

**A IMPORTÂNCIA DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NO MUNDO  
CONTEMPORÂNEO DAS ORGANIZAÇÕES**  
THE IMPORTANCE OF QUALITY OF WORK LIFE IN THE CONTEMPORARY  
WORLD OF ORGANIZATIONS

**Alef Esteves<sup>1</sup>, Rodrigo Teixeira Bonfim<sup>2</sup>, Elimeire Alves de Oliveira<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>Administrador, Faculdade Futura, Votuporanga-SP. [alef.transportes@hotmail.com](mailto:alef.transportes@hotmail.com). <sup>2</sup>Administrador, Faculdade Futura, Votuporanga-SP. [Rodrigo.bonfin86@gmail.com](mailto:Rodrigo.bonfin86@gmail.com). <sup>3</sup>Advogada, Professora, Faculdade Futura, Votuporanga-SP. [elimeire@faculdefutura.com.br](mailto:elimeire@faculdefutura.com.br)

**Resumo:** O presente artigo versa sobre a importância da implantação da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Tem como objetivo geral compreender sua importância nas organizações, com o objetivo específico demonstrar os benefícios que trazem tanto à empresa como aos funcionários. Este trabalho foi realizado mediante pesquisa bibliográfica, com a aplicação do método hipotético dedutivo, que aponta o problema a falta de qualidade de vida no trabalho atrelado a hipótese de que a adoção da Qualidade de Vida no Trabalho minimiza esse problema. O mesmo foi dividido em tópicos, levantamento do conceito Qualidade de Vida no Trabalho, seu processo histórico; os benefícios da adoção de um programa de QVT, seguido das considerações finais sobre o tema pesquisado. Desta forma, buscou-se demonstrar que as organizações cada vez mais têm buscado melhorar a qualidade de seus produtos para obtenção de lucro e uma das estratégias é proporcionar o bem-estar do seu colaborador na organização. Nem sempre foi assim, mas a Revolução Industrial foi um marco, pois o surgimento das máquinas e leis trabalhistas trouxeram essa preocupação. Os primeiros movimentos surgiram na década de 50, com a abordagem sócio-técnica da organização do trabalho, onde surgiu o termo Qualidade de Vida no Trabalho. Sua implementação implicou numa melhor qualidade de vida para os colaboradores, os quais passam maior parte do dia no trabalho e para as empresas que passam a ter profissionais com qualidade de vida e motivados para suas tarefas.

**Palavras-chave:** Qualidade de vida no trabalho. Organizações. Gestão de Pessoas.

## 1. INTRODUÇÃO

Se, em décadas passadas a preocupação das empresas era a quantidade dos produtos produzidos ou serviços oferecidos, atualmente soma-se a ela a qualidade desse bem. Ou seja, não importa apenas o quanto se produz, mas como se produz.

As organizações, nesse paradigma, têm buscado alcançar essa qualidade e como estratégia procuram proporcionar condições de desenvolvimento pessoal e bem-estar do seu colaborador, propondo e ações que irão afetar direta e positivamente na vida laboral das pessoas, nas relações entre elas e refletir na imagem da empresa como forma de conciliar os interesses dos seus colaboradores e das organizações e assim, alcançar o fim almejado, que é o lucro. Pesquisas recentes demonstram que a baixa motivação, falta de atenção, baixa produtividade e alta rotatividade dentro de uma organização estão ligadas à ausência de qualidade de vida no meio de trabalho. Por isso, os gestores passam a perceber que promover a satisfação das condições de vida do colaborador é investimento e não gastos, pois melhoram seu desempenho e, conseqüentemente, a sua produtividade.

Para Chiavenato (2004),

A organização que quiser atender bem o cliente externo, ela não poderá esquecer de atender bem o cliente interno. Assim, a gestão da qualidade total nas organizações depende, fundamentalmente, da otimização do potencial humano. E isso, por conseguinte, depende de quão bem as pessoas se sentem trabalhando na organização. (p.448)

Assim, o presente artigo está voltado ao tema gestão de pessoas, enfocando a importância da implantação da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) nas empresas como elemento essencial para o sucesso da empresa.

Seu objetivo geral é analisar a importância da qualidade de vida no trabalho- QVT- nas organizações e como objetivos específicos esclarecer o conceito de qualidade de vida no trabalho e sua história e demonstrar seus benefícios no trabalho, com a promoção de ambiente de trabalho mais saudável e prazeroso aos funcionários, com vistas à otimização do serviço realizado, tanto em qualidade como em quantidade, favoráveis ao sucesso da organização.

