

Qualidade de vida no trabalho e sua relevância para a produtividade.

Quality of work life and its relevance to productivity

Guilherme Novaes, Geneci Leme Monsores*

Como citar esse artigo. Novaes G, Monsores GL. Qualidade de vida no trabalho e sua relevância para a produtividade. Rev Teccen. 2022;15(1);74-80.

Resumo

O presente artigo objetivou analisar a relevância da qualidade de vida no trabalho (QVT), seus modelos sua implantação nas organizações, com o objetivo de elucidar a relação intrínseca entre uma boa qualidade de vivência no trabalho e produtividade. Relata-se que um programa de QVT visa à humanização em um local de trabalho, possibilitando condições positivas de desenvolvimento pessoal, podendo alcança-se maior produtividade. Esse tipo de trabalho vem demonstrando efeitos importantes nas empresas bem-sucedidas e competitivas. Portanto, uma gestão consciente e que tende a valorizar os colaboradores, deverá buscar conhecer e implantar tal programa. O trabalho foi desenvolvido com base em uma revisão literária com o mesmo assunto, além de periódicos e sites, proporcionando e enriquecendo o entendimento do tema em estudo.

Palavras-Chave: Qualidade de vida no trabalho. Produtividade. Gestão pessoal blindadas.

Abstract

This article aims to analyze the importance of quality of life at work (QVT), its models its implementation in organizations, with the objective of elucidating the intrinsic relationship between quality of life at work and productivity. It is reported that an QWL program seeks to humanize an organization, providing conditions for personal development of the individual as well as their well-being and, as a consequence, higher productivity is achieved. This work model has been demonstrating important effects on successful and competitive organizations. Therefore, a conscious management that seeks to see people as human beings should seek to know and implement an QWL program. The work was developed based on a review of the bibliography available in books, periodicals and websites, allowing a better understanding of the subject under study.

Keywords: Quality of life at work (QWL). Productivity. People management.

Introdução

O presente trabalho relata um tema onde faz relação entre a qualidade de vida no trabalho (QVT) e a produtividade dos funcionários e da empresa. Em consonância com RODRIGUES (1994), a qualidade de vida no trabalho tornou-se uma grande preocupação do homem desde o início de sua existência, em outros contextos, mas sempre voltada para satisfazer o mesmo e proporcionar bem estar ao colaborador na execução

de sua tarefa. Porém, é recente a preocupação e atenção com a qualidade de vida no local de trabalho, além deste olhar mais atento sobre a situação de trabalho como parte integrante de uma sociedade complexa, por parte dos empregadores e gestores de pessoas.

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”. Percebe-se, pois, que a

Afiliação dos autores:

¹ Graduando do Curso de Engenharia de Produção pela Universidade de Vassouras, Vassouras, RJ, Brasil.

² Mestre e docente da Universidade de Vassouras, Vassouras, RJ, Brasil.

* Email para correspondência: lememonsores@gmail.com

Recebido em: 02/07/2021. Aceito em: 06/10/2021.

essa qualidade de vida impacta e relaciona-se tanto com empregadores como com empregados, de maneira direta.

Diante da ampla competição existente no mercado de trabalho, nem todas as empresas preocupam-se com o bem-estar de seus funcionários, colocando o lucro e a produtividade em grande escala em primeiro lugar, o que resulta em exigências de muitas horas trabalhadas, altos índices de resultados e prazos cada vez mais curtos. Porém questiona-se: A produtividade não seria ainda mais eficiente se a qualidade de vida no trabalho fosse uma preocupação?

Assim, para analisar essa questão, este trabalho busca relacionar QVT e produtividade, questionando se com um bom ambiente de trabalho, necessidades básicas atendidas e colaboradores satisfeitos, a produtividade aumentaria. Para tal, foi feita uma revisão da literatura, com base em livros, periódicos e sites, possibilitando um melhor entendimento do tema em estudo.

