

A IMPORTÂNCIA DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO PARA AS ORGANIZAÇÕES

Gessika Fernanda dos Santos Pereira¹; Raiany Alves de Vasconcelos²

¹Acadêmica de Administração na Faculdade Brasileira – Multivix Cariacica

²Acadêmica de Administração na Faculdade Brasileira – Multivix Cariacica

RESUMO

O presente artigo tem como objetivo identificar como a qualidade de vida no trabalho impacta no desempenho pessoal e influência nos resultados organizacionais. Ainda assim, os objetivos específicos são voltados para uma conceituação da qualidade de vida no trabalho para obtenção de bons resultados, a importância dos programas de qualidade de vida no trabalho e a importância do capital humano, ou seja, a relevância das pessoas nas organizações. Para conseguir atingir os objetivos citados, usaremos como metodologia uma pesquisa bibliográfica, com abordagem qualitativa cujo os objetivos de estudos são descritivos e exploratórios. A qualidade de vida no trabalho é assunto de muita relevância uma vez que influencia no resultado das empresas mediante um mercado cada vez mais competitivo e exigente. Por isso, se faz necessário que as empresas foquem no capital humano da organização.

INTRODUÇÃO

Atualmente, o trabalho tem um importante valor em nossa sociedade e ocupa um espaço significativo na vida das pessoas, pois elas passam grande parte de suas vidas dentro das organizações, ou seja, disponibilizando e dedicando a maior parte do seu tempo ao trabalho. Desse modo, percebe-se que a atividade profissional na atualidade é muito importante e exerce forte influência sobre a vida das pessoas.

Dessa forma, a rotina de trabalho pode ser bem desgastante até mesmo em ambientes aparentemente inofensivos como os escritórios, por exemplo, pois, os trabalhadores passam longas horas sentados, com hábitos repetitivos e posturas incorretas. Além desses fatores, a exigência pela eficiência dos funcionários, as constantes cobranças para o atingimento de metas e pela alta produtividade, podem causar cansaços excessivos, estresse, a insatisfação e a desmotivação com o trabalho, e assim, a queda da produtividade. De maneira geral, esses fatores geram prejuízos físicos e psicológicos, comprometendo a saúde e o bem-estar dos funcionários.

Diante do atual cenário de competitividade decorrido da globalização, do intenso desenvolvimento tecnológico e o impacto das constantes mudanças e transformações, as empresas passaram a perceber que as pessoas que as compõem são o seu principal diferencial e vantagem competitiva. Hoje os profissionais estão submetidos a constantes pressões provocadas pelo aumento da competitividade e pelas intensas e fortes transformações do mercado globalizado.

Assim, as empresas têm dado grande importância para a qualidade de vida no trabalho dos seus funcionários, buscando adotar e desenvolver ações de melhoria que ofereçam um ambiente de trabalho mais agradável para o desenvolvimento das atividades profissionais. As pessoas buscam as organizações que ofereçam melhores condições de trabalho, com um ambiente adequado para trabalhar e que sejam capazes de gerar a sua satisfação, ou seja, preferem trabalhar em empresas que proporcionem bem-estar e qualidade de vida no

trabalho. De acordo com Gil (2001), a motivação ou a disposição para dedicar-se mais para a realização das atividades no local de trabalho, depende sim do trabalhador, mas pode ser fortemente influenciada pela empresa. Assim, a empresa cuidando da satisfação dos seus funcionários pode criar um ambiente motivador.

Nesse contexto, os programas de QVT podem ser muito importantes para o desenvolvimento pessoal e profissional dos empregados, bem como o desenvolvimento das organizações. Através dos programas de qualidade de vida no trabalho as organizações proporcionam melhores condições no ambiente organizacional, contribuindo para o aumento da satisfação e motivação dos funcionários. As organizações que adotam esses programas que promovem a QVT conseguem se destacar e obter vantagem competitiva no mercado, pois, melhores condições de trabalho promovem o bem-estar das pessoas, e influenciam diretamente ao alcance da produtividade.

De acordo com França (2014), a qualidade de vida no trabalho é um conjunto de ações adotadas na empresa para proporcionar a melhoria no ambiente organizacional, como a definição de procedimentos da tarefa e o cuidado com o ambiente físico. Dessa forma, é necessário investir em qualidade de vida no trabalho para proporcionar bem-estar para os funcionários, porque as pessoas precisam estar motivadas para que sejam produtivas e desenvolvam um trabalho de qualidade, mas para isso precisam se sentir valorizadas e satisfeitas com o trabalho que executam.