Este trabalho foi realizado mediante pesquisa bibliográfica, com a aplicação do método hipotético dedutivo, que aponta o problema a falta de qualidade de vida no trabalho atrelado a hipótese de que a adoção da qualidade minimizará esse problema. Para tanto foi realizado feito um estudo bibliográfico qualitativo, mediante levantamento e seleção de artigos que abordam o tema, em plataformas específicas de buscas acadêmicas como o Google Escolar, o Scielo, bem como em

livros e leis trabalhistas relativas à qualidade de vida, que pudessem elucidar o assunto ora abordado.

O mesmo está dividido em tópicos, assim disposto: levantamento da conceituação do termo Qualidade de Vida Total na literatura empresarial, seu processo histórico e sua evolução com o passar dos anos, enfatizando que a Revolução Industrial que foi de extrema importância para pesquisas e levantamento de ideias para os principais programas e ações de QVT; e os benefícios da adoção de um programa de qualidade de vida no trabalho pela empresa no século XXI, tanto para os empresários, como para seus colaboradores, seguido de uma breve conclusão sobre o tema pesquisado.

O tema será abordado de forma clara e objetiva, através de pesquisas em artigos acadêmicos, internet, livros e com o auxílio do orientador.

## **2. PROCESSO HISTÓRICO**

Desde a antiguidade o trabalho sempre esteve presente na história do homem, na sua relação com a natureza, ora para sua sobrevivência, ora para obtenção de lucro, sendo essa relação diferente nos diversos contextos históricos e sociais.

Observa-se que nos períodos remotos da civilização, a preocupação como bem-estar físico ou emocional não existia.

O trabalho na antiguidade [...] representava punição, submissão, em que os trabalhadores eram os povos vencidos nas batalhas, os quais eram escravizados. O trabalho não era dignificante para o homem. A escravidão era tida como coisa justa e necessária. Para ser culto, era necessário ser rico e ocioso (NETO, CAVALCANTE, 2008, p. 3).

A Revolução Industrial, que teve início na Inglaterra e em poucas décadas foi se espalhando para a Europa Ocidental e os Estados Unidos, sendo marcada pela transição do método de trabalho que era artesanal para o processo de manufatura no período de 1760 e alguns momentos entre os anos de 1820 a 1840.

Esta transformação inclui também a transformação de métodos na produção artesanais feitas à mão que passam a ser substituídas por máquinas; a produção de novos produtos químicos e ferro, com maior eficiência no uso de energia da água e

utilização crescente da máquina a vapor e as grandes fábricas que trocaram a madeira pelo carvão.

Nessa época começaram a surgir as primeiras grandes fábricas e o cenário da Idade Média e sua produção manufatureira foi mudando para uma nova visão social, gerando o êxodo dos camponeses para as grandes cidades, em busca de trabalho e de outras condições favoráveis de vida.

No entanto, as condições de trabalho eram precárias nas grandes fábricas, as quais ainda passavam pelo processo de industrialização; essas pequenas organizações também sofriam mudanças tecnológicas e sociais, onde podemos citar os primeiros vestígios de processos da Escola Científica de Administração, onde o gestor tinha uma única visão que era obter lucro, e que o seu colaborador poderia ser tratado como um escravo.

Os ambientes de trabalho eram precários, com baixa iluminação, sem ventilação e sujos, oferecendo, assim, baixa qualidade de vida, sem uso nenhum de EPI, onde as pessoas perdiam suas vidas trabalhando. As atividades diárias eram repetidas e os colaboradores perfaziam uma jornada de 18 horas de trabalho por dia.

Horas de trabalho por semana para trabalhadores adultos nas indústrias têxteis no decorrer do tempo:

- 1780 - em torno de 80 horas por semana
- 1820 - 67 horas por semana
- 1860 - 53 horas por semana
- 2007 - 46 horas por semana

No início não existiam as Leis Trabalhistas para amparar e dar suporte aos colaboradores, também não se falava em benefícios que hoje já existem, tais como: FTGS, Férias, PIS e 13º Salário, sendo que o trabalhador não poderia ter voz ativa. Ou seja, nenhum direito e muitas obrigações: obedecer e cumprir todas as ordens que lhes fossem impostas.

Em 1837, surgiu o movimento Cartista, onde os operários se uniram para defender seus Direitos Trabalhistas e obterem melhores condições de trabalho, como o direito na vida política, e no final de 1860 acabou sendo incorporada na Legislação Inglesa.

