



## A Importância da Qualidade de Vida no Trabalho para os funcionários e a Instituição

*Anna Rosina Araújo Lavor<sup>1</sup>; Cláudia Queiroz Oliveira Bezerra<sup>2</sup>;  
Maria de Fátima Moraes Alves<sup>3</sup>; Francisca Nádia da Silva Lima<sup>4</sup>*

**Resumo:** Evidências mostram a grande importância de programas de qualidade de vida dentro das empresas para reduzir os acidentes e trabalhar o absenteísmo, bem como no aumento da produtividade, redução de alguns custos de saúde e, portanto, um retorno aos negócios para o desempenho profissional dos funcionários. No entanto, ainda há dificuldades para fazer as pessoas atentarem ao valor da adoção de hábitos de vida saudáveis e, no mundo dos negócios, a dificuldade é incentivar os funcionários a buscar qualidade de vida como uma filosofia de trabalho. A implementação de programas com foco na qualidade de vida no trabalho, estão crescendo com mais e mais intensidade nos dias atuais, as empresas estão finalmente percebendo que tais ações merecem atenção e investimento. Trabalhadores passam a maior parte de suas vidas no local de trabalho, por isso é essencial que tal ambiente possa proporcionar condições adequadas para a realização de atividades de vida diária e poder oferecer algo mais: ginástica, incentivo à leitura, lazer, são algumas das iniciativas que as empresas podem implantar e com a divulgação integral, podem vir a apresentar inúmeros benefícios que virão, tanto para a instituição quanto para os trabalhadores, certamente mudanças profundas e positivas ocorrerão no local de trabalho.

**Palavras Chave:** Qualidade de Vida. Empresa. Trabalho.

## Importance of quality of work life for the employees and the organization

**Abstract:** Evidences show the great importance of programs of quality of life within companies to reduce accidents and work absenteeism, as well as in increasing productivity, reducing some health care costs and, therefore, a return to business for the professional performance of employees. However, there are still difficulties to get people to take heed to the value of adopting healthy lifestyle habits and, in the business world, the difficulty is to encourage employees to seek quality of life as a working philosophy. The implementation of programs focusing on the quality of work life, are growing with more and more intensity today, companies are finally realizing that such actions deserve attention and investment. Workers spend most of their lives at work, so it is essential that such an environment can provide suitable conditions for carrying out activities of daily living and offer something more: gymnastics, encourage reading, pleasure, are some of the initiatives that companies can deploy and with full disclosure, may come to a number of benefits to come, both for the institution and for the workers, certainly profound and positive changes will occur in the workplace.

**Key words:** Quality of life. Organization. Work.

<sup>1</sup> Licenciada em Letras, com Habilitação em Língua Portuguesa e Inglesa (UECE – CE); Especialista em Administração e Marketing (ESAB – ES); MBA em Gestão de Recursos Humanos (ESAB-ES); Coordenadora de Desenvolvimento de Pessoas (IFCE – *Campus* Iguatu). E-mail: annarosina@hotmail.com;

<sup>2</sup> Licenciada em Pedagogia (UECE), E-mail: claudiaqo@hotmail.com

<sup>3</sup> Licenciada em Letras, com Habilitação em Língua Portuguesa e Inglesa (UECE – CE) Especialista em Educação Profissional e Tecnológica (IFRN-RN); Chefe do Departamento de Gestão de Pessoas (IFCE – *Campus* Iguatu) E-mail: fatimamoraesalves@hotmail.com.

<sup>4</sup> Graduada em Ciências Contábeis (Faculdade Estácio de Sá). E-mail: fcrnadia@bol.com.br.



## Introdução

Qualidade de vida é mais do que ter uma boa saúde física ou mental. É estar de bem consigo mesmo, com a vida, com as pessoas próximas, enfim, estar em equilíbrio.

Para se ter qualidade de vida faz-se necessário atender a vários requisitos: hábitos saudáveis, cuidados com o corpo, atenção para a qualidade dos relacionamentos, balanço entre vida pessoal e profissional, tempo para lazer, saúde espiritual etc.