Desenvolvimento

O conceito de qualidade de vida no trabalho

Segundo Ribeiro (2015), essa qualidade é um assunto recorrente no mundo dos negócios. Trata-se de um programa que objetiva facilitar e satisfazer as necessidades do trabalhador durante o desenvolvimento de suas atividades dentro das organizações. Seu fator principal é o fato de que a motivação das pessoas no trabalho está inteiramente ligada a sua satisfação com a empresa.

De acordo com Fernandes (1996), a definição de qualidade de vida no trabalho remonta a 1950, com o surgimento da abordagem sociotécnica. O movimento começou a tomar forma na década de 1960, com iniciativas de cientistas sociais, líderes sindicais, empresários e governantes, que buscavam melhores formas de organizar o trabalho e, dessa maneira, minimizar os efeitos não satisfatórios do emprego na saúde e no bem-estar geral dos trabalhadores. (FERNANDES, 1996)

Castro (2015) confirma o relato de Fernandes (1996) e afirma que o movimento surgiu na Inglaterra, em meados da década de 50, por meio do trabalho de Eric Trist e seus colaboradores, que realizaram estudos a respeito da relação existente entre indivíduo, trabalho e organização. O resultado de tais estudos indicou que alguns dos aspectos fundamentais dizem respeito à realização do indivíduo no trabalho. Já nos anos 60, o movimento tomou impulso uma vez que relata-se, neste período, um aumento da conscientização da importância de se buscarem melhores formas de organizar o trabalho com o objetivo de reduzir seus efeitos negativos na saúde e bem-estar dos trabalhadores. E, no começo da década de 70 o tema torna-se público, principalmente nos Estados Unidos, já que o país teme a competitividade

internacional e o grande sucesso dos estilos e técnicas gerenciais dos programas de produtividade japonesa, centrado nos empregados. Na década de 90 o tema insere-se no discurso acadêmico, na literatura relativa ao comportamento nas organizações, nos programas de qualidade total e na mídia de maneira geral.

Hoje, programas de QVT são muito difundidos em diversos países, inclusive no Brasil, em que tem aparecido com frequência nas organizações, no intuito de atender as necessidades psicossociais dos trabalhadores, e aumentar os níveis de satisfação no trabalho. (CASTRO, 2015).

De acordo com Chiavenato (2010) a QVT é um conceito complexo que envolve uma variedade de fatores, como, por exemplo, satisfação com o trabalho executado, possibilidades de futuro na organização, reconhecimento pelos resultados alcançados, o salário recebido e benefícios oferecidos, o relacionamento humano dentro da equipe e da organização, o ambiente psicológico e físico de trabalho, a liberdade de atuar e responsabilidade de tomar decisões e a possibilidade de estar engajado e de participar ativamente na organização. Assim, pode-se afirmar que a QVT relaciona-se a fatores diversos que compõem equilíbrio e bem-estar ao trabalhador em seu ambiente de trabalho.

Segundo Ribeiro e Santana (2015), pode-se afirmar que não há um padrão de qualidade de vida que possa ser aplicado a todos os funcionários de uma empresa, uma vez que cada indivíduo tem suas subjetividades, culturas e necessidades diferentes. Portanto, é necessário ter uma boa gestão de qualidade de vida dentro da organização para atender ao máximo as necessidades do coletivo, tornando o ambiente de trabalho mais produtivo e sucessivamente trazendo vantagem competitiva à empresa.

Com o advento da globalização, as empresas têm sido pressionadas por acirrada disputa de mercado. Nesse contexto, uma organização deve ser compreendida como “[...] unidade social artificialmente criada e estruturada, continuamente alterada para se manter no tempo, e com a função de atingir metas específicas que satisfaçam as necessidades de seus participantes e da sociedade.” (ETZIONI, 1981, p. 7)

Segundo Garvin (1992, p. 25), nesse momento, [...] pela primeira vez, altos executivos, em nível de presidência e alta diretoria, expressam interesse na qualidade, ligando-a com lucratividade, definindo-a do ponto de vista do cliente e requerendo sua inclusão no processo de planejamento estratégico.”