Os primeiros movimentos em prol das condições de vida do trabalhador surgiram na década de 50, onde passou a estudar a abordagem sócio-técnica da

organização do trabalho. Devido a essa abordagem, surgiu o termo Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), que teve por objetivo estruturar a relação entre o indivíduo - trabalho-organização, buscando reestruturar as tarefas contidas no cargo, transformando assim a jornada de trabalho menos árdua e com isso buscar também um ganho do principal fator que é a motivação dentro do ambiente de trabalho.



Figura 1: Manifestação Trabalhista no início do século XX  
Fonte: (Monografias- UOL)

Este processo histórico foi marcado nos anos 70, em que o termo Qualidade de Vida avança e também houve a mudança na visão de administrar, passando a ser levado em consideração que os colaboradores precisavam ser valorizados dentro do ambiente organizacional, e que as organizações deveriam oferecerem melhores condições de trabalho.

Com o decorrer do tempo, o desenvolvimento da tecnologia, a necessidade constante de adaptação e inovação no ambiente de trabalho, e em tempos de globalização, onde tudo se faz de forma rápida e evoluída, crescem a exigências sobre o perfil do trabalhador do século XXI, pois além de esforços físicos há necessidade da capacidade de se adaptar às mudanças, ser criativo e eficaz cada vez mais, o que acaba tornando a vida mais estressante no meio social e a qualidade de vida desfavorável até mesmo dentro dos ambientes corporativos. Mas essa mesma tecnologia traz a possibilidade de melhorar a qualidade de vida do colaborador nas organizações.

### **3. QUALIDADE DE VIDA DENTRO DAS ORGANIZAÇÕES NO SÉCULO XXI**

Devido às grandes transformações no cenário econômico e no mundo, as relações trabalhistas precisaram se adequar para não ficarem atrasadas diante do progresso econômico. De outro lado, a necessidade humana de encontrar satisfação pessoal no trabalho se tornou cada vez maior, tendo em vista um aumento do tempo da permanência do trabalhador na empresa, o que torna o trabalho desgastante, sendo um fator desmotivador, que pode desencadear uma verdadeira batalha contra o horário de trabalho, ao invés de ser um tempo produtivo.

De acordo Chiavenato (2004), as pessoas passam maior parte de seu tempo na organização em um local de trabalho que constitui seu habitat, tornando assim uma rotina fatigante para o colaborador, que acorda, vai ao trabalho e dorme ao chegar em casa, num ciclo contínuo

Assim, a maioria das organizações de pequeno, médio e grande porte se preocupa com a qualidade de vida de seu corpo de colaboradores e dá relevância ao assunto, a partir das condições de trabalho como: jornada de trabalho ideal, clima organizacional favorável, luminosidade adequada, higiene, condições seguras de trabalho, fornecimento de EPI'S (Equipamento de Proteção Individual), dentre outros aspectos que auxiliam o ser humano a desenvolver suas atividades sem comprometer sua saúde.

Como afirmado, nem sempre foi dessa forma, pois anteriormente os gestores dos séculos passados pensavam somente na produção em massa e se esqueciam de que para produzir, precisariam ter funcionários com saúde mental e física boa e estável, para desenvolverem um trabalho com qualidade e eficácia.

Mas atualmente o colaborador já é tratado como capital humano e visto como parte do processo operacional da empresa, que sem eles não teria atividade e consequentemente não obteria lucro. A área contábil inclusive estuda uma possível forma de inserir o quadro de colaboradores dentro do seu Balanço Patrimonial, não por ser somente um custo, mas sim por gerar grandes efeitos positivos de ganhos e lucros.

Os gerentes de linha e os especialistas em Gestão de Pessoas (GP) passam a ter a responsabilidade de promover um ambiente de trabalho livre de riscos desnecessários e de condições ambientais que possam alterar ou provocar danos à saúde física e mental das pessoas.

Por isso, procuraram investir em diversos requisitos dentro do ambiente de trabalho, desde o chão de fábrica aos setores que cuidam da administração, gerando assim satisfação e motivação ao trabalhar.

Além disso, as doenças profissionais e os acidentes do trabalho geram prejuízos organizacionais, pois além de afetar momentaneamente a saúde, podem trazer sequelas eternas, além do que o colaborador correrá o risco de não conseguir uma aposentadoria por invalidez ou outros benefícios, devido às mudanças previdenciárias. Com isso a organização também perde em termos de custos humanos, sociais, e financeiros, pois não pode contar com a execução das atividades que o mesmo executa, pois este poderá ficar afastado por vários dias, dependendo do grau da doença que o mesmo adquiriu.