É preciso, particularmente, que o indivíduo seja competente na gestão da própria saúde e estilo de vida. Saúde não é apenas ausência de doenças, mas também o completo bem estar biológico, psicológico e social. Esta definição, adotada pela organização mundial de saúde em 1986, abre espaço significativo para compreensão e administração de fatores psicossociais na vida moderna, especialmente no ambiente de trabalho.

Um dos fatores que nem sempre aparece nas teorias convencionais é o *stress* e, no entanto, sua correlação com o trabalho é evidente. Atividades que requerem exaustivo esforço físico, ou que são alienantes, ou realizadas em ambiente de tensão, produzem efeitos psicológicos negativos, mesmo que a pessoa esteja bem fisicamente. O *stress* depende da capacidade de adaptação, que envolve o equilíbrio entre a exigência que a tarefa faz a quem a realiza e a capacidade dessa pessoa que a realiza. Equilíbrio produz bem-estar e sem ele resultam diferentes graus de incertezas, conflito e sensações de desamparo. O equilíbrio ou desequilíbrio pode ser produzido não apenas pela tarefa, mas por uma conjuntura.

Para sentir-se bem, é necessário ter saúde, satisfação consigo mesmo e com seu trabalho, e tudo isso compreende qualidade de vida.

A importância, pode-se dizer até a obrigatoriedade, de se promover a qualidade de vida dos servidores reside no fato de que esses servidores passam grande parcela de seu tempo diário, durante muitos anos de sua vida no ambiente de trabalho. Sendo assim, seria até desumano não desenvolver ações no sentido de impedir que essas pessoas desperdicem tanto tempo de suas vidas de forma infeliz, aguardando ansiosos pelo dia da aposentadoria.

Sabe-se hoje que os colaboradores representam a verdadeira potência da instituição, por esse motivo prioriza-se tanto sua qualificação e capacitação profissional. No entanto, essa qualificação/capacitação precisa estar conjugada com o investimento em sua qualidade de vida, pois, conforme vem-se constatando, é essa uma forma eficaz para obter-se sua



motivação e seu comprometimento, características fundamentais para que os colaboradores atinjam a tão almejada excelência.

É esperado que, assegurando-se a qualidade de vida dos servidores, ocorram a redução do absenteísmo e dos níveis de *stress* no ambiente de trabalho, fatos que repercutirão diretamente no aumento da produtividade e da qualidade da produção.

Enfim, respeitar o servidor como ser humano significa contribuir para a construção de um mundo mais humano. Investimento em qualidade de vida significa investimento na qualidade dos serviços e no progresso da sociedade.

O grande sucesso da implementação de programas de qualidade de vida geralmente depende do comprometimento dos colaboradores em optar por boas escolhas quanto aos hábitos saudáveis e às maneiras de enfrentamento às adversidades e, desse modo, da empresa em poder ministrar condições imprescindíveis para que essas escolhas ocorram.

Programar ações de qualidade de vida não é uma tarefa fácil, se analisarmos que as pessoas estão permanentemente expostas a fatores estressores que podem afetar a saúde.

O *stress* é um elemento da vida moderna que está presente em qualquer ambiente, não escolhe a quem atingir. Isto releva inteiramente a criação de programas de qualidade de vida para batalhar contra os fatores de risco à saúde e para tornar mínima a exposição das pessoas a eles.

O trabalho é uma atividade na vida das pessoas que na maioria das vezes desanda o organizador do seu estilo de vida, podendo para alguns ser uma fonte de prazer e, para outros, de insatisfação. Porém, cabe-se examinar sobre o quanto as empresas estão atentando e investindo na qualidade de vida dos seus colaboradores.

Diversas empresas que implantaram atividades de qualidade de vida puderam comprovar os benefícios que elas trazem à saúde e ao bem-estar dos seus colaboradores. Sem dúvidas elas ganharam maior produtividade por meio do envolvimento das pessoas e assim sendo, ganharam uma fonte de prazer no trabalho. Não é por porventura que essas empresas estão no topo da classificação das melhores empresas para se trabalhar.

Portanto, para que um programa de qualidade de vida venha a ser bem sucedido, ele precisa favorecer a criação de espaços de apoio à tomada de decisões das pessoas quanto à responsabilidade pessoal pela saúde e pela adoção estilos de vida que beneficiem o seu bem-



estar, pesquisando temas de desenvolvimento de maneira global, isto é, avaliando quais são os aspectos biológicos, psicológicos, sociais das pessoas.