O presente estudo justifica-se em demonstrar a importância da qualidade de vida no trabalho, destacando o quanto é importante os investimentos em programas de QVT, e da importância de utilizar estratégias de valorização do capital humano. As empresas que investem em qualidade de vida no trabalho demonstram que estão preocupadas com as pessoas que fazem parte da organização. Com isso, as pessoas se sentem valorizadas, e quando elas percebem e reconhecem todo o investimento e a preocupação da empresa, elas buscam se envolver mais com os objetivos da organização. Dessa forma, os programas de qualidade de vida no trabalho buscam o equilíbrio entre os objetivos dos funcionários com os objetivos da empresa.

Neste contexto, propõe-se buscar resposta para a seguinte questão: Como a qualidade de vida no trabalho impacta no desempenho pessoal e influência nos resultados organizacionais?

Acentua-se que o objetivo do estudo é identificar como a qualidade de vida no trabalho impacta no desempenho pessoal e influência nos resultados organizacionais. Baseado nesse contexto, os objetivos específicos são voltados para a conceituação da qualidade de vida no trabalho para obtenção de bons resultados, a importância dos programas de qualidade de vida no trabalho e a importância do capital humano, ou seja, a relevância das pessoas nas organizações.

A metodologia utilizada para alcançar os objetivos que foram propostos teve embasamento bibliográfico, pois as informações serão levantadas através de livros bibliográficos voltados para o tema, a fim de conceituar e pontuar as principais ideias a respeito do tema pesquisado. Quanto a abordagem da pesquisa será utilizada a qualitativa, uma vez que as representações das informações obtidas serão realizadas pelos pesquisadores através de conceitos

analisados, dessa forma tem como critério de identificação dos resultados caráter valorativo e não numérico. Segundo Gil (2008, p. 175), “Assim, a análise dos dados na pesquisa qualitativa passa a depender muito da capacidade e do estilo do pesquisador”.

Quanto aos objetivos a pesquisa se caracteriza como descritiva, porque se propõe a descrever as informações que serão coletadas em livros. Segundo Gil (2008, p. 28), “As pesquisas deste tipo têm como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou o estabelecimento de relações entre variáveis”.

A pesquisa também se classifica como exploratória, porque esse estudo irá proporcionar maior familiaridade com o tema, uma vez que será levantado informações a respeito da qualidade de vida no trabalho. De acordo com Gil (2002, p. 41), “Estas pesquisas têm como objetivo proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou a constituir hipóteses”. Além disso, aprimorar novas ideias de forma a buscar informações pertinentes acerca do assunto proposto para obter uma visão holística a esse respeito.

Com base nos procedimentos técnicos a pesquisa se caracteriza como bibliográfica, pois detectou-se a necessidade de fazer uso de matérias já elaborados que tratam a respeito do assunto abordado, com intuito de buscar conhecimento sobre a importância da qualidade de vida no trabalho. De acordo com Gil (2002, p.44), “A pesquisa bibliográfica é desenvolvida com base em material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos”.

A qualidade de vida no trabalho possui grande relevância para o sucesso da empresa, pois, através dela, os funcionários têm acesso a melhores condições de trabalho, sendo, possível alcançar uma maior integração entre a equipe, tornando assim, o ambiente de trabalho mais leve e agradável, impactando diretamente na melhora do clima organizacional e naturalmente na melhora do desempenho dos colaboradores. Adotar um programa de qualidade de vida no trabalho proporciona ao empregado uma resistência maior ao estresse, maior equilíbrio emocional e maior eficiência no trabalho.

Conceituação da Qualidade de vida no trabalho

Durante muito tempo qualidade nas empresas estava associada a produção. Atualmente, fala-se não apenas em qualidade no trabalho, mas também na qualidade de vida dos funcionários. Quando se fala em qualidade de vida, sempre surgem diversos conceitos e ideias do que vem a ser qualidade de vida no trabalho. De acordo com França (2014), do ponto de vista das pessoas, além de significar a percepção de bem-estar, a partir das necessidades de cada indivíduo, representa também a necessidade de valorização do que significa trabalho e o cargo ocupado.