Por isso, as empresas passaram a atuar na prevenção de acidentes, com a instituição de Programas de promoção a qualidade de vida total do colaborador, como a SIPAT (Semana Interna de Prevenção ao trabalho).

A CIPA (Comissão Interna de Prevenção a Acidentes). A SIPAT traz para as empresas ciclos de palestras com o objetivo de mostrar para os colaboradores a importância do uso consciente dos meios de segurança, disponibilizados pela organização, e as possíveis formas de ocorrência de acidente de trabalho. A CIPA tem como objetivo ter um membro do setor (da empresa) envolvido que tem como função analisar dentro do ambiente organizacional, possíveis locais de trabalho inseguro, onde se é discutido e pensando em sugestões de melhorias dentro do ambiente organizacional.

#### **4. CONCEITO DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E SEUS BENEFÍCIOS**

O termo qualidade tem sido utilizado em diversos setores da sociedade, como educação de qualidade, qualidade de vida, e que também está presente no contexto empresarial. Segundo INMETRO, na fala de seu presidente Armando Mariante (2016), o mundo caminha hoje para um ritual da qualidade dentro de uma interligação internacional.

No contexto empresarial, é denominada QVT e é conceituada como um programa que tem por objetivo satisfazer as necessidades do colaborador durante seu labor, com a premissa de que pessoas satisfeitas são mais engajadas, produtivas e eficientes nas suas tarefas.

Para Feigenbaum (1994), QVT é fundada no pressuposto de que o comprometimento com a qualidade acontece de forma mais espontânea nos ambientes em que os colaboradores se encontram intrinsecamente envolvidos nas decisões que influenciam diretamente suas atuações.

Segundo Fernandes (1996), o conceito de QVT está relacionado à gestão dinâmica e contingencial de diversos fatores que envolvem o indivíduo: físicos, tecnológicos e sociopsicológicos, que venham a atingir a cultura e renovar o clima organizacional, refletindo-se no bem-estar do trabalhador e na produtividade das empresas.

Desse modo, podemos entender que QVT envolve vários aspectos, que vão desde as leis protetivas do trabalhador ao suprimento de suas necessidades pessoais, calcado na idéia de que o colaborador feliz produz mais e melhor.

Há, pois, a crença de que a qualidade de vida deva se fazer presente na vida do ser humano e as organizações, de forma geral, por isso que se busca é oferecer meios adequados a saúde e ao seu bem-estar, para que o mesmo possa executar suas atividades diárias com eficiência e êxito; sem prejudicar sua saúde e oferecendo benefícios que auxiliam dentro deste processo.

Afirma-se que um colaborador com sua saúde estável, pode perdurar dentro da organização por muito tempo, produzindo ainda mais, e trazendo lucros e gerando ganhos incalculáveis.

Para corroborar esta ideia, pesquisas recentes demonstram que a baixa motivação, falta de atenção, baixa produtividade e alta rotatividade dentro de uma organização estão ligadas à ausência de qualidade de vida no meio de trabalho. O trabalho é muito importante para o ser humano, pois, conforme assegura Bom Sucesso (1997),

O trabalho é uma forma como o homem, por um lado, interage e transforma o meio ambiente, assegurando a sobrevivência e, por outro, estabelece relações interpessoais, que, teoricamente, serviriam para reforçar sua identidade e seu senso de contribuição. (p. 25)

Dada a importância que ele tem para todas as dimensões da vida humana, tanto física, afetiva, intelectual e espiritualmente, a qualidade de vida no trabalho

necessita ser foco de ações ligadas à satisfação, ao bem-estar e motivação do colaborador e, na parte física, bem como nas condições do ambiente de trabalho.

De acordo com Silva e De Marchi (1997), a adoção de programa de qualidade de vida tem proporcionado ao colaborador menor estresse, maior estabilidade emocional, maior motivação, maior eficiência no trabalho, melhor autoimagem e melhor relacionamento. Por outro lado, as organizações são beneficiadas com maior produtividade, melhor imagem, menor rotatividade e por último, um melhor ambiente de trabalho.

Ainda, segundo Fernandes (1996), muitos são os benefícios da qualidade de vida no trabalho, tais como:

- Redução de absenteísmo;
- Redução de rotatividade (retenção dos colaboradores);
- Atitude favorável ao trabalho;
- Redução / eliminação da fadiga;
- Promoção da saúde e segurança;
- Integração social;
- Desenvolvimento das capacidades humanas;
- Aumento da produtividade, entre outros.