Um programa de qualidade de vida em empresas necessita promover ações que tragam benefícios à saúde dos funcionários e precisa-se criar mecanismos para lidar com as dificuldades que as pessoas e a empresa têm para aderirem à prática sucessiva de atividades de qualidade de vida, analisando que qualidade de vida no trabalho é bem mais do que indicar certas práticas de atividades físicas.

Ter uma alimentação bastante selecionada, aplicar melhor o tempo livre, aperfeiçoar seus relacionamentos, assim por diante, podem ser escolhas que fazem com que as pessoas possam ter uma vida saudável. Qualidade de vida é ter inteira consciência dos benefícios à saúde que essa opção trará para as pessoas e um meio para que a empresa possa aplicar o potencial melhor dos seus colaboradores.

O objetivo geral desse trabalho é falar sobre a importância dos programas de qualidade de vida nas empresas, quais são as medidas que as empresas precisam adotar para promover qualidade de vida, e mostrar que elas precisam ter uma visão do colaborador com o patrimônio maior da empresa.

A metodologia da pesquisa é bibliográfica e exploratória, para a análise e interpretação crítica sobre o tema em estudo.

O processo de pesquisa é desenvolvido a partir de material já elaborado, constituído principalmente de livros, sítios na internet e artigos científicos. Embora em quase todos os estudos seja exigido algum tipo de trabalho desta natureza, há pesquisas desenvolvidas exclusivamente a partir de fontes bibliográficas.

## **A Qualidade de Vida no Trabalho**

Atualmente estamos vivendo os impactos do processo de globalização sobre o mundo do trabalho, onde as sociedades enfrentam novas fontes de pressão, problemas de multinacionalidade e questões sociais que atingem dimensões globais. O capitalismo tardio/multinacional reorganiza as bases do mundo do trabalho para a máxima obtenção de saldos (CODO, 1993, p. 87).



Hoje a padronização dá lugar a uma grande variedade de produtos, o controle de qualidade lidera o processo de produção, pois com a ampliação da concorrência, sai ganhando quem conquista o ISO (certificado de qualidade) e já não existem maiores estoques, no mundo do trabalho, o multiprofissional ocupa o lugar dos que efetuam apenas uma tarefa; o treinamento é supervalorizado; a criatividade do trabalhador é incentivada e a liderança participativa toma o lugar do comando autoritário (KENNY, 1995, p. 126).

Assim sendo para que essa reorganização seja possível, a estrutura do mercado de trabalho está se habituando à produtividade, competitividade e lucratividade. Mas o custo social desta adaptação está sendo bem elevado, podendo gerar consequências inesperadas para as próximas décadas.

A palavra trabalho sempre esteve ligada a uma concepção negativa, pois, advém etimologicamente do vocábulo latino “paliare” e do substantivo “tripalium”, aparelho de tortura formado por três cabos de madeira, ao qual eram atados os condenados, e que também servia para manter presos os animais difíceis de ferrar. Daí a associação do trabalho com tortura, sofrimento, pena, labuta (ARANHA; MARTINS, 2005, p. 51).

O trabalho é um processo de que participam o homem e a natureza, processo em que o ser humano com sua própria ação, impulsiona, regula e controla seu intercâmbio material com a natureza. Defronta-se com a natureza como uma de suas forças. Põe em movimento as forças naturais de seu corpo, braços e pernas, cabeça e mãos, a fim de apropriar-se dos recursos da natureza, imprimindo-lhes forma à vida humana. Atuando assim sobre a natureza externa e modificando-a, ao mesmo tempo modifica sua própria natureza. Desenvolve as potencialidades nela adormecidas e submete ao seu domínio o jogo das forças naturais (MARX, 1996, p. 202).

Diante disso, fica claro que desde os tempos da civilização, os homens já retiravam seu sustento da natureza, por meio de frutos e caças, mas tudo empregado exclusivamente, e excepcionalmente para sua sobrevivência, estabelecendo desse modo seu trabalho, surgem então, as primeiras formas de agricultura.