Ainda, de acordo com a autora França (2014, p. 168), a qualidade de vida no trabalho tem outro ponto de vista: “No trabalho, a qualidade de vida representa hoje a necessidade de valorização das condições de trabalho, da definição de procedimentos da tarefa em si, do cuidado com o ambiente físico e dos bons padrões de relacionamento”. Sendo assim, a QVT, pode ser definida com um conjunto de práticas e ações realizadas pela organização que visa melhorar a satisfação dos funcionários. E quando realizadas perfeitamente promove o bem-estar dos empregados por meio de um ambiente de trabalho mais agradável, propiciando assim o aumento da satisfação e conseqüentemente da motivação dos funcionários.

O conceito de qualidade de vida no trabalho é um conjunto de ações específicas de uma empresa visando a melhoria contínua dos processos. É um conjunto de práticas adotadas pela organização que visam aumentar o nível de satisfação dos seus colaboradores e de oferecer um ambiente de trabalho mais adequado, saudável e favorável para a realização das atividades laborais. São ações que promovem a saúde, o bem-estar e o aumento da satisfação dos funcionários. De acordo com Albuquerque e Limongi-França (1998) *apud* Chiavenato (2015, p. 419):

QVT é um conjunto de ações de uma empresa envolvendo 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.

A qualidade de vida no trabalho diz respeito às condições de vida no local de trabalho, que devem corresponder a um ambiente prazeroso, agradável e adequado para se trabalhar. O local de trabalho deve ser um ambiente capaz de proporcionar bem-estar, promover a saúde e a satisfação dos trabalhadores. O ambiente de trabalho deve dispor de todos os recursos necessários para a realização das atividades e deve ser capaz de satisfazer os funcionários. Em outras palavras, a QVT corresponde ao grau de satisfação dos funcionários com relação as atividades exercidas na empresa e com o ambiente em que trabalha. De acordo com Chiavenato (2015, p. 419):

No fundo, a QVT busca uma visão integral e ética do ser humano em seu relacionamento com as organizações. Tem sido utilizada como indicadora das experiências humanas no local de trabalho e o grau de satisfação das pessoas que desempenham o trabalho. O conceito de QVT implica profundo respeito pelas pessoas. Para alcançar níveis elevados de qualidade e produtividade, as organizações precisam de pessoas motivadas que participem ativamente nos trabalhos que executam e que sejam adequadamente recompensadas pelas suas contribuições.

A qualidade de vida no trabalho possibilita um convívio melhor entre o funcionário e a empresa em que trabalha. Ter um bom ambiente de trabalho que promova o bem-estar e que satisfaça o colaborador pode garantir um clima de confiança entre as partes. Assim, as empresas que investem em QVT demonstram preocupação com os seus recursos humanos e desta forma conseguem alavancar seus resultados e conquistar um diferencial competitivo.

A qualidade de vida no trabalho surgiu como uma forma de humanização do trabalho, envolvendo tanto aspectos físicos e ambientais como os aspectos psicológicos do ambiente organizacional. A QVT pode colaborar na criação de condições que motivem os funcionários, através de um ambiente de trabalho saudável, reconhecendo o desempenho individual, proporcionando desafios e o desenvolvimento profissional, tornando assim o trabalho mais agradável e mais atraente para os seus funcionários. A qualidade de vida está inserida na ergonomia, na segurança, no ambiente de trabalho, nos bons padrões de relacionamento, na saúde e no bem-estar dos trabalhadores. Entre os diversos autores que falam acerca do tema, destaca-se também Bennett (1983) *apud* França (2004, p. 46) com o conceito de QVT:

A melhoria da produtividade não pode ser discutida sem o reconhecimento de que o conceito de produtividade vai além da ideia de uma boa produção ou de ser eficiente. É também um conceito que encontra suas raízes no dinamismo humano, porque tem indispensável conexão com a melhoria da qualidade de vida de cada indivíduo no trabalho e suas consequências fora dessa esfera. A melhoria do trabalho significa motivação, dignidade e grande participação no desenho e no desempenho do

processo de trabalho na organização. Significa desenvolver indivíduos, cujas vidas podem ser produtivas em sentido amplo.

Desta forma, as empresas devem se preocupar com a produtividade e a eficácia organizacional sem se descuidar da saúde e do bem-estar dos seus funcionários, pois os colaboradores se tornam elementos estratégicos e o seu desempenho individual na organização se torna muito importante para o desenvolvimento e crescimento da empresa.

A implantação de um programa de QVT nas organizações procura atender tantos os interesses dos funcionários quanto das empresas. Esses programas de QVT envolvem todos os fatores relacionados ao trabalho, visando a busca do equilíbrio psicológico, físico e social dos empregados no ambiente de trabalho. Assim, as empresas têm demonstrado preocupação com o bem-estar dos seus funcionários através da implantação de programas de qualidade de vida no trabalho com o objetivo de satisfazer os empregados, melhorando as condições de trabalho e o aumento da produtividade.

Assim, a qualidade de vida no trabalho é um conceito amplo, que abrange tanto os aspectos e necessidades pessoais dos trabalhadores, como fatores relacionados ao ambiente de trabalho, como a tecnologia, as condições de trabalho, entre outros. Para Laszlo (1987) *apud* França (2004, p. 46) o conceito de qualidade de vida no trabalho é:

A expressão Qualidade de Vida no Trabalho tem sido usada para descrever valores relacionados com a qualidade de experiências humanas no ambiente de trabalho. Em essência, é um estado da mente, um estado de consciência influenciado por um conjunto de fatores referentes ao trabalho, ao ambiente de trabalho e à "personalidade" do empregado. Afirma que as estratégias para a melhoria da Qualidade de Vida no Trabalho contribuem para o indispensável subproduto melhoria da produtividade. Esse conjunto de ideias e cursos de ação está centrado em estratégias para a melhoria da QVT.

Por fim, a qualidade de vida no trabalho deve ser vista como uma ferramenta que auxilia no desenvolvimento das atividades da organização, que contribui positivamente para a empresa como um todo. No qual, sempre deve receber muita atenção por parte da organização quanto ao seu modelo de atuação, uma vez que políticas de qualidade de vida no trabalho, com uma abordagem desatualizada, mal estruturada ou inadequadas ao ambiente de trabalho, podem trazer resultados negativos para a empresa. Uma abordagem de QVT inadequada ao ambiente organizacional, pode trazer resultados contrários aos esperados, e não proporcionar aumento dos níveis de satisfação, decepcionando tanto os empregados quanto a empresa.

A importância dos programas de QVT

Os programas de QVT são muito importantes para os funcionários e para a empresa, pois visam promover o bem-estar e a promoção da saúde no local de trabalho, influenciando os colaboradores a adotarem hábitos de vida mais saudáveis. Esses programas procuram equilibrar o bem-estar, a satisfação dos funcionários e a eficácia na empresa, pois a produtividade está diretamente relacionada com o bem-estar dos trabalhadores.

Quando o funcionário percebe e reconhece que a empresa se preocupa com o seu bem-estar ele se sente satisfeito, mais motivado e com isso ele se dedica e se compromete mais com os objetivos propostos pela empresa, contribuindo para o desenvolvimento e crescimento da mesma. Segundo Gil (2001), as pessoas precisam se sentir valorizadas e estar felizes com as atividades que executam na empresa para que possam ser produtivas.

Bem-estar para o funcionário está em sentir prazer ao realizar suas atividades, é quando o trabalhador gosta e se identifica com a atividade que ele desenvolve. Também está relacionado ao ser reconhecido e respeitado profissionalmente e aos padrões mínimos de qualidade no ambiente de trabalho, tendo a sua disposição os recursos necessários para a sua atividade. Ter boas relações profissionais, ou seja, ter um bom relacionamento com os colegas de trabalho e os superiores, e ter espaço para um crescimento profissional também são fontes de bem-estar para o empregado que são estimuladas pela qualidade de vida no trabalho.

Para realizarem suas atividades, os funcionários devem ter suas boas condições de trabalho respeitadas, ou seja, o ambiente de trabalho deve ser favorável e de boa qualidade. O colaborador que trabalha em um espaço que permita seu crescimento e desenvolvimento pessoal e profissional contribui positivamente para as atividades da empresa e assim com o sucesso da mesma. Basicamente, o ambiente de trabalho é um dos principais responsáveis pelo bem-estar ou mal-estar dos funcionários no trabalho, que também reflete na produtividade da empresa. De acordo com Marques (1996) *apud* Limongi-França (2004, p.47) a afirmação a seguir é de um diretor de produção de uma grande fábrica que exemplifica a necessidade de relacionar a QVT com às metas de produtividade:

“Um dos fatores mais essenciais para assegurar a produtividade dos Recursos Humanos, sem dúvida alguma, é a garantia da plena saúde e vitalidade. Os programas de qualidade de vida mudam o comportamento, atuam preventivamente, reduzem custos e contribuem para atrair ou reter colaboradores. Ao elegermos SAÚDE E VITALIDADE como fatores essenciais para a produtividade, tínhamos em mente que a chave do desenvolvimento e o crescimento das organizações, e indiretamente da produtividade, está na capacidade cerebral dos Recursos Humanos. Em outras palavras, a capacidade de iniciativa, a competência profissional, a inventividade, a autodisciplina e o pensamento estratégico - o hábito de agir no presente, tendo em vista o futuro - estão diretamente ligados às condições de saúde e educação de cada um”.

Através dessa afirmação, pode-se concluir que a aplicação da QVT nas organizações, de forma geral, pode ser muito positiva. Programas que visem estimular a melhoria da qualidade de vida no trabalho, estimulam também mudanças e melhorias pessoais, que quase sempre afetam o grupo em que o funcionário está inserido, além de, posteriormente melhorar os resultados da organização como um todo.

São vários os benefícios que se pode alcançar com a implementação dos programas de QVT, um deles é a redução dos custos com a saúde do funcionário, pois, uma vez que a empresa realize a correta promoção da qualidade de vida no trabalho as doenças e os níveis de estresse tendem a diminuir. Funcionários saudáveis estarão bem mais alinhados com as suas atividades laborais, refletindo assim principalmente na produtividade do mesmo.

O excesso de funções dos profissionais, a cobrança para o atingimento de metas e os maus hábitos são um dos principais fatores que promovem o estresse e influenciam negativamente na saúde e no bem-estar dos empregados. A implementação de programas de qualidade de vida no trabalho torna o ambiente organizacional mais produtivo e saudável.

Esses programas incentivam os empregados a adotarem hábitos de vida mais saudáveis, o que proporciona melhorias na vida pessoal e profissional do funcionário. E quando o responsável pelo programa de promoção da qualidade de vida no trabalho demonstra

seriedade, os colaboradores tendem a ficar mais interessados e passam a adotá-lo como rotina. Karch (2000) *apud* Limongi França (2004, p. 85) afirma que:

Programas de promoção de saúde e qualidade de vida vêm sendo cada vez mais adotados pelas organizações, mobilizando os profissionais de recursos humanos, para tornar o ambiente de trabalho mais produtivo e saudável. No ambiente atual de alta competição, os dirigentes das empresas preocupam-se cada vez mais com os maus hábitos de alguns profissionais, como fumo, álcool, dietas inadequadas, entre outros. Esses hábitos resultam, para a empresa, em elevação do absenteísmo e redução da produtividade e chegam a provocar stress e até mesmo doenças mais graves.

Diante do exposto, a empresa deve preocupar-se em desenvolver programas de QVT para promover a qualidade de vida dos seus empregados, e assim conseguir elevar o nível de qualidade e de produtividade na organização. O desgaste físico e mental faz com que a motivação e a produtividade dos funcionários caiam no rendimento. Esses programas proporcionam melhorias na eficácia organizacional, pois quando a promoção da QVT é realizada corretamente aumenta a satisfação do empregado.

É necessário promover a qualidade de vida no trabalho, porque as pessoas que compõem a organização precisam se sentir bem, estar felizes, motivadas e satisfeitas com a empresa, pois um profissional motivado se empenha mais em cumprir as metas da organização e desempenha de forma satisfatória as suas atividades, trazendo assim ótimos resultados. De acordo com Gil (2001, p. 276):

Os programas de QVT têm como objetivo criar uma organização mais humanizada, mediante maior grau de responsabilidade e de autonomia no trabalho, recebimento mais constante de feedback sobre o desempenho, maior variedade e adequação de tarefas e ênfase no desenvolvimento pessoal do indivíduo. Nesse sentido, esses programas constituem uma das mais eficazes formas de obtenção do comprometimento das pessoas para os programas de qualidade total, já que favorecem o envolvimento dos empregados nas decisões que influenciam suas áreas de trabalho.

Desta forma, a empresa depende principalmente do capital humano, então é necessário investir nas pessoas para que elas possam desempenhar bem as suas atividades e trazer ótimos resultados para a organização. Manter pessoas felizes no ambiente de trabalho é ótimo para a organização. Através dos programas de QVT a empresa pode aumentar a satisfação dos seus funcionários e com isso promover um aumento da motivação, o que estimula os empregadores a agirem mais em prol da organização. Os investimentos na melhoria da qualidade de vida no trabalho tornaram-se um diferencial não apenas no intuito de melhorar a performance dos profissionais, mas também é uma excelente estratégia para atrair e reter talentos que façam o diferencial na empresa.