Diante dessa demanda por especialização e um mercado cada vez mais acirrado, o conceito de QVT veio adaptando-se e mudando com o passar dos anos, diante das necessidades do mercado, conforme demonstra a tabela abaixo:

A relevância da qualidade de vida no trabalho

Ribeiro (2015), diz que: a QVT parte do princípio em que o comprometimento e a motivação do colaborador se dá de maneira mais natural em ambientes em que haja liberdade de interagir com as decisões da organização e participar de atividades propostas que transmitam prazer e satisfação. Segundo Rodrigues (1994, p.93), “O empregado que possui uma vida familiar insatisfatória, tem o trabalho como o único ou maior meio para obter a satisfação de muitas de suas necessidades, principalmente, as sociais”. Assim, o trabalho assume um peso importante na vida pessoal e profissional do trabalhador.

Segundo Castro (2015), a QVT descreve o grau de capacidade dos membros da organização de satisfazer suas necessidades pessoais por meio de suas experiências na organização. A qualidade de vida no trabalho demonstra os efeitos nas atitudes pessoais bem como comportamentos importantes para a produtividade individual, tais como motivação para o trabalho, capacidade de adaptação à de mudança no ambiente de trabalho criatividade e vontade de inovar. Fernandes (1996) relata que a Qualidade de Vida no Trabalho pode ser compreendida como uma estratégia, para aliar os interesses individuais aos da organização e, dessa forma, atingir um bem comum.

Mendes (2008) relata que o bem-estar dos trabalhadores e seu estímulo para o trabalho tem relação direta com o envolvimento das empresas num projeto de QVT. Ou seja, as organizações precisam, cada vez mais, buscar meios eficazes para proporcionar um melhor aproveitamento tanto de tempo, como de cuidados específicos com cada setor.

Tal qualidade de vida não se define apenas pelo que é feito para as pessoas, mas também pelo que elas fazem por si próprias e pelos outros.

“(…) Qualquer mudança no ambiente de trabalho gera um impacto negativo ou positivo sobre a percepção na qualidade de vida do trabalhador, pois o trabalho ocupa o centro da vida das pessoas. Portanto, ele deve promover a saúde, o equilíbrio físico e psicoemocional, visto que para o trabalhador ter uma boa qualidade de vida total é necessário ter boas condições de trabalho (MENDES, 2008, p.160)”.

Ou seja, os colaboradores e as empresas estão diretamente relacionados e entrelaçados com relação às questões de qualidade de vida no trabalho e influenciam-se mutuamente neste processo.

Nascimento, Pereira e Pereira (2013) afirmam que a despeito da evolução do QVT e das inovações tecnológicas, o ser humano ainda passa muito tempo trabalhando e se capacitando, num esforço em manter-se no mercado de trabalho. Tal fato nos leva a refletir

sobre a importância da QVT, como uma ferramenta gerencial efetiva e não apenas um modismo. O desafio de implantar a QVT como um programa em longo prazo torna-se mais instigante a partir do momento em que o empregado se vê envolvido numa rotina diária cada vez mais desgastante e massacrante. Neste sentido, Handy (1995, p. 25), declarou que: “O problema começou quando transformamos o tempo em uma mercadoria, quando compramos o tempo das pessoas em nossas empresas em vez de comprar a produção”.

Cada vez mais as pessoas precisam de mais especialização, tempo e esforço para manterem suas colocações no mercado de trabalho, porém, isso gera um enorme desgaste mental e pode afetar diretamente a vida do trabalhador, por isso, é importante que este colaborador sintam-se disposto e satisfeito em seu trabalho, para que consiga desempenhar bem suas funções e sentir-se bem consigo mesmo.