Com o surgimento da agricultura, começa a disputa por novas terras, ocasionando então a prática da guerra, e com esta começam a surgir à propriedade privada. Os povos das terras conquistadas permanecem trabalhando para os conquistadores, tornando-se escravos. Todo o trabalho realizado pelos escravos era em favor dos senhores, suas famílias, clero, entre outros.



Com o trabalho feito por escravos, as pessoas da elite, se desobrigavam com a própria subsistência dedicando-se ao “ócio digno”, ou seja, a disponibilidade de gozar do tempo livre e cultivar o corpo e o espírito (ARANHA; MARTINS, 2005, p. 286).

A situação começa a se modificar, a burguesia começa então a incentivar a navegação. No século XV os grandes empreendimentos marítimos culminam com a descoberta de outro caminho para as Índias e das Terras do Novo Mundo. Com estas mudanças ocorre uma nova expectativa com relação às novas formas de agir e pensar humana (ARANHA; MARTINS, 2005, p. 302).

Na passagem do feudalismo para o capitalismo, começam a ocorrer marcantes mudanças na vida social e econômica, tais como o aperfeiçoamento das técnicas e a ampliação dos mercados. O capital acumulado torna possível a compra de matéria-prima e de máquinas, onde muitas famílias, para sobreviverem, vendem sua força de trabalho em troca de salário, conforme argumenta (CATALDI, 2002, p. 78).

A política se direcionava para o lucro, o dinheiro ditava as regras, ocasionando grandes mudanças, que desencadeiam o êxodo rural, onde as pessoas atraídas pelo trabalho na indústria acabam mudando do campo para a cidade, com esperança de melhor situação de vida, ocasionando então sérios problemas sociais para as cidades que não se encontravam preparadas para esta nova ordem social ocasionada pela Revolução Industrial (MICHELL, 2000, p. 36).

No século XIX, o ápice do progresso não deixa de revelar a realidade social, caracterizada pela exploração dos trabalhadores e de suas condições degradantes de vida. Estes, sendo submetidos a longas jornadas de trabalho, de dezesseis a dezoito horas, sem direito a férias, sem garantias para o futuro, a velhice, doenças.

Logo após a Segunda Guerra Mundial, entra em cena o neoliberalismo, época em que o capitalismo era hegemônico, causando forte reação teórica e política no chamado Estado do Bem Estar Social ou Estado - previdência (*Welfare State*), de acordo com (CARMO, 2004, p. 41).

Dizia-se que a culpa era do poder excessivo e nefasto dos sindicatos, dos movimentos operários com pressões por melhores salários e outros. A premissa era um Estado mínimo, mas forte para conter os sindicatos e os gastos sociais. Isso ocorre através da reserva de mão-de-obra “quebra os sindicatos, gera-se crescimento com desemprego” (CARMO, 2004, p. 57).



Tudo isso cria a tendência do “desemprego estrutural” trazido pela robótica e pela informática proporcionando às empresas, abrir mão de grande parte de seus funcionários. Marx já havia apontado essa tendência de o capitalismo aprimorar as máquinas e as mercadorias produzindo assim o desemprego (MARX apud CARMO, 2004, p. 74).

## **Clima Organizacional**

Segundo Coda apud Bispo (2006, p. 18) o clima organizacional é tido como um indicador do grau de satisfação de todos os membros da instituição quando se considera os variados aspectos da cultura ou mesmo da realidade visível da empresa, como, por exemplo, modelo de gestão, políticas de recursos humanos, entre outros.

Diante disto, Chiavenato (2003, p. 81) retrata que o clima organizacional tende a compreender uma visão totalmente diferenciada e ampla, se tornando mais flexível ao ambiente sobre a motivação dos indivíduos. O autor afirma ainda que os membros da empresa por vezes experimentem a qualidade ou mesmo a propriedade do ambiente, influenciando, portanto, em seu comportamento no interior da organização.

O clima organizacional afeta diretamente os trabalhadores, tanto em relação a motivação, como, também na satisfação com o trabalho, regulando a produtividade da organização como um todo. O presente instrumento permite que a empresa faça diagnóstico dos índices de satisfação, bem como, de motivação de todos os colaboradores, sendo o mesmo denominado de Clima Organizacional (TORO apud DIAS, 2005, p. 63).