A importância das pessoas para a organização

É inegável que as pessoas são a parte mais importante da organização. Embora existam muitas empresas com grandes estruturas, instalações físicas atrativas e recursos financeiros equilibrados, as pessoas, ou seja, o capital humano da empresa são os principais norteadores deste processo. As pessoas são contempladas por inúmeras qualidades e características que se usadas em prol do crescimento da organização podem elevar a competitividade da empresa, afinal, quando a empresa investe no seu capital humano, ela também está investindo na motivação de sua equipe. Isso impacta diretamente no desempenho pessoal na

empresa, tornando-as mais engajadas e comprometidas com suas atividades garantindo a qualidade dos seus produtos e serviços.

O capital somente será bem aplicado quando for inteligente bem investido e administrado. Para tanto, administrar pessoas vem antes, durante e depois da administração do capital ou da administração de qualquer outro recurso empresarial, como máquinas, equipamentos, instalações, cliente etc. As empresas bem-sucedidas deram-se conta disso e voltaram-se para seus funcionários como os elementos alavancadores de resultados dentro da organização. (CHIAVENATO,2000, p2).

Com o avanço das transformações empresariais, as organizações buscam constantemente motivar suas equipes e proporcionar a devida atenção para as pessoas que compõe o capital da empresa, pois, elas são os principais representantes internos e externos da organização, elas “vestem” a camisa da empresa e as representam dentro das lojas comerciais, prestações de serviço, dentre outros.

Por outro lado, vale ressaltar que o movimento de valorização entorno do capital humano dentro das organizações surgiu a partir da necessidade de compreender os fatores psicológicos atrelados a produtividade empresarial, cujo o pioneiro foi o psicólogo americano Elton Mayo. O encontro dessa relevância surgiu para possibilitar o refinamento do capital humano e o trabalho, ou seja, a teoria desenvolvida por Elton Mayo constitui numa integração entre o indivíduo e o trabalho afim de estabelecer uma relação saudável com o colaborador, cativando-o, colocando-o em movimento junto com toda a equipe para engaja-lo e não enxergar o colaborador como apenas um funcionário, mas como parte do processo, parte na qual se capacitada pode corroborar afim da obtenção de bons resultados (MAYO, 1927 *apud* GIL, 2001).

Com isso, através desse novo olhar, as organizações passaram a ter uma nova visão acerca do capital humano nas empresas. As pessoas são dotadas de conhecimento, experiências, inteligências e habilidades que certamente contribuem para o funcionamento das organizações. Além disso, quando a empresa tem o desejo de se desenvolver, atrair e cativar novas pessoas para se tornarem seu público alvo, a empresa também deve ter a preocupação de preparar pessoas, capacitar e treinar para cumprirem a missão da empresa, caracterizado por pessoas motivadas a executarem suas atividades com serenidade.

Segundo Lacombe (2014), um bom gestor prioriza um ambiente que proporcione as pessoas uma execução de suas atividades de forma eficiente e eficaz, capaz de elevar a capacidade da equipe. Tal ambiente que promova as pessoas que exerçam suas competências com comprometimento e realizem seus desejos profissionais para alcançarem recompensas e reconhecimentos profissionais adequados.

Quando as organizações visam o desenvolvimento e a expansão de suas atividades a fim de alcançar patamares superiores, é importante que as empresas trabalhem para obter uma equipe motivada. Esse fator eleva o nível de comprometimento do pessoal, além de motivar o capital humano da empresa de forma a estimular o envolvimento dos membros da empresa para alcançarem metas e superarem os desafios, porém, garantindo a motivação do seu pessoal tornando-os parte primordial para o funcionamento adequado da empresa.

A esse respeito, Chiavenato (1994, p.124) declara:

Se pretendemos modernizar as nossas empresas, devemos começar pelas pessoas que nelas trabalham. A modernização passa antes pela cabeça das pessoas e pela sua competência para chegar posteriormente às máquinas, equipamentos, métodos, processos, produtos e serviços. Estes são a consequência da modernização. O produto final dela. Mas não a sua origem. O impulso da modernização está nas pessoas, nas suas habilidades e conhecimentos, na sua criatividade e inovação, na sua inteligência e na sua competência.