Segundo Nascimento, Pereira e Pereira (2013, p. 189), com base na tabela acima, pode-se destacar a importância dos critérios utilizados pelos autores para avaliar a qualidade de vida total no trabalho, como:

Bom Sucesso (1998), afirma que, de maneira geral, a qualidade de vida no trabalho abrange: renda capaz de satisfazer as expectativas pessoais e sociais; orgulho pelo trabalho realizado; vida emocional satisfatória; autoestima; imagem da empresa/instituição junto à opinião pública; equilíbrio entre trabalho e lazer; horários e formas de trabalho sensato; oportunidades e perspectivas de carreira; possibilidade de uso do potencial; respeito aos direitos; e justiça nas recompensas.

Para Silva e De Marchi (1997), os programas de qualidades de vida nas organizações têm uma importância no que diz respeito à saúde proporcionada ao indivíduo, que garante maior resistência ao estresse, maior estabilidade emocional, maior motivação, mais eficiência no trabalho, melhor autoimagem e melhor relacionamento. As empresas, por sua vez teriam uma força de trabalho mais saudável, menor absenteísmo/rotatividade, menor número de acidentes, menor custo de saúde assistencial, maior produtividade, melhor imagem e, por último, um melhor ambiente de trabalho.

Porém, mesmo diante das vantagens citadas, pode-se afirmar que há uma distância entre o ideal e o que se pratica nas organizações com relação à QVT. Conforme elucida Fernandes (1996), quando relata que apesar do avanço das novas tecnologias de produção e ferramentas de qualidade, mais e mais trabalhadores se queixam da rotina e das condições de trabalho, relatando, também, que suas potencialidades não são devidamente aproveitadas. Estes problemas relacionados à insatisfação no trabalho geram consequências como aumento do absenteísmo, diminuição do rendimento, rotatividade de mão-de-obra e diversas outras reclamações, que culminam, por exemplo em greves mais numerosas, tendo um efeito marcante sobre a

saúde mental e física dos trabalhadores, e em decorrência na rentabilidade empresarial. É notável, portanto, a relação entre QVT e produtividade ou a falta dela.

A importância das pessoas em uma empresa

Segundo Ribeiro e Santana (2015), são os colaboradores que fazem com que as organizações funcionem, atendam os clientes e produzam bens e serviços. Portanto, é por meio das pessoas que trabalham na empresa que ela alcança sucesso tão almejado no mercado. Assim, Pode-se dizer que sem o trabalho, energia, dinâmica, inteligência, criatividade e racionalidade de pessoas, as organizações não existiriam.

Herckert (2002, p.3) define o binômio homem e o patrimônio da seguinte forma:

“O elemento humano sem o patrimônio não constitui uma célula social. Assim, também, o patrimônio sem o elemento humano não constitui uma empresa. A empresa é o conjunto do homem e do patrimônio. São verdades que tem evidência por si mesmas não necessitando de demonstração. São axiomáticas”.

Conforme Carvalho e Souza (1999, p.2), “O Capital Humano é a capacidade, conhecimento, habilidade, criatividade e experiências individuais dos empregados e gerente transformando em produtos e serviços que são o motivo pelo qual os clientes procuram a empresa e não o concorrente”. Diante disso, é possível afirmar que, em muitos casos, o capital humano é mais importante que os capitais físicos, sendo fator primordial para o sucesso das organizações.

Wernke, Lembeck e Bronia (2003, p.5) mencionam que o capital humano é “o valor acumulado de investimentos em treinamento, competência e futuro de um funcionário. Também pode ser descrito como competência do funcionário, capacidade de relacionamento e valores.” As organizações também podem agregar valor ao seu capital humano, proporcionando treinamento com o intuito de que possam trazer retorno com maior produtividade e menor desperdício.

Ainda fundamentado no Centro de Referência em Inteligência Empresarial - CRIE (2006, p.1), a definição de Capital Humano: O capital humano refere-se tanto à capacidade, habilidade e experiência quanto ao conhecimento formal que as pessoas detêm e que agregam valor a uma organização. O capital humano não é, entretanto, propriedade das empresas. As pessoas não são “patrimoniáveis”. As pessoas não pertencem ao “patrimônio” das organizações. Muito menos o capital humano destas pessoas.

