse das organizações quanto a seus efeitos sobre a produção e a produtividade”.

5.4 – PRINCIPAIS CONCEPÇÕES DA QVT

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 visto 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 ideias do movimento de QVT.

5 - QVT como tudo (1979 a 1982)

Como panaceia 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.

5.5 - QVT EM PAÍSES EUROPEUS

No ranking dos 10 países com maior qualidade de vida, os 3 primeiros lugares, são liderados pelos países Europeus, Suíça, Alemanha e Suécia. Apontada como o 3º lugar, a Suécia resolveu testar a jornada de 6 horas de trabalho desde a experiência bem-sucedida da Fábrica da montadora Toyota desde 2002. Para alguns empresários, a jornada de 8:00 às 17:00 se torna cansativa e grande parte do tempo é desperdiçado. A jornada de apenas 6 horas, permite que o trabalho seja mais eficaz e as pessoas não se sentem cansadas. Segundo uma pesquisa, Apenas 1% dos suecos trabalham mais do que 50 horas por semana. A experiência da jornada de 6 horas mostrou para os Suecos que pode haver um equilíbrio entre a vida pessoal e o trabalho. Além de melhoraria no desempenho de suas atividades, as empresas notaram que houve diminuição no índice de faltas por motivo de saúde e aposentadoria antecipada.

5.6 – FATORES INIBIDORES DO PROGRAMA DE QVT

No que tange as dificuldades de implantação do PQVT percebeu-se que o programa tem como objetivo a comunhão dos interesses dos empregados e da empresa, buscando melhorar e humanizar as situações. Neste mesmo sentido, acredita-se que a QVT é uma estratégia empresarial, que promove não apenas melhorias nas condições de trabalho e a satisfação dos trabalhadores, mas também permite um aumento na produtividade da empresa. Portanto, existem muitos elementos motivadores da QVT, contudo, foi percebido que a QVT tem também fatores inibidores, como a ansiedade, o estresse gerado pela mudança dentro da empresa e o custo que é um pouco maior.

5.7 – RELAÇÃO DE PRODUTIVIDADE E LUCRATIVIDADE

A Qualidade de Vida no trabalho interfere positivamente no desempenho e produtividade da equipe, pois o fato das pessoas trabalharem motivadas e satisfeitas, a qualidade no trabalho em que será realizado ocorrerá naturalmente. Alguns fatores como motivação, aspectos físicos e psicológicos afetam diretamente na sua produção. A principal meta da QVT é a conciliação entre os interesses dos funcionários e das organizações. A QVT pode proporcionar à empresa uma maior produtividade e também baixos índices de absenteísmo e presenteísmo, conseqüentemente com o aumento de produção de uma equipe, gerará maior lucratividade para as empresas. Para alguns empresários, a melhor maneira de aumentar a rentabilidade de uma empresa não é fazer cortes, e sim investir na qualidade do dia a dia de seus funcionários.

6 – METODOLOGIA

A presente pesquisa é classificada como descritiva explicativa e bibliográfica, na medida em que se procura analisar a Qualidade de Vida no Trabalho relacionando à produtividade e lucratividade em seus aspectos teóricos e conceituais.

Serão também relatados casos de empresas internacionais, com o objetivo de verificar suas deficiências em relação ao tema, para possíveis intervenções da administração da empresa, visando obtenção de qualidade, produtividade, lucratividade e competitividade.

Nesta pesquisa, buscam-se, primordialmente, métodos que possam intervir para uma maior lucratividade e produtividade para empresa, qualificando e satisfazendo os funcionários. Estabelecer possíveis relações entre variáveis, incluindo-se neste grupo as que têm por objetivo levantar as opiniões, atitudes e crenças a respeito de uma determinada situação, o que se constitui um propósito de pesquisas descritivas.

Conforme Rodrigues (1994, p. 133), o método descritivo qualitativo consiste de uma “observação por meio de perguntas diretas ou indiretas, de problemas de unidades relativamente numerosas, colocadas em situações naturais, destinada a obter respostas susceptíveis de serem submetidas à análise quantitativa”, que se assemelha ao método proposto nesta pesquisa.

A pesquisa bibliográfica tem como base as análises dos autores, suas teorias e conceitos que tratam do tem em questão.

7. CRONOGRAMA

ATIVIDADES	AGOSTO	SETEMBRO	OUTUBRO	NOVEMBRO
Redação da Introdução do Artigo.	X			
Pesquisando sobre empresas Suecas.		X		
Trabalhando Fundamentação Teórica.		X		
Pesquisando sobre resultados das organizações com o QVT.			X	
Revisando o artigo.				X
Finalização e apresentação do artigo e do Banner.				X

8. REFERÊNCIAS

WALLIN, Cláudia. Cartas da Suécia, 2016.

Disponível em: <<http://www.claudiawallin.com.br/2016/08/01/a-vida-de-um-trabalhador-na-suecia-direitos-garantidos-e-ate-jornada-de-6-horas/>>

Acesso em : 7 março. 2017

Disponível em: <<http://www.ibccoaching.com.br/portal/rh-gestao-pessoas/qualidade-de-vida-notrabalho-dicas-e-conceitos/>>

Acesso em : 8 Abril. 2017

ABREU, Valter. A importância da QVT para uma maior satisfação e produtividade, 2008.

Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/artigos/negocios/a-importancia-da-q-v-t-para-uma-maior-satisfacao-e-productividade/27177/>>

ALBUQUERQUE, Lindolfo Galvão de & FRANÇA, Ana Cristina Limongi. Estratégias de Recursos Humanos e Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho: O Stress e a Expansão do conceito de Qualidade Total.

LIMONGI, Ana. Qualidade de Vida no Trabalho (QVT).

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de Pessoas: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações.