

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UMA REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

**José Agnaldo Pereira Leite Júnior¹,
Patrícia Marciano Leite² e Edna Maria Q. de Oliveira Chamon³**

Universidade de Taubaté, Rua Quatro de Março, 432, Centro,
12020-270, Taubaté-SP

Curso de Mestrado em Gestão de Desenvolvimento Regional.

¹leite@adm.inpe.br, ²patricia@dir.inpe.br e ³edna.chamon@gmail.com

Resumo - O aumento da concorrência, a inovação tecnológica constante, a tecnologia da informação, a globalização econômica, entre outros fatores, têm levado as empresas a adotar mudanças radicais, como flexibilidade de produção, custos enxutos, ausência de desperdício, decisões rápidas, atitudes assertivas, entre outras. Isso porque as empresas precisam desenvolver diferenciais em seus produtos/serviços para serem cada vez mais competitivas e inovadoras. Para conseguir esses diferenciais, é necessário contar com colaboradores satisfeitos, comprometidos e engajados com os objetivos e com as propostas da empresa, pois somente assim é que os resultados serão atingidos com sucesso. Este artigo tem como objetivo identificar e quantificar os estudos relacionados ao tema Qualidade de Vida no Trabalho, no intuito de comprovar esta crescente preocupação com o tema. O delineamento da pesquisa é de revisão bibliográfica e exploratória sobre o tema.

Palavras-chave: Qualidade de Vida e Qualidade de Vida no Trabalho.

Área do Conhecimento: Ciências Humanas.

Introdução

Segundo Rodrigues (1994) e Fernandes (1996) a denominação Qualidade de Vida no Trabalho – QVT surgiu na Inglaterra, no início da década de 50, do século XX. Nessa época Eric Trist e colaboradores estudavam, por meio de uma abordagem sócio-técnica, um modelo macro em relação à organização do trabalho no *Tavistock Institute*, com experiências baseadas no trinômio Indivíduo-Trabalho-Organização. Porém, a QVT, com outros títulos e em outros contextos, mas sempre voltada para facilitar ou trazer satisfação e bem-estar ao indivíduo na execução de sua tarefa, tem sido uma preocupação constante do homem desde o início de sua existência (RODRIGUES, 1994).

Há milênios as ferramentas e os utensílios são projetados e inventados pelo homem, sempre procurando a adequação e a serventia em relação ao fim desejado, ou seja, o produto final. É em função do produto final que todo o processo de trabalho é organizado e vem sendo alterado constantemente, sempre com o objetivo de melhorar as condições de vida, de trabalho e trazer bem-estar ao homem (ARENDDT, 2005). Como exemplos, têm-se os princípios de geometria de Euclides de Alexandria que, em 300 A.C., eram aplicados para melhorar o método de trabalho dos agricultores, ou a “Lei das Alavancas” de Arquimedes que, em 287 A.C., já era utilizada

com o objetivo de diminuir o esforço físico dos trabalhadores (RODRIGUES, 1994).

No âmbito pessoal, qualidade de vida é mais do que ter uma boa saúde física e mental. É estar de bem com você mesmo, com a vida, com as pessoas queridas, enfim, estar em harmonia. Hábitos saudáveis, equilíbrio entre vida pessoal e profissional, tempo para lazer, atenção com os familiares e amigos, leituras variadas, voluntariado, são alguns dos exemplos de ações para adquirirmos qualidade de vida.

Atualmente, as pessoas têm se preocupado muito com a qualidade de vida, uma vez que está provado que, investindo em hábitos saudáveis hoje, garantirá uma vida mais longa e uma velhice muito mais feliz.

Os hábitos inadequados não são adquiridos da noite para o dia, portanto as mudanças devem ser graduais, pois, se optar por alterá-los de uma só vez, há grande chance de falhar e desistir. O ideal é escolher um hábito inadequado para ser excluído e à medida que for conseguindo torná-lo saudável, estabelecer uma nova meta.

No âmbito organizacional, o tema qualidade de vida tem se tornado, cada vez mais, uma grande preocupação, porém na prática, ainda é pouco explorado (SÁ, HONÓRIO, OLIVEIRA e VIANA, 2007). É favorável às pessoas, na medida em que satisfeitas, elas conseguem ir além do que o seu dever exige; importante para as organizações, uma vez que elas são reconhecidas como éticas e cidadãs, além de verem seus objetivos mais facilmente atingidos. Conforme Cozzo e Batista (2008), inúmeros fatores permeiam o trabalho das pessoas, como: doenças, adversidades, estresse, condições de trabalho, relacionamento

interpessoal, remuneração, insegurança no trabalho, nível de desafio no trabalho, entre outros.