Segundo Chiavenato (2002), a organização que busca alcançar os seus objetivos da melhor maneira

possível, necessita canalizar os esforços das pessoas para que também elas atinjam os seus objetivos individuais e que ambas as partes saiam ganhando.

Para alcançar um lugar no acirrado mercado do mundo globalizado, a empresa precisa investir em pessoas que componham uma equipe capacitada, preparada, motivada e satisfeita. Dessa forma, é importante um bom recrutamento de seleção que encontre pessoas que tenham iniciativa, vontade de trabalhar, que busquem sempre crescimento pessoal e profissional. Porém, o papel da empresa não pode parar no recrutamento. É necessário manter as características de motivação e liderança dos funcionários, valorizando o capital humano da organização. Assim, segundo Ribeiro e Santana (2015), a empresa deve identificar os fatores que contribuem para a satisfação, realização e desenvolvimento do indivíduo e planejar formas de fomentar tais fatores. as autoras relatam que:

“O comprometimento de cada indivíduo depende do grau de satisfação e motivação com o trabalho que executa. Um ambiente sem inovação e sem liberdade de participação dos trabalhadores prejudica diretamente no bem estar de todos e principalmente no rendimento do trabalho. (RIBEIRO E SANTANA, 2015, p. 86)”.

Diante do exposto, pode-se inferir que um dos desafios de uma organização, no que se refere aos seus colaboradores é identificar os fatores de motivação do grupo de cada indivíduo e proporcionar ações de melhoria na qualidade de vida no trabalho que solucionem os problemas existentes e torne sua equipe apta e motivada a desempenhar suas funções com excelência e vontade.

Papel dos Recursos Humanos visando a Qualidade de Vida e Motivação Dos Colaboradores

Ribeiro e Santana (2015) afirmam que o assunto de qualidade de vida no trabalho tem se tornado pauta atual no Brasil e que as empresas e organizações vêm compreendendo a importância deste tema, demonstrando preocupação com a motivação dos funcionários. Assim, este assunto tem sido bastante discutido por administradores que buscam melhorias na qualidade do funcionamento da organização. Nesse contexto, ancora-se a importância do papel dos recursos humanos. A equipe de Recursos Humanos de uma empresa terá papel primordial na identificação necessidades de cada indivíduo e na promoção de ferramentas de gestão que atendam a todos e torne o ambiente de trabalho mais satisfatório. As autoras citadas relatam que:

“A implantação da Qualidade de Vida no Trabalho só ocorre no momento em que haja uma consciência por parte da gerência e do RH quanto a importância do bem

estar de seus colaboradores. Através do RH será possível criar ações preventivas e programas de QVT com intuito de solucionar problemas cotidianos como desgastes físicos e emocionais. (RIBEIRO E SANTANA, 2015, p. 82)”.

Segundo Campos (1992), um dos mais importantes conceitos dos programas de qualidade de vida está na premissa de que, só é possível melhorar o que é possível medir, e, portanto, é preciso medir para melhorar. Assim, é primordial avaliar de forma sistemática a satisfação dos colaboradores, pois, através desse processo será possível apreender como os colaboradores percebem e compreendem os fatores interventores na qualidade de vida no trabalho da organização.

Condições favoráveis e produtividade

Em acordo com Castro (2015), há uma relação entre QVT e motivação dos colaboradores. Para que essa motivação ocorra, o ambiente deve ser favorável para uma relação interpessoal saudável e a satisfação das necessidades individuais e do grupo. A motivação, nesse sentido faz com que as pessoas dêem o seu melhor, caso estejam plenamente satisfeitas.