Do mesmo modo que o clima organizacional tende a influenciar no estado de motivação das pessoas, sendo que por meio do mesmo ocorre uma integração de todos, produzindo comportamentos que serão afetados, além das relações de trabalho, a saúde do trabalhador dentro e também fora da empresa é atingida.

Para Robbins (2009) a satisfação do trabalho refere-se a um conjunto de sentimentos que um indivíduo nutre em relação ao seu trabalho. Uma pessoa que tem um alto nível de satisfação com seu trabalho, apresenta atitudes positivas em relação a ele, enquanto aquela insatisfeita apresenta atitudes negativas.



Diante desta situação, Bispo (2006, p. 32) retrata que para a modernização da organização, com produtos e serviços competitivos, bem como, qualidade reconhecida e imagem consolidada perante seus clientes e empregados, é fundamental que a empresa procure manter um bom relacionamento com ambas as partes. Assim, a pesquisa sobre o clima organizacional é voltada para avaliar como realmente está o seu relacionamento.

O autor menciona ainda ser necessário o desenvolvimento de ferramentas gerenciais que melhorem os níveis de relacionamento entre a organização e seus clientes, mas as ferramentas que buscam melhorar o relacionamento entre os indivíduos empregados e as empresas não são vistas com grande apreço.

De acordo com Bispo (2006, p. 259) “a pesquisa de clima organizacional é uma ferramenta objetiva e segura, isenta de comprometimento com a situação atual, em busca de problemas reais na gestão de Recursos Humanos.”. O autor enfatiza ainda a necessidade de uma análise, bem como, diagnóstico e sugestões a serem trazidas pela pesquisa para os programas de melhoria da qualidade, pois, estas auxiliam no aumento da produtividade, fazendo com que o mesmo ocorra de forma eficaz. Assim, colaboram para que as políticas internas da empresa sejam desenvolvidas com grande sucesso.

Assim, os fatores/indicadores voltados para a pesquisa organizacional se dividem da seguinte maneira, segundo Bispo (2006, p. 113):

1. Fatores internos: ambiente de trabalho; cultura e estrutura organizacional; incentivos profissionais; remuneração; segurança profissional; transporte casa/trabalho; entre outros;
2. Fatores externos: convivência familiar; férias; investimentos e despesas familiares; política e economia; saúde; segurança pública; situação financeira; time de futebol; e vida social.

Deste modo, Bispo (2006, p. 132) identifica que os fatores/indicadores, tanto internos quanto externos, tendem a influenciar veementemente o clima organizacional, bem como, o comportamento dos indivíduos, abrangendo tanto o setor interno como o externo da organização.





## A Importância da Qualidade de Vida no Sistema de Produção

O sistema de produção está absolutamente ligado ao que acontece com os indivíduos implantados em uma cadeia produtiva: dificuldades como absenteísmo, doenças ocupacionais e baixa produtividade. Cuidar do bem-estar de sua mão-de-obra ocasionará igualmente maior produtividade, desenvolvimento para as empresas.

A qualidade de vida no trabalho é um conjunto de ações de uma empresa que envolve diagnóstico, implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais dentro e fora do ambiente de trabalho, visando propiciar condições plenas de desenvolvimento humano para e durante a realização do trabalho. (ALBUQUERQUE E LIMONGI-FRANÇA – 1998).

Os sistemas de produção existentes nas empresas atualmente buscam alcançar a competitividade diante do cenário mundial. E com essa busca os indivíduos são muitas vezes esquecidos ou deixados de lado, principalmente em empresas consideradas pequenas, as quais em grande parte desconhecem os programas de melhorias na Qualidade de Vida no Trabalho (MELO, 2003, p. 74).

A maior parte das empresas anseia com a implantação de um programa de Qualidade Total, a resolução de diversos outros problemas assim como: absenteísmo, doenças ocupacionais, baixa motivação e produtividade. Empresas com esse espectro acabam errando, pois podem ter a certeza que a QVT é muito mais do que uma implantação de um programa de QVT.