Investir em capital humano está se tornando obrigatório no mundo produtivo, por isso as organizações estão progressivamente se conscientizando da importância do lado humano na gestão empresarial e da importância da implantação de ações de qualidade de vida (COZZO e BATISTA, 2008).

Ainda, conforme Cozzo e Batista (2008), diversas ações têm sido implantadas nas empresas com o título de “Programas de qualidade de vida”: ambulatorios médicos, convênios médicos, creches, preocupação com ergonomia, atividades físicas, programas de lazer, programas antitabagismo, orientação nutricional e gestão do estresse.

Enfim, é notado que a qualidade de vida é uma preocupação atual, tanto no âmbito organizacional, quanto no âmbito pessoal.

Em 1979, segundo Huse e Cummings (1985), a QVT teve uma nova fase no desenvolvimento de suas abordagens, devido à disseminação no ocidente de técnicas de administração utilizadas no Japão, como os Ciclos de Controle de Qualidade – CCQ.

Huse e Cummings (1985) destacam quatro aspectos que julgam necessários para a melhoria da qualidade de vida nas organizações:

- Participação dos trabalhadores nas decisões, análise e resoluções dos problemas.
- Projeto do cargo, incluindo o enriquecimento do trabalho.
- Inovação no sistema de recompensas, diminuindo as diferenças salariais.
- Melhoria do ambiente de trabalho, referente aos aspectos físicos.

Para os autores, através da observação e implementação destes aspectos nas organizações, ocorrerá uma melhoria contínua no processo, melhorando a coordenação, aumentando a motivação, e a capacidade do trabalhador, consequentemente aumentando a produtividade.

De acordo com Limongi-França e Rodrigues (2004) alguns indicadores podem evidenciar que uma pessoa, um grupo de pessoas e até mesmo uma organização está tendo comprometimento de seu desempenho. São eles:

Individuais
<ul style="list-style-type: none"> • Queda de eficiência; • Ausências repetidas; • Insegurança nas decisões; • Protelação na tomada de decisão; • Sobrecarga voluntária de trabalho; • Uso abusivo de medicamentos; • Irritabilidade constante;

- Explosão emocional fácil;
- Grande nível de tensão;
- Sentimento de frustração;
- Sentimentos de onipotência;
- Desconfiança;
- Eclosão ou agravamento de doenças.

Grupais

- Competição não suportável;
- Politicagem;
- Comportamento hostil com as pessoas;
- Perda de tempo com discussões inúteis;
- Pouca contribuição ao trabalho;
- Trabalho isolado dos membros;
- Não-compartilhamento de problemas comuns;
- Alto nível de insegurança;
- Grande dependência do líder.

Organizacionais

- Greves;
- Atrasos constantes nos prazos;
- Ociosidade, sabotagem, absenteísmo;
- Alta rotatividade de funcionários;
- Altas taxas de doenças;
- Baixo nível de esforço;
- Vínculos empobrecidos;
- Relacionamento entre funcionários caracterizado por rivalidade, desconfiança, desrespeito e/ou desqualificação.

Quadro 1 – Indicadores de comprometimento de desempenho.

Fonte: Elaborado pelos autores, baseado em Limongi-França e Rodrigues (2004).

A gestão da QVT pode ser utilizada como forma de renovação das práticas organizacionais, de elevação do nível de satisfação dos trabalhadores e de elevação da produtividade, resultando em maior participação dos empregados nos processos relacionados ao seu trabalho. As reformulações do trabalho em si constituem o principal objetivo das ações implícitas na gestão da Qualidade de Vida no Trabalho, porém, alguns programas de QVT constituem-se de esquemas de manipulação, baseados em abordagens simplistas e míopes relativas ao comportamento humano nas organizações e acabam suscitando críticas à QVT (FERNANDES, 1996).

Metodologia

Desenvolveu-se uma pesquisa bibliográfica exploratória sobre o tema qualidade de vida no trabalho. Essa pesquisa foi feita em artigos, teses, revistas, livros e nas bases de dados LILACS (Literatura Latino Americana e do Caribe em Ciências da Saúde), BIREME e SCIELO sobre o tema citado.

Resultados

Para a pesquisa realizada, os resultados para o tema Qualidade de Vida foram:

Fonte	Frequência	Freq. / Rel. (%)
LILACS	5.048	92,04
SCIELO	358	6,53
Teses	75	1,33
Livros	08	0,10
Total	5.489	100%

Tabela 1- Pesquisas sobre Qualidade de Vida

Constata-se uma maior produção em artigos sobre Qualidade de Vida.