É sabido que as mudanças globais e o avanço da tecnologia estão em constante evolução. A medida que as mudanças globais alteram e fazem ajustes ao novo modelo contemporâneo de se fazer as coisas, as empresas devem cada vez mais focar em novas estratégias para proporcionar inovações para seu público de interesse afim de alcançar seu lugar no mercado. Embora a estrutura das empresas seja de grande importância para as pessoas, a equipe por trás de toda estrutura organizacional são os principais agentes deste processo. São elas que acompanham e se moderniza conforme as mudanças ocorrem e requer tal mudança e modernização por parte das pessoas.

Nesse sentido, Chiavenato (2014, p.6) afirma:

Para mobilizar, engajar e utilizar plenamente as pessoas em suas atividades, as organizações estão mudando conceitos e alterando as práticas gerenciais. Em vez de investir diretamente em produtos e serviços, estão investindo em pessoas que entendem destes e que sabem como criá-los, desenvolvê-los, produzi-los e melhorá-los. Em vez de investir diretamente nos clientes, estão investindo nas pessoas que os atendam e os sirvam e que saibam como satisfazê-los e encantá-los. E ganham mais com isso. As pessoas passam a constituir o elemento básico do sucesso empresarial.

É notório o movimento das empresas em investir em pessoas, desde treinamentos e capacitações até cursos de qualificação profissional em áreas específicas dentro das organizações, ou até mesmo, concedem oportunidades de ir a outras empresas para acompanhar todo o processo e etapas para a execução de determinado produto ou serviço afim de otimizar e padronizar os processos internos da empresa.

Isso gera vantagem competitiva a empresa, as pessoas são parte do processo organizacional, são elas que fazem todo o ciclo de funcionamento da empresa ocorrer e quando as organizações utilizam as pessoas afim de garantir o sucesso da empresa alinhado a uma qualidade de vida satisfatória no trabalho, o colaborador exerce sua função com comprometimento e motivação, pois a empresa promove a satisfação dos seus colaboradores, tal fator se usado de maneira eficiente e eficaz certamente elevará a vantagem competitiva da empresa de modo a garantir o seu desenvolvimento organizacional.

De acordo com, Chiavenato (2014, p.5):

As organizações são verdadeiros organismos vivos e em constante ação e desenvolvimento. Quando elas são bem-sucedidas, tendem a crescer ou, no mínimo, a sobreviver. O crescimento acarreta maior complexidade dos recursos necessários às suas operações, com o aumento de capital e instalações, incremento de tecnologia, atividades de apoio, etc. E, de lambuja, provoca o aumento do número de pessoas, bem como a necessidade de intensificar a aplicação de conhecimentos, habilidades e competências indispensáveis à manutenção e à competitividade do negócio. Tudo isso para se assegurar de que recursos materiais, financeiros e tecnológicos sejam utilizados com eficiência e eficácia. As pessoas passam a significar o diferencial competitivo que mantém e promove o sucesso organizacional: elas passam a ser a competência básica da organização, a sua principal vantagem competitiva em um mundo globalizado, instável, mutável e fortemente competitivo.

Com base na afirmação de Chiavenato, a empresa é composta de seres vivos que possuem sentimentos e suas particularidades, no entanto, quando as características e habilidades são utilizadas com um propósito, podem acarretar e alavancar o crescimento da organização. Além disso, as pessoas se tornam a vantagem competitiva da empresa, ou seja, quando as empresas investem em um pessoal com conhecimentos habilidades e atitudes, a empresa terá sua competitividade fomentada, pois investe na melhor equipe para agregar valor à empresa.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O desenvolvimento do presente estudo permitiu a análise da importância da qualidade de vida no trabalho através do conceito de diversos autores que falam acerca do tema, mostrando o poder e o impacto que a Qualidade de Vida no Trabalho tem sobre a vida dos empregados, bem como, os benefícios que são proporcionados tanto para as pessoas que praticam a qualidade de vida em seu ambiente organizacional quanto para as organizações que são os principais norteadores deste processo.

Em contrapartida, é possível perceber que a falta de Qualidade de Vida no Trabalho pode ser um forte estimulador a acarretar o adoecimento dos colaboradores de uma forma geral, ou seja, as organizações que não praticam a QTV estão sujeitas a terem em seu capital humano, pessoas com desgastes e transtornos emocionais, físicos causados as vezes, por uma postura incorreta ou movimentos repetitivos e até mesmo problemas mentais.

A prática pela Qualidade de Vida no Trabalho é um instrumento muito importante para promover a satisfação dos funcionários. Além disso, ao promover tal satisfação durante a jornada de trabalho e tendo em vista os diversos programas de QVT, a empresa pode optar por vários programas que proporcionem aos seus colaboradores o alcance do alívio do estresse, incentivo aos cuidados com a saúde para a melhoria no desempenho das atividades profissionais e melhora do clima organizacional.