Todos os sistemas de produção existentes (o artesanal, em maconsa, e a produção enxuta) são sistemas que tem o objetivo de atender à demanda, e não o trabalhador. Ou seja, na sua concepção, não houve até hoje um sistema preocupado com o fator mais importante, a mão-de-obra. Os sistemas mencionados foram eficientes e importantes para a redução do custo final dos bens de consumo, mas não para a QV dos indivíduos. Neste caso há uma diferença na relação entre o porte das empresas e a QVT, pois empresas com maiores ganhos de recursos, podem oferecer aos seus funcionários, maior remuneração, saúde e QV (COLLET, 2004, p. 153).

A cultura organizacional existe e é um poderoso instrumento para tentar explicar ou prever o comportamento das organizações e de seus membros; a cultura de cada organização é como a personalidade de cada indivíduo: única e singular; reprimido, aprovando ou



estimulando certas ações comportamentais, a cultura organizacional também acaba funcionando como um mecanismo de controle organizacional (VALLE, 1998, p. 204).

Nas empresas, surgem algumas crenças e valores que são bem aprofundados, bastante próprios em sua maneira de realizar o trabalho, a maneira de como a autoridade precisa ser desempenhada e as pessoas recompensadas e administradas. Assim sendo, a cultura também tornou alvo para as feições da QVT, na procura de sua melhoria.

A qualidade de vida no ambiente profissional deve envolver a avaliação do nível de saúde dos funcionários, bem como o estilo de vida deles e o clima organizacional como um todo. O desenvolvimento de programas visando proporcionar aos funcionários benefícios tanto para sua vida profissional como pessoal devem ser incentivados, tendo em vista que apresentam considerável melhora na motivação, na criatividade e na produtividade das equipes de trabalho. (ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE, 2011).

## **A Saúde Física e Mental do Empregado**

De acordo com Rodrigues (2001, p. 168), diante do explicitado acima e considerando o atual mundo do trabalho, onde impera a aplicabilidade de alta tecnologia, substituindo-se cada vez mais a força humana pela máquina, através da robotização e, ao mesmo tempo se faz presente a precarização do trabalho, o surgimento das doenças dos trabalhadores está ligado a este modo de produção organizado em nossa sociedade, onde as empresas, visando os lucros, dão preferência a profissionais multifuncionais, com isto reduzem o custo sobre salário, benefício e permanecem com o quadro de funcionários enxuto.

O avanço da tecnologia, equipamentos utilizados nas empresas são apanhados, a princípio, para deixar bem mais fácil a vida dos funcionários, mas não é bem isto que ocorre, as lesões por esforços repetitivos, às doenças mentais entre outras, são os efeitos negativos deste procedimento nos dias atuais. Com estes modos são poucas as empresas que verdadeiramente refletem acerca do bem-estar dos funcionários.

Segundo Silva (1997, p. 41) os fatores de risco mais comum nas organizações são:

1. Trabalho automatizado, onde o trabalhador não tem controle sobre suas atividades;
2. Obrigatoriedade de manter o ritmo de trabalho acelerado para garantir a produção;
3. Trabalho onde cada um exerce uma única tarefa de forma repetitiva (modelo desde a época de Taylor);



4. Jornada de trabalho prolongada devido a redução do quadro de funcionários, ocasionando a realização de horas extras;
5. Ausências de pausas durante a jornada de trabalho;
6. Trabalho realizado em ambientes frios, ruidosos e mal ventilado;
7. Posto de trabalho e máquinas inadequadas, que obrigam a adoção de posturas incorretas do corpo durante a jornada de trabalho;
8. Equipamentos com defeitos e;
9. Tempo excessivo na mesma posição em pé.

Para preveni-las é preciso reorganizar os métodos utilizados para efetuar a atividade, controlando seu ritmo, variando as tarefas, definindo melhor uma escala de jornada de trabalho para eliminação das horas extras, oferecendo pausas estipuladas durante a jornada de trabalho (PORTER, 2001, p.129).

Conforme Lida (2002, p.18) a literatura médica fornece uma extensa lista de agravos à saúde que podem advir da atividade do trabalho. Inúmeros estudos investigam relações entre as condições de trabalho e a incidência de doenças crônicas. A maior parte desses riscos advém do ambiente de trabalho. Os riscos ambientais podem ser avaliados segundo seus agentes: ruído, calor, ventilação, aspectos ergonômicos e jornada de trabalho.