Weiss (1991) diz que: o trabalho e a produtividade relacionam-se com recompensas, não necessariamente tangíveis, como o dinheiro, mas também as intangíveis, como por exemplo, uma posição de liderança. O autor relata que a desmotivação, por outro lado, ocorre, quando o funcionário não sabe os resultados que deve alcançar ou o que a empresa espera dele, ou ainda quando a empresa deixa de fornecer os ótimos recursos necessários para a execução das tarefas. Outro problema, relatado por Castro (2015) são os padrões extremamente elevados e fora de alcance, muitas vezes propostos pelas empresas. A autora relata que:

“Conseguir o máximo e o melhor dos outros quer dizer que você deve estabelecer padrões elevados, mas razoáveis, deve reconhecer suas próprias responsabilidades, bem como a dos empregados, e deve deixar que o empregado pague o preço pelo mal resultado, ou receba a recompensa pelo sucesso. O ambiente das sociedades industriais avançadas nas quais a sobrevivência não constitui mais a principal motivação para o trabalho está gerando uma nova atitude à organização. (CASTRO, 2015, p.11) “.

Outro fator a ser considerado é a capacidade de liderança e motivação de um administrador. Quando se fala em motivação, precisa-se compreender que trata-se de um elemento essencial para o desenvolvimento do ser humano, pois sem ela é muito mais difícil cumprir algumas tarefas. Nesse sentido, Alves (2013, p.15) explica que, “O conceito de Motivação encontra-se associado à vontade e ao interesse”. Ainda para a autora, motivação refere-se a:

(...) um termo que se divide em dois fatores, um que extrínseco e o outro que intrínseco ao “ser”. Fator é aquilo que contribui para um resultado, logo, o fator intrínseco contribui para a satisfação de uma necessidade psicológica ou fisiológica. Enquanto que, o outro fator da motivação que extrínseco ao indivíduo, contribui para a realização de um desejo por exemplo. (ALVES, 2013, p.15).

Neste contexto, o líder deve ter capacidade de motivar, dirigir, influenciar e comunicar-se com seus subordinados para que os mesmos se sintam incluídos nos processos, e motivados para segui-lo e apoiá-lo. Segundo Adair (2001, p. 20), “Cinquenta por cento da motivação vem de dentro da pessoa e 50 por cento provém de seu ambiente, em especial da liderança encontrada lá”. Além disso, o líder deve reconhecer que nem todos os colaboradores terão os mesmos anseios e que a forma de tradução das necessidades em atos varia consideravelmente, entre as pessoas. Assim, cada colaborador irá expressar, em forma produtiva a sua satisfação no ambiente de trabalho. Ainda segundo Moretti (2005, p. 4):

“A motivação não é a única influência no nível de desempenho de uma pessoa. Dois outros fatores envolvidos são as capacidades do indivíduo e suas compreensões dos comportamentos necessários para conseguir um ótimo desempenho; este fator chama-se percepção do papel. A motivação, as capacidades e as percepções do papel estão interrelacionadas. Assim, se qualquer fator for baixo, o nível de desempenho provavelmente será baixo, mesmo que os outros fatores estejam em nível elevado”.

A autora acima relata ainda que a perspectiva do conteúdo no estudo da motivação ressalta a compreensão dos fatores internos dos indivíduos que fazem com que eles ajam de determinada maneira. As pessoas têm diferentes necessidades interiores, que são levados, ou motivados a reprimir ou satisfazer. Assim, elas agirão para a satisfação de suas necessidades. Os administradores podem determinar as necessidades dos subordinados, observando o que eles fazem e podem prever e o que os subordinados farão, descobrindo quais são suas necessidades. Na prática, porém, a motivação é muito mais complicada.

As empresas, hoje, encaram um grande desafio que é o de manter os índices de produtividade mediante a concorrência e a grande diversificação do mercado e existem várias maneiras de se alcançar resultados expressivos e com qualidade. “Um colaborador satisfeito com a atividade que exerce, com a liderança que possui e com o reconhecimento de seu esforço, irá desempenhar melhor seu papel” (CASTRO, 2015, p. 12). Assim, um modelo de gestão que implante um programa de QVT, em que os colaboradores sintam-se satisfeitos e motivados, terá como resultado uma maior produtividade.