Vale ressaltar, que um funcionário satisfeito e motivado, torna-se mais criativo e mais produtivo no ambiente de trabalho, ele se dedica mais e desempenha melhor cada atividade profissional. Com isso, o colaborador exerce suas funções com comprometimento e excelência. Isso gera benefícios lucrativos e principalmente agrega valor superior a organização frente as demais, pois alcança o reconhecimento do público externo por se empenhar em cativar e satisfazer sua equipe.

Para que um programa de qualidade de vida no trabalho possa de fato contribuir com a satisfação e o aumento da motivação de cada indivíduo no ambiente laboral, as empresas devem estimular as pessoas para que sejam ativas, devem proporcionar um ambiente de trabalho mais atraente, uma melhora nas relações interpessoais, que em consequência promova uma melhora no clima organizacional, também deve proporcionar oportunidades para o desenvolvimento profissional e reconhecer o desempenho de cada funcionário.

Além disso, para o programa ter êxito, é preciso que todos os membros da equipe estejam engajados neste processo, que o empregado tenha consciência que a empresa está realizando investimentos que beneficia ambas as partes, que o valoriza e o considera importante dentro da organização.

É importante destacar, que a empresa deve estimular e conscientizar seus membros sobre a real importância da QVT nos locais de trabalho e além disso, incentivar o funcionário a colaborar e participar dos programas de QVT, demonstrando que a organização deseja influenciar a alteração do comportamento do colaborador e incentiva-lo a ter hábitos de vida mais saudáveis para melhorar o seu bem-estar no ambiente de trabalho.

Os autores ressaltam também que a qualidade de vida no trabalho é algo muito importante para as organizações que almejam a sua missão para ter destaque no mercado, ficar à frente da concorrência e obter vantagem competitiva. Com base nisso, pode-se destacar que a QVT também está inerente ao crescimento da empresa frente a um mercado muito das vezes desleal. Os autores abordam e destacam a importância das pessoas para as organizações, e com isso, é notório que para se terem pessoas eficientes e que agregam valor à empresa, é necessário que elas possuam uma boa Qualidade de Vida no Trabalho.

A implementação de programas que promovem a qualidade de vida no trabalho é uma estratégia competitiva que gera um diferencial de mercado, tendo como objetivo a satisfação dos colaboradores e consequentemente o alcance da lucratividade. Mas, para que haja lucratividade, é preciso que a organização tenha pessoas engajadas com os objetivos organizacionais, ter pessoas comprometidas, dedicadas e que executem suas atividades com eficiência.

Dessa forma, é nítido que para ter qualidade na realização dos seus produtos ou serviços e para manter a sua sobrevivência no mercado qualquer organização precisa das pessoas, pois nada disso ocorre sem o envolvimento do capital humano. As pessoas que trabalham na empresa são as responsáveis pelo bom andamento e o desempenho das atividades realizadas pela organização. É fundamental que os funcionários tenham uma boa qualidade de vida no trabalho, e que o ambiente organizacional seja favorável e adequado para o desenvolvimento das atividades, para que os trabalhadores possam trabalhar bem e produzir resultados. Pessoas satisfeitas e motivadas com a empresa tendem a se comprometer mais com as atividades buscando realiza-las da melhor maneira possível para atingir os objetivos definidos pela organização.

REFERÊNCIAS

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas:** o novo papel dos recursos humanos nas organizações. In: _____. Mantendo pessoas: saúde e qualidade de vida. 4.ed. Barueri, SP: Manoele, 2015. cap.15. p. 401-428.

FRANÇA, A. C. L. **Qualidade de vida no trabalho-QVT:** conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

_____. **Práticas de recursos humanos – prh:** conceitos, ferramentas e procedimentos. In: _____. Qualidade de vida, saúde e ergonomia. 1. ed. 14. reimpr. São Paulo: Atlas, 2014. cap. 8.

GIL, A. C. **Gestão de pessoas:** enfoque nos papéis profissionais. 1. ed. São Paulo: Atlas, 2001.

_____. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

_____. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

LACOMBE, Francisco. **Recursos humanos: Princípios e Tendências**. 2^a. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.p.275-283.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MILKOVICH, G.A. BOUDREAU, J.W. **Administração de Recursos Humanos**. 1^a. ed. São Paulo: Atlas, 2013.