## O Stress no Trabalho

O significado do termo stress pode ser entendido como o processo de tensão diante de uma situação de desafio por ameaça ou conquista. Assim sendo, pode-se afirmar que o processo de tensão diante de uma situação-desafio, seja em razão de ameaça, seja de conquista, acarreta o stress (CATALDI, 2002, p. 274).

Nesse sentido, vale dizer que os fenômenos estressores advêm tanto do meio externo, como frio, calor, condições de insalubridade, quanto do ambiente social, como trabalho, e do mundo interno, aquele vasto mundo que tem dentro das pessoas, como os pensamentos e as emoções, a angústia, o medo, a alegria, a tristeza. Todos esses fatores denominados estressores são capazes de disparar no organismo uma série imensa de reações via sistema nervoso.

De acordo com Alves (2001, p. 94) o médico e professor canadense perceberam em seus estudos que, quando se submete um organismo a estímulos que ameaçam sua homeostase, ocorre uma reação através de respostas específicas, que constituem uma



síndrome, desencadeada independente da natureza do estímulo. A esse fenômeno definiu de stress da empresa, ou pelo exercício do trabalho dos segurados especiais, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que causem a morte, a perda ou redução da capacidade para o trabalho permanente ou temporário.

Atualmente há empresas que adotam programas de prevenção com a consultoria da psicóloga, que se especializou em medir o nível de stress dos empregados no local de trabalho. Cada um é avaliado individualmente, de acordo com critérios científicos, recebendo uma classificação em quatro estágios: de alerta, de resistência, de quase exaustão e de exaustão. Há profissionais que conseguem lidar melhor com a constante sobrecarga de trabalho, enquanto outros se revelam mais vulneráveis. Em casos de maior gravidade, a psicóloga recomenda um período de folga para aliviar a carga (LIDA, 2002, p. 183).

Atualmente a grande maioria das doenças do trabalho tem íntima correlação com o stress. O desgaste a que as pessoas são submetidas nos ambientes e nas relações de trabalho é um dos fatores determinantes nas doenças adquiridas pelos trabalhadores, pois manter a vida, enquanto se luta para ganhar a vida, nem sempre é fácil.

O conceito de Burnout<sup>1</sup> é reconhecidamente o mais importante do stress profissional. Esse conceito é desenvolvido na década de 1970; ele tem o sentido de preço que a profissional paga por sua dedicação ao cuidar de outras pessoas ou de sua luta para alcançar uma grande realização (FRANÇA, 1999, p.271).

A maioria já falou e escreveu sobre círculos de controle de qualidade, trabalho em equipe e maior participação dos funcionários no local de trabalho. Entretanto, pouco tem sido dito ou escrito sobre a desabilitação do trabalho, a transformação do ritmo de produção, a maior carga de trabalho e as novas maneiras de coação e sutil intimidação que são utilizadas para forçar a concordância do trabalhador com os requisitos das práticas estressantes de produção.

As novas tecnologias da informação são desenvolvidas para remover qualquer controle residual que os trabalhadores ainda exerçam sobre o processo de produção, com a programação de instruções detalhadas diretamente para a máquina, que as cumpre passo a passo. O trabalhador fica impotente para exercer julgamento independente, tanto na fábrica como no escritório, e tem pouco ou nenhum controle sobre os resultados previamente ditados

---

<sup>1</sup> Não existe uma definição unânime sobre esta síndrome, existe apenas um consenso em considerar que aparece no indivíduo como uma resposta ao estresse laboral. Trata-se de uma experiência subjetiva que agrupa sentimentos e atitudes e que tem um semblante negativo para o indivíduo, dado que implicam alterações, problemas e disfunções psicofisiológicas com conseqüências nocivas para as pessoas e para a organização.



por programadores especializados. Antes do computador, a gerência dispunha de instruções detalhadas na forma de “cronogramas” que os trabalhadores deviam cumprir (RODRIGUES, 2001, p.172).

Como a execução da tarefa estava nas mãos dos trabalhadores, era possível introduzir um elemento subjetivo no processo. Com a implementação do cronograma de trabalho, cada empregado conferia sua marca no processo produtivo. A transição da produção de cronograma para a produção programada alterou profundamente o relacionamento dos trabalhadores com o trabalho (RODRIGUES, 2001, p.176).