Também Silva e De Marchi (1997), afirmam que a adoção de programa de qualidade de vida tem proporcionado ao colaborador menor estresse, maior estabilidade emocional, maior motivação, maior eficiência no trabalho, melhor autoimagem e melhor relacionamento. Por outro lado, as organizações são beneficiadas com maior produtividade, melhor imagem, menor rotatividade e por último, um melhor ambiente de trabalho.

Vários fatores promovem a QVT, e são aspectos que englobam importantes cuidados que devem ser analisados dentro do ambiente organizacional, conforme Rodrigues (1995) e Sucesso (1998) pontuados no Quadro I:

**Quadro 1.** Aspectos que alicerçam a qualidade de vida no trabalho

| Autores                    | Aspectos que alicerçam a qualidade de vida no trabalho          |
|----------------------------|---|
| Rodrigues<br>(1995)        | - adequada e satisfatória recompensa;                           |
|                            | - segurança e saúde no trabalho;                                |
|                            | - desenvolvimento das capacidades humanas;                      |
|                            | - crescimento e segurança profissional;                         |
|                            | - interação social;   |
|                            | - direitos dos trabalhadores;                                   |
|                            | - espaço total de vida no trabalho e fora dele;                 |
|                            | - relevância social;  |
| Bom Sucesso<br>(1998)      | - renda capaz de satisfazer às 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 condições de trabalhos sensatos;                   |
|                            | - oportunidade e perspectivas de carreira;                      |
|                            | - possibilidade de uso do potencial;                            |
| - respeito aos direitos;   |   |
| - justiça nas recompensas. |   |

Fonte: Rodrigues & Sucesso, (1998), (1995)

Desta forma, todos os autores que embasam o presente trabalho demonstram que a qualidade de vida é um dos fatores primordiais a serem investidos pelos

gestores, pois trazem informações sobre os benefícios que a inserção de um programa voltado a este tipo de benefício gera na vida do colaborador. O mesmo trabalha com boa autoestima, motivado e zelando pelas suas atividades que a empresa lhe passa para serem executadas durante o dia.

E com isso o colaborador se sente parte da empresa, e que seu trabalho é de extrema importância para o progresso organizacional.

## **5. CONCLUSÃO**

Na elaboração deste presente artigo, chegamos à conclusão da grande importância da implantação de programas voltados à inserção de ações que promovam a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) nas organizações.

Através de diversas ações, como a obediência às leis regulamentadoras e medidas protetivas dos direitos trabalhistas constantes na CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas), é possível a melhoria das condições de trabalho, tais como: boa iluminação, higiene, ventilação, espaço de trabalho adequado, reconhecimento, horários e condições de trabalhos sensatos, os quais devem estar presentes dentro do ambiente corporativo, pois os mesmos favorecem um clima organizacional dentro dos padrões exigidos pela fiscalização do trabalho.

São ações que, de um lado, promovem um ambiente de trabalho mais saudável e prazeroso aos funcionários, e por outro lado, a otimização do serviço realizado e o sucesso tão almejado da empresa, num mercado altamente globalizado e competitivo.

## **6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

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

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas**. Rio de Janeiro. Elsevier, 2004.

FERNANDES, E. C. **Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar**. 2.ed. Salvador: Casa da Qualidade Edit. Ltda., 1996.

FRANÇA, A. C. L. **Qualidade de vida no trabalho: conceitos, abordagens, inovações e desafios nas empresas brasileiras**. Revista Brasileira de Medicina Psicossomática. Rio de Janeiro, vol. 1, nº 2, p. 79-83

FRANÇA, A. C. L. **Práticas de Recursos Humanos**, São Paulo, Atlas,2010.

GIL A. C. **Enfoque dos papéis profissionais**. São Paulo, Atlas,2010.

FEIGENBAUM, A. V. **Controle de qualidade total**. 40.ed. São Paulo: Makron Books, 1994. v.1 e v.2.

INMETRO. **Busca por qualidade em todos os setores** Disponível em <<http://www.inmetro.gov.br/noticias/conteudo/152.asp?iacao=imprimir>> Acesso em 9 mai 2016

NETO, F. F. J.; CAVALCANTE, J. Q. P. **Direito do Trabalho**. Tomos I e II. 4. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2008.

SILVA, M. A. D.; DE MARCHI R. **Saúde e qualidade de vida no trabalho**. São Paulo: Best Seller, 1997.