De acordo com FRANÇA (2004) a definição de produtividade é dada pelo grau de aproveitamento dos meios utilizados para produzir bens e serviços. Em

geral, a perspectiva é aproveitar ao máximo os recursos disponíveis para chegar a resultados cada vez mais competitivos. Assim, o desafio é reestruturar o ambiente competitivo e de alta produtividade e garantir ritmos e situações ecologicamente corretas, considerando a qualidade de vida no trabalho em suas dimensões biológica, psicológica, social e organizacional de cada pessoa.

A mudança positiva da produtividade, segundo Castro (2015) tem relação com a melhoria da qualidade de vida de cada indivíduo no trabalho e suas consequências fora dessa esfera. Isso significa que o colaborador, estando motivado e tendo participação no desenho e no desempenho do processo de trabalho na organização irá produzir mais e melhor. Para tal, é necessário que o Departamento de Pessoal em Gestão de Ativos Humanos reconheça essa relação entre melhoria na qualidade de vida no trabalho e produtividade e trabalhe para os programas de QVT saíam do papel.

De acordo com GIL (2001) a competitividade exige das empresas altos níveis de produtividade, que, por sua vez, depende de dois fatores: capacitação e motivação. E a QVT tem relação direta com ambos conceitos.

“Toda organização de sucesso entende, nos dias de hoje, que o seu maior capital são as pessoas. O advento de novas tecnologias e a rapidez com que a informação trafega só acentuou aquilo que, já diziam os nossos avós: não existem duas pessoas iguais, cada um tem o seu valor e o seu próprio talento. E nunca se pagou tanto pelo talento individual como hoje. (CASTRO, 2015, p. 13) “.

Qualquer programa de Qualidade de Vida no Trabalho tem como foco gerar uma organização mais humanizada, na qual os colaboradores envolvem, simultaneamente, relativo grau de responsabilidade e de autonomia em nível do cargo, recebimentos de recursos de “feedback” sobre o desempenho, com tarefas adequadas, variedade, enriquecimento pessoal do indivíduo, conseqüentemente, passar a haver um significativo aumento de produção.

Conclusão

O presente estudo objetivou relacionar a Qualidade de Vida no Trabalho nas organizações e seu impacto positivo na produtividade. O estudo relatou a importância de um projeto de QVT não só para os colaboradores, mas para a empresa, num viés de humanização do ambiente de trabalho, busca pela satisfação das necessidades individuais dos colaboradores e condições de desenvolvimento pessoal e de bem-estar dos mesmos. Assim, relatou-se, diante das teorias pesquisadas, a relação direta entre QVT, motivação e produtividade.

Além da importância dada ao QVT, o estudo também enfatiza a relevância do valor dado aos colaboradores, para que os mesmos sintam-se

motivados. Sem funcionários não há empresa. Além disso, enfatiza-se também o papel da equipe de recursos humanos no processo de compreender e identificar as necessidades de cada indivíduo e na promoção de ferramentas de gestão que atendam a todos e torne o ambiente de trabalho mais satisfatório.

Pode ser compreendido que as iniciativas de gestão e liderança voltadas para a satisfação plena do colaborador impactam na produtividade, uma vez que o mesmo sente-se motivado e valorizado e seu comprometimento eleva-se satisfatoriamente, aumentando o desempenho da organização.

Concluiu-se que uma vez que o colaborador possa trabalhar em um ambiente mais favorável, permeado de iniciativas de gestão voltadas para sua satisfação, há um aumento direto em seu comprometimento e na produtividade. Ou seja, os projetos de QVT tornam-se uma necessidade para uma empresa que busca destacar-se no mercado e buscar a qualidade na produtividade e no bem-estar de seus funcionários, já que a qualidade de vida no trabalho envolve o bem-estar e a motivação e tem por resultado o aumento na produtividade, fazendo com que a empresa tenha possibilidades reais alcançar a excelência.