Em relação à Qualidade de Vida no Trabalho, foram encontrados os seguintes resultados:

Fonte	Frequência	Freq. / Rel. (%)
SCIELO	187	16,60
Bireme	881	78,24
Teses	50	4,44
Livros	08	0,72
Total	1.126	100%

Tabela 2- Pesquisas sobre Qualidade de Vida no Trabalho

Na presente pesquisa constatou-se que existe um número significativo de artigos na área de Qualidade de Vida no Trabalho e menor número em relação às teses defendidas.

Discussão

Nos últimos anos o estudo da QVT tem recebido bastante atenção, porém, conforme Sá, Honório, Oliveira e Viana (2007), apesar de praticamente todas as definições trazerem como objetivo principal proporcionar maior humanização do trabalho, o sentido exato desse termo ainda é incerto. Para Fernandes (1996) o conceito de QVT é, de certa forma, abrangente e apresenta diversidade, por isso precisa ser definido com clareza antes de ser implantado um programa de Qualidade de Vida no Trabalho. Mesmo nos Estados Unidos, Canadá, França e Suécia, países onde os estudos sobre QVT encontram-se bastante desenvolvidos, "tal expressão não apresenta consenso em sua definição" (BELANGER, 1983 apud FERNANDES, 1996).

Lacaz (2000) concorda que a terminologia Qualidade de Vida no Trabalho tem sido muito difundida nos últimos anos e alerta que, a

imprecisão conceitual, dá margem a práticas que se aproximam da qualidade de processo e de produto, deixando de lado o capital humano. Para Seidl e Zannon (2004) o conceito de Qualidade de Vida é utilizado na linguagem cotidiana, pela população em geral, como políticos, jornalistas e profissionais diversos, e no contexto da pesquisa científica, em várias áreas do saber, como sociologia, economia, educação, enfermagem, medicina, psicologia entre outras.

Tolfo e Piccinini (1998), após análise de diversos conceitos dos principais autores, identificou três grupos principais: ênfase no bem-estar e na satisfação do trabalhador, valorização da participação dos trabalhadores no processo de tomada de decisão e ênfase na perspectiva humanista de pensar sobre pessoas, trabalho e organização.

Conclusão

É certo que atualmente as empresas precisam ser cada vez mais competitivas e para isso precisam se preocupar com as pessoas, porque é através do comprometimento das pessoas com as propostas da empresa que os resultados serão atingidos com sucesso.

A partir dos conteúdos dos artigos pesquisados, observou-se que as pessoas e as empresas estão cada vez mais preocupadas com a Qualidade de Vida, porém, na prática, o tema é pouco explorado.

Referências

- ARENDT, H. A condição humana. 10.ed. São Paulo: Forense Universitária, 2005.
- COZZO, A. S.; BATISTA, D. B. K. Programas de qualidade de vida no trabalho: Um olhar sobre seus benefícios para as empresas e para os colaboradores. Disponível em <http://www.abqv.org.br/artigos.php?id=51>. Acesso em: 25 fev 2008.
- FERNANDES, E. C. Qualidade de vida no trabalho. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.
- HUSE, E. F.; CUMMINGS, T. G. Organization development and change. Minnesota: West Publishing Co., 1985.
- _____. LACAZ, F. A. C. Qualidade de vida no trabalho e saúde/doença. Universidade Federal de São Paulo, Escola paulista de Medicina. Ciência & Saúde Coletiva. 2000, Vol. 5 n. 1, p. 151-161.

- LIMONGI-FRANÇA, A. C.; RODRIGUES, A. L. *Stress e trabalho: Uma abordagem psicossomática*. 3.ed. São Paulo: Atlas, 2004.

- SÁ, M. A. D., HONÓRIO J. B., OLIVEIRA, R. C. R. de, VIANA, K. M. P. Qualidade de vida no trabalho docente – uma questão de prazer! In: **XXXI Encontro da ANPAD – Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração**, Rio de Janeiro. Anais, 2007.

- SEIDL, E. M. F., ZANNON, C. M. C. Qualidade de vida e saúde: aspectos conceituais e metodológicos. *Caderno de Saúde Pública*, Rio de Janeiro. mar./abr. 2004 Vol. 20 n. 2 p. 580-588.

- RODRIGUES, M. V. C. *Qualidade de vida no trabalho: Evolução e análise no nível gerencial*. Petrópolis: Vozes, 1994.

- TOLFO, S. R., PICCINI, V. C. As melhores empresas para trabalhar no Brasil e a qualidade de vida no trabalho: Disjunções entre a teoria e a prática. *RAC*, v. 5, n.1, jan./abr. 2001: 165-193. In: **XXII Encontro da ANPAD – Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração**, Foz do Iguaçu. Anais, 1998.