### **Considerações Finais**

Nos dias de hoje, não é satisfatório apenas alcançar a melhor tecnologia, os melhores equipamentos, se não se há pessoas determinadas a trabalhar na empresa, onde elas podem se sentir valorizadas como profissionais e como pessoas que sejam dignas de um tratamento apropriado, de acordo com as suas necessidades.

A qualidade de vida no trabalho, o ambiente de trabalho também influencia na qualidade de vida das pessoas, assim como o relacionamento que vem a entusiasmar no clima organizacional. É interessante lembrar que Qualidade de vida no Trabalho reflete no bem estar, físico e mental de todos.

Neste sentido, existem ainda muitas organizações que não aplicam medidas de prevenção eficazes por desconhecimento dos benefícios e pela falta de integração entre projeto e execução da obra. Empresas de porte médio e pequena ainda encontram certas dificuldades de implementar medidas de segurança e gerenciamento de riscos.

Pode-se concluir que a motivação e o comportamento organizacional estão unidos, pois todo comportamento tem de ter um pretexto. Investir em melhorias como a qualidade de vida no ambiente laboral, é mais importante, investir na própria empresa. O comportamento organizacional deduz a semelhança entre o funcionário e a organização.



## Referências

- ALVES, R. Qualidade de Vida no Trabalho. **Um modelo para diagnóstico, avaliação e planejamento de melhorias baseado no desdobramento da função qualidade.** Florianópolis: 2001.
- BISPO, C. A. F. **Um novo modelo de pesquisa de clima organizacional.** Produção, v. 16, Maio/Ago. 2006.
- CHIAVENATO, I. **Introdução à teoria geral da administração:** uma visão abrangente da moderna administração das organizações. 7 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.
- COLLET, N.; ROCHA, S. M M. **Filho Hospitalizado:** mãe e enfermagem compartilhando o cuidado. 2004.
- DIAS, N. **A motivação empreendedora e a satisfação com o desempenho organizacional em empresas de pequeno e médio porte de Blumenau:** uma análise da indústria local. 2002.
- DIAS, M. **Absenteísmo em contact Center** - Estudo de caso com preditores micro e macroorganizacionais. 2005. Dissertação (Mestrado). Instituto de Psicologia, Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2005.
- FRANÇA, A. C. L.; RODRIGUES, A. L. **Stress e Trabalho:** Uma Abordagem Psicossomática. 2. Ed. São Paulo: Atlas, 1999.
- GIANESI, I. G. N.; CORRÊA, H. L. **Administração estratégica de serviços.** São Paulo: Atlas, 1994.
- LIDA, I. **Ergonomia: Projeto e Produção.** 8. Ed. São Paulo: Edgard Blücher Ltda, 2002.
- OPAS/OMS – Organização Mundial da Saúde – Brasil 2011 Disponível em [http://new.paho.org/bra/index.php?option=com\\_content&view=article&id=1394&Itemid=697](http://new.paho.org/bra/index.php?option=com_content&view=article&id=1394&Itemid=697) Acesso em: 15 fev.2015.
- OTTO, S.E. **Qualidade de Vida.** Rio de Janeiro: Reichmann S Affonso, 2002.
- PORTER, M. E. **Competição:** Estratégias Competitivas Essenciais. 6 ed. Rio de Janeiro: Editor Campus, 2001.
- ROBBINS, Stephen Paul, Fundamentos do comportamento organizacional, 8ª Ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2009.
- RODRIGUES, M. V. C. **Qualidade de Vida no Trabalho:** Evolução e análise no nível gerencial. 8. ed. Petrópolis: Vozes, 2001.



SILVA, M. A. D. da.; MARCHI, R. de. **Saúde e Qualidade de Vida no trabalho**. São Paulo: Editora Best Seller, 1997.



**Como citar este artigo (Formato ABNT):**

LAVOR, A.R.A.; BEZERRA, C.Q.O.; ALVES, M.F.M.; LIMA, F.N.S. A Importância da Qualidade de Vida no Trabalho para os funcionários e a Instituição, **Id on Line Revista Multidisciplinar e de Psicologia**, Outubro de 2016, vol.10, n.31, p. 89-103. ISSN 1981-1179.

Recebido: 28/07/2016.

Aceito: 03/08/2016