Referências

1. ADAIR, John. 2010. Liderança e Motivação. 2ª ed. São Paulo: Clio.
2. ALVES, I.S. 2017. Motivação no Contexto Escolar: Novos Olhares. 2013. 54 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Pedagogia) Faculdade Capixaba da Serra, Serra, 2013. Disponível em: http://serra.multivix.edu.br/wp-content/uploads/2013/09/ironete_02.pdf. Acesso em: 30 Out.2017
3. BOM Sucesso, E. P. 1998. Trabalho e qualidade de vida. Rio de Janeiro: Qualitymark; Dunya.
4. CAMPOS, V. F. 1992. TQC - Controle da qualidade total . 2. ed. São Paulo: Bloch.
5. CARVALHO, A. C. M., Souza, L. P. 1999. Ativos intangíveis ou capital intelectual: discussões da contradição na literatura e proposta para sua avaliação. Em: Prespect. Cienc. Inf., Belo Horizonte, v.4, n.1, p.73-83, jan./jun.
6. CASTRO, I. A. , 2015. Qualidade de vida no trabalho e a produtividade. XI Congresso Nacional de Excelência em Gestão Disponível em: http://www.inovarse.org/sites/default/files/T_15_032M.pdf
7. CHIAVENATO, I. 2002. Recursos Humanos. Edição compactada. 3. ed. São Paulo: Atlas.
8. CHIAVENATO, I. 2004. Gestão de Pessoas. Petrópolis – RJ: Elsevier.
9. CRIE-Centro de referencia em inteligência empresarial. 2017. Gestão do Conhecimento – conceitos. (on line). Disponível na Internet via <http://portal.crie.coppe.ufrj.br/portal/main.asp?ViewID=%7B32E72BC9-F838-4577>. Acesso em 18 Nov. 2017
10. DAVIS, K. N. J.W. 1992. Comportamento humano no trabalho: uma abordagem psicológica. São Paulo: Pioneira.
11. FERNANDES, E. 1996. Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar. Salvador: Casa da Qualidade.
12. FRANÇA, A. C. L. 1997. Qualidade de vida no trabalho: conceitos, abordagens, inovações e desafios nas empresas brasileiras. Revista brasileira de medicina psicossomática, Rio de Janeiro, v. 1, n. 2, p. 79-80, abr.-mai.-

jun. 1997.

13. HERCKERT, W. 2017. Capital humano. (on line). Disponível na Internet via <http://br.monografias.com/trabalhos/caphum/caphum.shtml#INTRO#INTRO>, Acesso em 18 Nov. 2017.

14. MORETTI, S. 2017. Qualidade de vida no trabalho x auto-realização humana. Instituto Catarinense de Pós-Graduação. 2005. Disponível em: . Acesso em: 17 Nov. 2017.

15. RIBEIRO, L. A.; Santana, L. C. 2015. Qualidade de vida no trabalho: fator decisivo para o sucesso organizacional. Revista de Iniciação Científica – RIC Cairu. Jun. 2015, Vol 02, nº 02, p. 75-96 , ISSN 2258-1166

16. RODRIGUES, M. V. C. 1994. Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial. 2.ed. Petrópolis: Vozes.

17. WEISS, D. 1991. Motivação e resultado – Como obter o melhor de sua equipe. São Paulo: Nobel.

18. WERNKE, R., Lembeck, M., Borna, A. C. 2017. As considerações e comentários acerca do capital intelectual. Em:Revista FAE, Curitiba, v.6,n.1, p-15-26, jan./abr. 2003. Disponível na Internet via http://www.sfrancisco.edu.br/pdf/revista_da_fae/fae_v6_n1/02_rodney.pdf ,Acesso em 18 Nov. 2017